



T.C.

TOROS ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

PSİKOLOJİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**İLKÖĞRETİM BİRİNCİ KADEME ÖĞRETMENLERİNDE ÖZ
ANLAYIŞ İLE İŞE BAĞLI GERGİNLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİ**

Şükran ÖZTÜRK

DANIŞMAN

Yrd. Doc. Dr. Fatma Sema GÜRKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

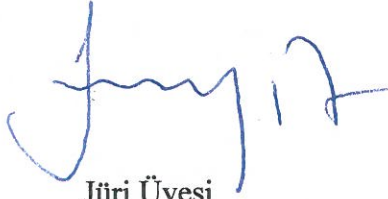
AĞUSTOS 2017

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL VE ONAY SAYFASI

Şükran ÖZTÜRK tarafından hazırlanan “İlköğretim Birinci Kademe Öğretmenlerinde Öz Anlayış ve İşe Bağlı Gerginlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” başlıklı bu çalışma 01/08/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Psikoloji Ana Bilim Dalı’nda yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



Jüri Başkanı
Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU




Jüri Üyesi
Yrd.Doç.Dr.Cengiz Mesut TOSUN
(Mersin Üniversitesi)



Jüri Üyesi
Danışman
Yrd. Doç. Dr. Fatma Sema GÜRKAN

Savunma Sınav Jürisi Tarafından Tezin İmzalı Nüshasının Teslim Tarihi : 02.09.2017

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.



Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgiler ve dökümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Tarih

İsim, Soyisim

imza

01/08/2017
Silran Öztürk
S. Öztürk

İLKÖĞRETİM BİRİNCİ KADEME ÖĞRETMENLERİNDE ÖZ ANLAYIŞ İLE İŞE BAĞLI GERGINLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Yüksek Lisans Tezi

Şükran ÖZTÜRK

**TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
2017**

ÖZET

Bu tezin hazırlanmasındaki amaç, ilköğretim öğretmenlerinin öz-anlayış ve işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma Mardin ili Nusaybin ilçe merkezinde görev yapan 389 ilköğretim öğretmeninden elde edilen bilgilerle gerçekleştirilmiştir.

Öz anlayış düzeyleri demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Bu durum eğitim kurumlarında yapılan öz anlayış ile ilgili çalışmalar açısından dikkate alınması gereken önemli bir bulgu olarak ifade edilebilir.

Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri demografik değişkenlerin büyük bir kısmına bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Araştırmada yalnızca işe bağlı gerginlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuş, kadın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Bu araştırmanın sonucunda ilköğretim öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyi ve öz-anlayış düzeyinin orta düzeyde (düşük düzeye yakın) olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öz-anlayış, işe bağlı gerginlik düzeyleri, ilköğretim öğretmenleri

**RELATIONSHIP BETWEEN SPECIFIC UNDERSTANDING AND BUSINESS
TENSIONS IN PRIMARY EDUCATION LEVEL TEACHERS**

M. Sc. Thesis

Şükran ÖZTÜRK

**TOROS UNIVERSITY
SOCIAL SCIENCE INSTITUTE
2017**

ABSTRACT

The purpose of preparing this thesis is to examine the relationship between primary school teachers' self-understanding and work-related tension levels. The research was carried out with the information obtained from 389 elementary school teachers working in Nusaybin district of Mardin province.

The level of self-understanding does not vary depending on the demographic variables. This situation can be expressed as an important finding that should be taken into consideration in terms of studies on self-understanding in educational institutions.

Teachers' work-related tension levels do not differ depending on a large part of the demographic variables. In the study, there was a significant difference between only job-related stress levels and gender variables, and female teachers' work-related tension levels were higher.

As a result of this research, it was found that primary school teachers' level of work-related tension and self-understanding were moderate (near to low level).

Keywords: Self-understanding, Work-related stress levels, Primary school teachers

ÖNSÖZ

Bu çalışma,“ilköğretim birinci kademe öğretmenlerinde öz anlayış ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişki” isimli araştırma Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Psikoloji Yüksek Lisans Programı’nda tez olarak hazırlanmıştır.

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Yrd. Doc. Dr. Fatma Sema GÜRKAN’ a, ilgisini ve önerilerini göstermekten kaçınmayan Psikoloji Ana Bilim Dalı Başkanı sayın Prof. Dr. Kamuran ELBEYOĞLU’a ve Yüksek lisans eğitimim boyunca yardım, bilgi ve tecrübeleri ile bana sürekli destek olan değerli arkadaşım Gündüz GÜNGÖR’e ve sevgili eşi Handan ERİKAN’a sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bana destek olan, beni sürekli motive eden sevgili eşim Hakan ÖZTÜRK’e ve biricik oğlum Ahmet Umut’a sonsuz sevgilerimi sunarım.

Ayrıca çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan anneme, babama ve kardeşlerime sonsuz teşekkür ve sevgilerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	IV
ABSTRACT.....	V
ÖNSÖZ.....	VI
ETİK BEYAN.....	III
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	XIII
EKLER LİSTESİ	XIV
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

1.ÖZ ANLAYIŞ.....	6
a). Öz-şefkat.....	9
b).Ortak paylaşım.....	9
c).Bilinçli farkındalık.....	9
1.1.. Öz-anlayış ve Psikolojik Yaklaşımlar.....	10
1.1.1.İnsancıl kuram.....	10
1.1.2.Psikanalitik kuram.....	10
1.1.3.Bilişsel-davranışçı kuram.....	11
1.2. Öz-Anlayışla Diğer Kavramların İlişkisi	11
1.3. Öz-Anlayışı Geliştirmek İçin Kullanılan Teknikler.....	12
1.Fiziksel öz-anlayış.....	12

2.Zihinsel öz-anlayış.....	12
3.Duygusal öz-anlayış.....	12
4.İlişkisel öz-anlayış.....	13
5.Spritüel-manevi öz-anlayış.....	13
1.4. Öz Anlayış İle İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar.....	13
1.5. Öz-Anlayışla İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar.....	14
1.6. Stres	16
1.7.İşe Bağlı Gerginlik	18
1.7.1.İşe bağlı gerginliğin kaynakları.....	25
a).İşin yapısından kaynaklananlar.....	26
b).Örgütteki rol.....	27
c).Kariyer gelişimi.....	28
d).İşyerindeki beşeri ilişkiler.....	28
e).Örgütsel yapı ve iklim.....	29
f).Örgüt dışı stres kaynakları.....	30
g).Bireysel stres kaynakları.....	30
1.7.2. İşe bağlı gerginliğin sonuçları.....	34
1.7.3. Stres ve işe bağlı gerginlikle ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar.....	36
1.7.4. Stres ve işe bağlı gerginlikle ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar.....	37

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	39
-----------------------------	----

2.1.Araştırmanın Modeli.....	39
2.2.Evren ve Örneklem.....	39
2.3.Verilerin Toplanması.....	40
2.3.1.Sosyodemografik bilgi formu.....	40
2.3.2.İşe bağlı gerginlik ölçeği.....	40
2.3.3.Öz-anlayış ölçeği.....	41
2.4.Verilerin Toplanması.....	42
2.5.Verilerin Analizi.....	42

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3. BULGULAR.....	44
3.1. Örneklemin demografik özelliklere göre dağılımına ilişkin bulgular.....	44
3.2. İlkokul öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular.....	46
3.3. İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular.....	49
3.4. İlkokul öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına dair bulgular.....	52

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUM

4.TARTIŞMA VE YORUM.....	53
4.1. İlkokul öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair tartışma ve yorum.....	53
4.2. İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair tartışma ve yorum.....	53
4.3. İlkokul öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişki gösterip göstermediğine dair tartışma ve yorum.....	56

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ VE ÖNERİLER.....	58
1.İlkokul Öğretmenlerinin İşe Bağlı Gerginlik Düzeyine İlişkin Sonuçlar.....	58
2.İlkokul Öğretmenlerinin Öz Anlayış Düzeyine İlişkin Sonuçlar.....	58
3.İlkokul Öğretmenlerinin Öz Anlayış Düzeyi ile İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar.....	58
Öneriler.....	59
KAYNAKÇA.....	61
EKLER.....	68
ÖZGEÇMİŞ.....	72

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 2.1. Örneklemdeki okul bilgileri.....	40
Çizelge 2.2. İşe bağlı gerginlik ölçeği güvenilirlik istatistikleri.....	41
Çizelge 2.3. Öz anlayış ölçeği güvenilirlik istatistikleri.....	42
Çizelge 3.4. Öğretmenlerin kıdem süresine göre örneklemin dağılımı.....	44
Çizelge 3.5. Öğretmenlerin sınıftaki öğrenci sayısına göre örneklemin dağılımı.....	45
Çizelge 3.6. Öğretmenlerin yaşlarına göre örneklemin dağılımı.....	45
Çizelge 3.7. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örneklemin dağılımı.....	46
Çizelge 3.8. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örneklemin dağılımı.....	46
Çizelge 3.9. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	47
Çizelge 3.10. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	48
Çizelge 3.11. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile yaş değişkenine ilişkin anova sonuçları.....	48
Çizelge 3.12. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile kıdem değişkenine ilişkin anova sonuçları.....	49
Çizelge 3.13. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile öğrenci sayısı değişkenine ilişkin anova sonuçları.....	49
Çizelge 3.14. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	49

Çizelge 3.15. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonuçları.....	50
Çizelge 3.16. öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile yaş değişkenine ilişkin anova sonuçları.....	50
Çizelge 3.17. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile kıdem değişkenine ilişkin anova sonuçları.....	51
Çizelge 3.18. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile öğrenci sayısı değişkenine ilişkin anova sonuçları.....	51
Çizelge 3.19. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ve işe bağlı gerginlik düzeyi arasındaki korelasyon sonuçları.....	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Genel uyum sendromu süreci (Kaya, 2006).....	18
Şekil 1.2. Karasek'in talep-kontrol modeli (Yürür ve Keser, 2010, s.168).....	21
Şekil 1.3. İş stresi modeli Cooper ve Marshall (1976) (akt. Aktaş, 2001).....	26
Şekil 1.4. İş-aile çatışmasının iş stresine etkileri (akt. Efeoğlu, 2006, s.47).....	32
Şekil 1.5. Örgütsel stres kaynakları.....	33

EKLER LİSTESİ

EK1:DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU.....	69
EK2: İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ.....	70
EK3: ÖZ-ANLAYIŞ ÖLÇEĞİ.....	72
EK4: ÖZGEÇMİŞ.....	74

GİRİŞ

Problem durumu

Toplumsal ilerleme ve teknolojik gelişmeler bir yandan hayat şartlarını daha yaşanılır hale getirirken bir yandan da bireyin psikolojik sağlığı açısından zorluklar yaratmıştır. Ekonomik beklentilerin öne çıkması yaşam içerisinde bireyin manevi ihtiyacını unutturmuş, topluma ve çevresine karşı yabancılaşmasına neden olmuştur. Bu durum bireyde psikolojik sorunların temelini oluşturmuştur. Bireyde hep en iyiye ulaşma isteği ile kişinin psikolojik sıkıntıları birleştirildiğinde benliğe dair yıkımın nedenleri ortaya çıkmaktadır. Bireyin maddi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik bastırılmayan sahip olma-sahip olamama kaygısı bireyin psikolojisini negatif şekilde etkileyerek depresyon, stres ve anksiyete gibi sorunlarla karşılaşmasına neden olmaktadır.

Bireyin psikolojik sağlığını etkileyen faktörlerle ilgili alanyazında birçok çalışma yapılmıştır ve yapılmaktadır. Öz anlayış kavramı da bu süreci etkileyen kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öz anlayış, kişinin kendine ait deneyimini toplumsallaştırdığı hüznün acı keder, kendini başarısız ve yetersiz hissetme gibi duyguların insana ait bir gerçeklik olarak ele alındığı bir süreci anlatır. Öz anlayışın üç boyutu vardır: 1) Sert özeleştirme veya yargılama yerine, bireyin kendine sevecen ve anlayışlı olması; 2) Acı ve kederle sonuçlanan deneyimler yaşandığında bunu toplumsal hafızanın bir parçası olarak değerlendirmesi ve 3) Olumsuz deneyimlere karşı bilinçli farkındalık geliştirmesi olarak sıralanmaktadır (Neff, 2009).

İçinde bulunduğumuz teknoloji çağında sosyal ekonomik kültürle ve teknolojik değişimlerin çok hızlı yaşanması bireyde uyum problemlerine yol açmakta bireyin stres düzeyini yükseltmektedir(Özalp, 2014). Dünya ekonomisinde meydana gelen hızlı değişimler işyeri algısı ve yapısının sürekli olarak değişmesi, güvenceli çalışma şartlarının gittikçe kaybolması iş hayatında bireye ciddi stres yaşatmaktadır (Tennant, 2001).

İşgücünden beklenenlerin 1980'li yıllardan sonra sürekli artması buna karşın iş güvencesinde azalmanın meydana gelmesi ilgili dönemin kritik özelliklerindedir. Bunun sonucunda işe bağlı stres ve gerginlik önde olmak üzere süreç birçok psikolojik rahatsızlıklara neden olarak düşünülmektedir (Tennat, 2001). İşe bağlı gerginlik kavramının sık araştırılan

popüler bir kavram olması teoride insanın davranışlarını anlamaya pratikte ise tükenmişlik ve işten ayrılma niyetini önlemeye çalışmakla ilgilidir (Triplett, Mullings ve Scarborough, 1996).

Alanyazında işe bağlı gerginlik, işte yaşanan stres ya da örgütsel stres gibi terimlerle ifade edilen konu örgütsel davranış yöntemi açısından önemlidir. Yüksek düzeyde stresin uzun zamana yayılması kişinin psikolojik, fiziksel ve mental sağlığını olumsuz şekilde etkilemektedir. Kişinin iş yerinde strese neden olan kaynaklarla karşılaşması olağandır. Ancak stresin yüksek düzeyli ve uzun süreli olması kişinin etkililik ve verimliliğine de olumsuz etkide bulunmaktadır (Balcı, 1993). Kişiye bağlı (kişisel özellikler), toplumsal yaşama bağlı, işin kendisine bağlı olmak üzere farklı stres kaynakları bulunmaktadır (Aktaş, 2001). Uzun süren stres kişinin örgütüne katkısını azaltan ve buna bağlı olarak verimlilik düzeyini de azaltan, işe devamsızlığa ve işten ayrılmaya neden olarak gösterilen önemli bir olgu olarak çalışma hayatında kendine yer bulmaktadır (Arıkan ve Karablut, 2004).

Stresin iş örgütlerinde etkililik ve verimlilik üzerinde gösterdiği olumsuz etki yöneticilerin bu konu üzerinde daha dikkatli olmaları ve işe bağlı stres kaynaklarının azaltılması yönünde çaba sarfetmeleri gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Gerek kişiler gerek ise örgütsel yapılar strese bağlı ciddi zararlar görürken, işyerindeki çalışanların iş doyumunu azalmakta ve onların işten ayrılma kararı almalarına neden olmaktadır. Örgütlerin deneyimli çalışanlarını kaybetmesi bu açıdan devamlılığa büyük zarar vermektedir. Bu nedenlerle işyerinde stresle başa çıkma yollarının ek etkinliklerle geliştirilmesi gerekmektedir (Yıldız, 2013).

İlkokullar Türk Milli Eğitim Sisteminin temelini oluşturmaktadır. Alınan temel eğitimin nitelikli olabilmesi için öğretmenlerin performansı ve öğrenci-veli-öğretmen ilişkisine önem verilmelidir. Öğretmen performansını ve iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de strestir (Yıldız, 2013). Bununla birlikte Brown, Ralph ve Brember (2002) ise eğitim sistemindeki değişikliklerin ve eğitim politikalarının öğretmenler üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmada stresin okullarda var olan bir durum olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Yapılan bazı araştırmalarda öğretmenlik mesleğinin iş stresinin oldukça yüksek düzeyde olan bir meslek olduğu vurgulanmıştır (Johnson vd., 2005; Skaalvik ve Skaalvik, 2009). İş yükü artışı, öğrencilerin olumsuz davranışları, veli-öğretmen arasındaki iletişim problemleri, meslektaşlar arası çatışma, yönetici desteğinin olmayışı gibi nedenler

öğretmenler için stres nedenleri olarak sayılmaktadır. Öğretmenler meslektaşlarından sosyal ve duygusal destek alarak, öğrenme ortamlarında yenilikler yaparak ve ailelerle iletişim ve işbirliğin yaparak okullarda yaşanan stres ile başetmeye çalışmaktadırlar (Skaalvik ve Skaalvik, 2009).

Öz anlayış, içinde bulunduğumuz dönemde farklılaşan ve çeşitlenen stres kaynaklarının üstesinden gelmemizi sağlayan bireysel bir çözüm yöntemi, savunma kaynağı ya da güçlü nokta olarak değerlendirilebilir. Toplumsal çevrede stres kaynaklarında meydana gelen artış bireylerin öz duyarlılığının da yüksek olması gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Böylece stresin kişinin psikolojik sağlığı üzerindeki olumsuz etkisi hafifletilebilir.

Bu araştırmada iş stresinin oldukça yüksek düzeyde bir meslek olduğu vurgulanan öğretmenlik mesleğinden, ilkokul 1.kademedeki sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları stres ile öz-anlayışın ilişkisi incelenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırma kapsamında eğitim-öğretim hizmetinin temelini oluşturan ve çocukların fiziksel, zihinsel ve ruhsal gelişimlerinde büyük etkilere sahip olduğu düşünülen ilkokul öğretmenlerinin öz-anlayış ve işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılması amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1) İlkokul öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı fark var mıdır?
- 2) İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı fark var mıdır?
- 3) İlkokul öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Bireyler ve örgütler, örgütsel ve bireysel stres sonucunda büyük zararlar görmektedir. Strese maruz kalan çalışanların iş tatminlerinin azalması verimliliklerini düşürmekte ve bir süre sonra işten ayrılmalarına da yol açmaktadır (Yıldız, 2013).

Öğrencilerin bir üst öğrenime hazırlandıkları ve yönlendirildikleri ilkokullar eğitim sisteminin temelini oluşturmaktadır. Bu durumla ilişkili olarak eğitim-öğretim çağındaki çocukların aldıkları eğitimden verimli şekilde yararlanabilmeleri öğretmenlerin göstermiş oldukları performansa, işlerinden elde ettikleri hazzı ve öğrenci-veli-meslektaş ile olan iletişimlerine bağlıdır. Öğretmenlerin verimli çalışmasını ve işten aldığı doyumunu etkileyen faktörlerin başında ise stres gelmektedir (Yıldız, 2013). Benzer biçimde Brown, Ralph ve Brember(2002) ise eğitimsel değişikliklerin ve hükümetlerin girişimlerinin öğretmenler üzerindeki etkisini inceledikleri araştırmalarında stresin ve stresin yönetime etkilerinin birçok okulda varlık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda öğretmenlerin strese bağlı olarak iş tatminsizliği ve işle ilgili hastalıklar yaşadığı ve erken emekli olma kararı aldığı gözlenmektedir (Brown vd., 2002).

Bu bağlamda değerlendirildiğinde çok çeşitli stres kaynaklarıyla baş etmeyi gerektiren günümüz dünyasında bireylerin psikolojik yapılarının en önemli savunma mekanizması ya da zaaf noktası olabilecek öz-anlayış dikkat çekmektedir. Çok fazla stres unsurunun olduğu çevremizde bireyin kendine duyarlı olup olmaması stres kaynaklarının bireylerin psikolojik sağlıkları üzerindeki etkisi konusunda belirleyici olacaktır. Bununla birlikte öz-anlayış büyük ölçüde çocukluk yaşlarında ebeveyn davranışları ile şekillenmektedir. Bu durumla ilişkili olarak empatik düşünme yeteneğine sahip ve öz-anlayışı yüksek bireylerin stresle baş etme konusunda daha başarılı olacağı söylenebilir. Söz edilen ebeveynlerin ya da eğitimcilerin ise öz-anlayışı yüksek çocuklar yetiştirme konusunda daha başarılı olacağı ileri sürülebilir.

Bununla birlikte yapılan literatür incelemesinde öğretmenlerin öz-anlayış ve işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Yapılacak araştırma öğretmen örnekleminde ilk defa öz-anlayış ve işe bağlı gerginlik düzeyi arasındaki ilişkiyi inceleyecek olması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmada incelenen öz-anlayış düzeyi, Öz-Anlayış Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

2. Araştırmada incelenen iş stresi düzeyi, İş Stresi leğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.
3. Araştırma sonuçları örneklemden elde edilen verilerle sınırlıdır.
4. Araştırmanın rneklemi 2014–2015 eğitim ğretim yılında Mardin ili Nusaybin ilçesi merkez ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenleri ile sınırlıdır.

Varsayımlar

1. Deneklerin z-Anlayış leği ve İşe Bağlı Gerginlik leği veri toplama araçlarına içten ve doğru yanıtlar verdikleri varsayılmaktadır.
2. Araştırma rneklemine evreni uygun olarak yansıttığı varsayılmaktadır.
3. Söz edilen ölçeklerin ilgili özellikleri ölçebilir nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

Tanımlar

z-anlayış: z anlayış bireyin acılarından, aptalca eylemlerinden, başarısızlıkları veya kişisel yetersizliklerinden etkilenip bireyin kendine ait bir hatadan geçerek bir anlamlandırma çabasına girdiği bir süreç olarak tanımlanmaktadır (Neff, 2009).

Stres: Bireyin tehlikeli olarak algıladığı olaylara gösterdiği kısmen görünür olmayan fiziksel veya psikolojik tepkiler stres olarak tanımlanmaktadır (Baklacı, 2013).

İşe Bağlı Gerginlik: Bir işin tanımında o işin gerekleri açıklanır. Ayrıca o işi yapacak kişinin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetenekler belirtilir. Çalışanın bu alanda sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeteneklerinde eksiklik yönünden bir fark bulunabilir. Bu farkın olması durumunda çalışanda gözlenen fiziksel ve duygusal gerginliklere işe bağlı gerginlik denir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL TEMELLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Öncelikli olarak öz-anlayış, sonrasında ise işe bağlı gerginlik ile ilgili yapılan literatür incelemesi sonucunda ulaşılan bilgiler aşağıda sunulmuştur.

1. ÖZ-ANLAYIŞ

Alanyazında öz anlayış ile öz duyarlılık kavramları aynı anlamda kullanılmaktadır. Neff'e göre öz-anlayış, kişinin acı ve başarısızlıkla ilgili durumlarda kendine karşı özenli ve anlayışlı davranarak mantıklı ve gerçekçi bir algı geliştirmesi veya anlamlandırması olarak tanımlanmaktadır (Neff, 2009). Acı ve başarısızlıkla ilgili anlarda öz anlayışın üç temel bileşeninden söz edilmektedir. Bunlar; a) kendine şefkat, kişinin kendine karşı anlayışlı olması b) ortak paylaşım, kişinin deneyimlerini bireysel değil toplumsal olarak görmesi ve insanların tecrübesi olarak değerlendirmesi, c) bilinçli –farkındalık yaşanan olumsuz olayları bir olgu gibi değerlendirerek farkındalık oluşturmak ve olayla özdeşleşmekten kaçınmak şeklinde sıralanabilir (Özyeşil, 2011).

Öz anlayış bireyin kendine ait bir hatadan geçerek kendine doğru bir anlamlandırma çabasına girdiği bir süreçtir. Bu sağlanamadığında ise hayatın dış koşulları acı verici hale gelir veya zorlaşır. Öz anlayış düzeyi bireyin acı, kişinin aptalca eylem, başarısızlıkları veya kişisel yetersizliklerinden de etkilenmektedir. Öz anlayış ölçeğinin geliştirilmesi çalışmasında öz anlayış ile psikolojik mutluluk arasında anlamlı ilişki olduğu ifade edilmektedir. Öz anlayış düzeyinde meydana gelen yüksekliğin mutluluk, iyimserlik, merak ve bağlılığın yanısıra kaygı, depresyon, kopma ve başarısızlık korkusunu etkilediği belirtilmektedir (Neff, 2009).

Öz anlayışla ilgili araştırmacılar farklı tanımlamalar yapmışlardır. Öz-anlayış kavramını ilk olarak Neff tarafından “bireyin acı ve başarısızlık durumlarında kendini sert ve kırıcı bir şekilde eleştirmesinden daha ziyade, kendine kibar, nazik ve anlayışlı davranmayı, yaşadığı olumsuz deneyimlerin sonucunda kendini yaşamdan izole etmek yerine, bu durumu insanların bir çoğunun yaşadığı deneyimin bir parçası olarak görmeyi; olumsuz olan ve kendisine ızdırap ve acı veren duygu ve düşüncelerin üstünde fazlaca durmaktansa, bunlarla mantıklı bir bilinçle başa çıkması” olarak tanımlamıştır (akt .Tatlılıoğlu ve Deniz, 2011). Sümer'e göre öz-anlayış ise, kişinin çektiği acıya karşı açık olması, acıyı dindirmeye gönüllü

olması, bu süreci bir deneyim kazanma süreci olarak algılaması ve kendini yargılamadan anlamlandırması sürecidir (akt. Yılmaz, 2009).

Öz-anlayış, kişinin deneyimlerini ortak insanlık deneyimi olarak görmesi, acı, sıkıntı, başarısızlık ve yetersizlikleri insanlık halinin bir parçası olarak algılaması ile ilgilidir (Öveç, 2007). İnsanların öz anlayış düzeyi yükseldikçe hoşgörüsüyle karşılanacakları endişesi artmakta ve kendilerini dile getirirken konuyla ilgili motivasyonları zayıflayabilmektedir. Öz anlayış, benliğin sağlığı ve esenliği isteğini içerir ve kişinin hayatında gerekli değişiklikler yapmak için daha büyük bir kişisel girişimle bağlantılıdır. Öz anlayışı olan bireyler, başarısız olduklarında kendilerini şımartmazlar; çünkü hataları kabul etme, verimsiz davranışları değiştirme ve yeni zorlukları üstlenebilme özelliklerine sahiptir (Neff, 2009).

Neff ve Vonk'a (2009) göre birey kişisel başarısızlıklarını veya acıya neden olan durumlarını bir yaşanmışlık olarak değerlendirmez ise yalıtılmışlık ve yalnızlık hisleriyle karşılaşabilir. Bireyde öz anlayış düzeyinin yüksek olması da bu olumsuz hisleri engelleyebilir.

Teorik olarak, öz anlayış perspektifinde önemli olan şey, düşüncelerin olumsuzluğu değil, daha ziyade, düşüncelerin ortaya çıkmasıyla bireyin nasıl tepki vermeyi seçtiğidir. Olumsuz düşüncelerin varlığında bile kendine karşı nazik davranmaya karar vermek tamamen mümkündür. Öz anlayış düzeyi yüksek olan kişilerin olumsuz benlik kavrayışı düşük düzeydedir. Öz saygısı yüksek olan ergenler kişisel başarısızlıkları bağışlayan ve başarısızlıkları normal olarak kabul eden fikre yakındırlar (Marshall vd., 2015).

Öz anlayış doğrudan merhamet hissi ve başkaları için endişe ile ilgilidir, çünkü öz anlayışa sahip olmak bencilce veya kendini merkezci hale getirmek anlamına gelmez; aynı zamanda kişinin kişisel ihtiyaçlarını başkalarınınkinden daha öncelikli kıldığı anlamına da gelmez. Öz anlayış süreci, kişinin kendine ve diğer kişilere ait deneyimleri tanımasına olanak tanıyan metabilşel etkinliklerde bulunmasını gerektirir. Bu süreç, kendi kendini absorbe etme ve aşırı belirleme döngüsünü kırma eğilimindedir. Böylece ayrımcılık duygularını azaltırken, birbirine bağlılık hislerini artırır. Aynı zamanda kişinin deneyimlerini daha iyi bir perspektif haline getirme eğilimi gösterir. Böylece kişinin çektiği sıkıntı daha net bir şekilde görülebilir (Neff, 2003b).

Öz anlayış, kendini değerlendirme içermeyen, kendine karşı sağlıklı bir duruşa sahip olmak için kavramsallaştırmanın alternatif bir yoludur. İnsanlar tipik olarak başkalarına karşı nazik ve merhametli (öz anlayışlı) olmayı önemsemelerine rağmen, çoğunlukla kendilerine karşı kaba ve acizdirler. İnsanlar kendi sınırlamaları ile karşı karşıya kaldıklarında ortaya çıkan yoğun benlik, bazen insanların kendileri hakkında olumsuz düşünce ve duygularla aşırı tanımlanıp uzaklaştığı bir tünel vizyonuna neden olabilir. Tecrit duyguları, insanlar başarısızlığı ve kusuru, paylaşılan insan tecrübesinin bir parçası olduklarını geçici olarak unuttuğunda ortaya çıkabilir; bunlar acıyı çoğaltmaya ve güçlendirmeye hizmet eder. Öte yandan öz anlayış, zayıf noktaları düşündüğünde kendine karşı nazik davranmayı, insanın kusurlu olabileceği algısını ve birinin hatalarından öğrenmeyi gerektirir. Öz anlayış, kişisel başarısızlıkların gerçeğini kabul ederken bunları dengeli bir perspektif içinde tutan olumsuz düşünce ve duygulara dikkat eden bir yaklaşımı da içerir (Neff ve Vonk, 2009).

Öz anlayış öz değerlendirmenin negatif etkilerini azaltan bir araç olarak değerlendirilmektedir (Neff, 2003b). Öz anlayışın 3 farklı etki alanı olduğu belirtilmektedir. Bunlar öz anlayış, ortak insanlık ve düşünceli olma şeklinde sıralanmaktadır. Öz anlayış bir kişinin acısı veya başarısızlığına karşı anlayışlı olmak şeklinde tanımlanırken, ortak insanlık, kişinin kendi deneyimlerinde yalnız olmadığını algılamayı ifade etmektedir. Düşünceli olma (farkındalık) ise acı veren düşünceleri ve duyguları, onlarla birlikte aşırı tanımlamak yerine, "dengeli bir farkındalık" içinde tutmayı gerektirir (Mosewich vd., 2011).

Araştırmalar, öz saygının kendine-eleştiri, depresyon, kaygı, derin düşünce ve düşünce bastırma ile negatif ilişkili olduğunu göstermiştir. Diğer yandan sosyal ilişki, duygusal zeka ve kendi kaderini tayin etme ile pozitif yönde ilişkilidir. Buna ek olarak, öz anlayışın benlik saygısına önemli ölçüde bağlı olduğu ancak narsisizm ile ilişkisinin bulunmadığı bulunmuştur (Neff, 2003a).

Öz-anlayışı daha işlevsel ve sistematik hale getirmek için Neff öz anlayış kavramını üç temel öğeye ayırmıştır. (a) kendine şefkat (öz-şefkat), (b) ortak paylaşım, (c) bilinçli farkındalık. Aşağıda bu kavramlar açıklanmıştır.

(a) Öz-şefkat

Şefkat, sözlüklerde “acıyarak veya koruyarak sevme, sevecenlik” olarak tanımlanır. Tüm felsefe ve inanç sistemlerinde pozitif bir duygu ve davranış şeklinde tanımlanmaktadır. Öz şevkat kişinin kendine karşı sevecen ve merhametli olması olarak tanımlanmaktadır ve kendini yargılama ya da eleştirmenin tersi olarak değerlendirilmektedir (Özyeşil, 2011).

(b) Ortak paylaşım

Neff'e göre, kişiye ait yaşam deneyimlerini kişiselleştirmemek bunun yerine bu deneyimleri ortak insanlığın bir tecrübe birikimi olarak görmek yaşanan deneyimleri tüm insanlığın ortak paylaşımına açmak olarak değerlendirilmektedir. Böylece birey yabancılaşma ve izolasyon hislerinden uzaklaşmanın yollarını keşfedebilir (Neff, 2003b).

(c) Bilinçli farkındalık

Genel ifadeyle acı veren hatalar, başarısızlıklar veya kişisel yetersizliklerin varlık koşulu oluştuğunda bireyin öz anlayış düzeyi oldukça önemlidir. Öz anlayış, örtüşen ve karşılıklı olarak etkileşime giren üç ana bileşeni içerir. Bunlar kendine duyarlılığa karşı kendini yargılama, ortak insanlık algısına karşı izolasyon ve aşırı tanımlama karşısında dikkatlilik (bilinçli farkındalık) olarak sıralanmaktadır. Kendine Duyarlılık, sert eleştirel veya yargısal olmaktan ziyade kendimizle ilgilenme ve ilgilenme eğilimini ifade eder. Öz anlayışın merkezindeki ortak insanlık duygusu, herkesin başarısız olabileceğini, hatalar yapabileceğini ve herhangi bir şekilde yetersiz hissedebileceğine ilişkin önkabulünü içermektedir. Öz anlayışın üçüncü bileşeni olan dikkatlilik ise, şu andaki deneyimin net ve dengeli bir şekilde fark edilmesini ve böylece kendisinin veya hayatının hoşlanmadığı yönlerini göz ardı etmeyeceğine dair bir perspektifi içerir (Neff, 2011).

Bireyler başkalarına öz anlayış hissettiklerinde başkalarının acı çekme deneyimlerine dokunurlar. Bu gerçekleştiğinde, şefkat duyguları ve kişinin refahına özen gösterilmesi kendiliğinden ortaya çıkar. Bir hata yapmış veya kötü muamele gören birisi için şefkat hissedildiğinde, sert eleştiri veya ağır yargı tutumu yerine, açık fikirli, yargısal olmayan tutumu kişiye yöneltilir. Aşırı tanımlama, bireylerin kişisel acılarının boyutlarını abartmasına neden olur ve durumlarına daha objektif bir bakış açısı benimsemelerini engeller. Öz anlayış,

olumsuz duygusal kalıpları etkisiz hale getirmekte ve daha olumlu iyilik ve şefkat duygularını doğurarak etkili bir duygusal düzenleme stratejisi yaratmaktadır (Neff vd., 2005).

1.1. Öz-Anlayış Ve Psikolojik Yaklaşımlar

Kaynağını doğu felsefesinden almasına rağmen öz-duyarlık, çeşitli alanlarda araştırma yapan batı psikologlarının çalışmalarıyla uyumludur. Öz-duyarlığın ilişkili olduğu temel alanlardan bazıları şunlardır (Öveç, 2007).

1.1.1. İnsancıl kuram

İnsancıl kuramın diğer danışma kuramlarına kıyasla öz anlayış ile daha fazla ilişkili olduğu belirtilmektedir. Örneğin koşulsuz olumlu kabul öz anlayış yapısına uygundur. Bireyin kendisiyle ilgili sevmediği yönlerini kendisine ait bir özellik veya parça olarak değerlendirmesi ve bunu kabullenmesi, benimsemesi davranışının öz anlayışla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca Peris istenmeyen duygulara tahammül etme yeteneğinin akıl sağlığı için önemli olduğunu vurgulamıştır. Buna karşın duyguların kontrol edilmesi veya kaçınma davranışı bireyi işlevsiz kılar. Gestalt kuramı açısından farkındalık da öz anlayış ile Gestalt kuramı arasında bağlantıya işaret etmektedir (akt. Özyeşil, 2011).

1.1.2. Psikanalitik kuram

Psikanalitik gelenek içerisinde “gizil boşluk” kavramıyla değerlendirilen fantazi ve gerçek dünya ikilemi içerisinde var olan ortak deneyim çerçevesi anne ile bebek arasındaki ilişkiyle açıklanmaktadır. Bebeğin anneye bağımlılıktan farklı birey olmaya geçiş süreci içerisinde tüm dünyayı bir fantazi dünyası olarak algılamasından başlayan ve sonrasında bireysel farkındalığın gelişmesiyle anne-birey ayrımının oluşmasıyla ilgilidir (Sümer, 2008). Bu gizil boşluk ben ve ben değil kavramıyla ayrıştırılır.

Kirkpatrick’e göre ise (Akt. Sümer, 2008, s.52) “Çocuk bana ve bana değil duygularını algıladığı zaman öz-anlayış duygusunun başlangıcıdır. Çünkü bunlar öz-anlayış duygusunun bileşenleridir. Böylece çocuk insanlığının farkına varır ve objektif bakış açısından kendine bir

açı yaratabilme yeteneğine sahip olur. Kendisiyle diğerlerini bağlayan bu gizil süreç, hem düşünceli olmanın hem de ortak insanlığın tecrübesiz farkındalığını içerir”

Ogden’e göre empatinin de öz-anlayışa benzer yönleri bulunmaktadır. Bireyin başkalarının varlığını kabul etmesi ve onların bulunmadığı bir alanı kendisi için potansiyel bir alan olarak değerlendirmesi şeklinde ifade edilmektedir (akt. Öveç, 2007).

1.1.3. Bilişsel-davranışçı kuram

Bilişsel davranışçı yaklaşım sahibi danışmanların büyük bir çoğu tedavilerinde bilinli farkındalığa bağlı kavramları kullanmaktadır. Bu da öz anlayış ile ilgili ilişkiyi açığa çıkarmaktadır (Öveç, 2007). Baer’e göre bilişsel davranışçı kuram ile öz anlayış arasındaki en temel fark bilinçli farkındalık eğitiminde düşüncelere dair değerlendirmelerin yapılmaması ve değiştirilmeye çalışılmamasıdır. Danışanlara bu düşünceleri yargılamaktan kaçınmaları ve düşüncelerin geçici olduğu öğretilmeye çalışılır (akt. Özyeşil, 2011).

1.2. Öz-Anlayışla Diğer Kavramların İlişkisi

Öz anlayış düzeyi yüksek olan kişiler kendilerinin ayrıcalıklı bireyler olduklarını ya da özelliklerinden kaynaklı farklılaşmış ya da yalıtılmış bireyler olduklarını düşünmeyip kendilerini toplumsal yapı içinde genel bütüne ait bir parça olarak değerlendirmektedirler. Bireyler kendileri hakkında olumlu bir görüşe sahip olmak için yüksek başarı veya üstünlük hissine ihtiyaç duymazlar ve diğer insanlara kıyasla daha az karşılaştırma yaparlar (Özyeşil, 2011).

Öz duyarlılık ile birçok kavram arasındaki ilişki incelenmiştir. Depresyon, anksiyete, özbilinç ve stres (Öveç, 2007; Özyeşil, 2011), yaşam doyumu (Deniz vd., 2012), karar verme süreci ve özsaygı (Tatlıoğlu, 2010), psikolojik iyi olma düzeyi (Sarıcaoğlu, 2011) örnek olarak verilebilir.

1.3. Öz-Anlayışı Geliştirmek Amacıyla Kullanılan Teknikler

En basit anlamıyla öz-anlayış bireyin başkasına gösterdiği şefkati kendine göstermesidir. İç güdüsel olarak her bireyin öz anlayışlı olma güdüsü bulunmaktadır ve bu güdünün acıya karşı direnme güdüsünden daha güçlü olduğu belirtilmektedir ve gelişime açıktır. Bireylerde geliştirilebilen bir süreç olarak değerlendirilen öz anlayışı geliştirmenin beş yolu olduğu belirtilmektedir. Bunlar, fiziksel, zihinsel, duygusal, ilişkisel ve manevi süreçlerle geliştirilebilir (Özyeşil, 2011).

1. Fiziksel öz-anlayış

Bireyin Öz-anlayışı yükseldiğinde fiziki anlamda gerginliğin azalması ve gevşemenin sağlanması gerekmektedir. Çünkü öz-anlayışın fiziki duyarlılıkla ilişkili olduğu belirtilmektedir. Birey dış tehlikelerle karşılaşma ihtimali olduğunda dahi kasılma hisseder. Bu durum öz anlayışdaki acı ve başarısızlıkla karşılaşma durumuna (Neff, 2009) bedenin fiziki olarak cevabı şeklinde değerlendirilebilir. Bu tür kasılma anlarında kişinin kendi bedenine ilişkin tanıklığı önemlidir ve kendini fiziki anlamda rahatlatacak çözümleri üretmesi yararına olacaktır. Yapılan her etkinliğin fiziksel öz anlayış düzeyiyle ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Özyeşil, 2011).

2. Zihinsel öz-anlayış

İnsan zihni düşüncelerle doluyken bireyin öz anlayışlı tutumu olumsuz düşüncelerden uzak durmak ve bu düşünceleri sürdürme ile ilgili direnç gösterme davranışından da uzak durmak şeklinde özetlenmektedir (Özyeşil, 2011).

3. Duygusal öz-anlayış

Öz anlayışa ilişkin tanımlarda acı veren deneyimler ve başarısızlık hissinden söz edilmektedir. Acıya ve başarısızlığa dair duygu durumunun öz anlayışla kurduğu bağ empati, şefkat, merhamet vb. kavramlarla da şekillendirilebilir. Bu çerçevede duygusal öz anlayışın temeli bu kavramlara ilişkin davranışları insanın kendisine uygulaması olarak ifade edilebilir. Bireyi rahatsız eden duygulara karşı olumlu tavır geliştirmek ve beğenilen etkinliklerin (kitap

okuma, müzik dinleme vb.) yapılması duygusal öz anlayışın sağlanması adına önerilmektedir (Özyeşil, 2011).

4. İlişkisel öz-anlayış

Yine öz anlayış tanımlarından hareketle bireyde varolan yalnızlık, yabancılaşma ve yalıtılmışlık hissini üstesinden gelmeye yarayacak olan tutum ve davranışların geliştirilmesi ilişkisel öz anlayışın sağlanması için önemlidir. Diğer insanlarla ve diğer canlılarla kurduğumuz ilişkinin niteliği ve süreci nedenleri ve sonuçları bizim ilişkisel öz anlayış düzeyimizi ortaya koymaktadır (Özyeşil, 2011).

5. Spritüel-manevi öz-anlayış

Bu öz anlayış türü ise genellikle dinsel otoriteye bağlı ifade edilen inanç sistemlerine ilişkindir. Bireyin ruh, kutsallık ve tanrı hakkındaki düşünceleri ve uygulamaları ideal varlık olma gibi anlamlar taşır ve bireydeki bencil davranışların azalmasını sağlamaktadır. Dünyaya ilişkin yaşamın kısa ve değerli olmasına yapılan atıf anlamını yitirmekte, tanrı sevgisi ve manevi huzur çerçevesinde bireyin kendini daha az düşünmesine yol açmaktadır. Birçok dini gelenekte karşıdakine karşı anlayışlı olma öğütü verilmektedir. Bu da değer odaklı bir yaşam sürmeyi sağlamaktadır (Özyeşil, 2011).

1.4. Öz Anlayış İle İlgili Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Uluslararası çalışmalarda da öz anlayış üzerine yapılmış birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Özellikle Neff öz anlayışın teorik gelişimine önemli katkılarda bulunmuştur.

Bir araştırmada, annelik desteğinin aile işlevinin ve güvenli bağlanmanın hepsinin gençler arasında daha yüksek öz anlayış düzeyini ortaya çıkardığı bulunmuştur (Neff ve McGehee, 2010). Öz anlayışın kısmen aile faktörleri, ergenlik ben merkezliliği ve refah arasındaki bağlantıyı etkilediği ifade edilmektedir (depresyon, endişe ve bağıllık bakımından ölçülmüştür). Tek yönlü aile ve bilişsel-gelişimsel faktörlerin ergenlerin fonksiyonlarını etkilediği, öz eleştiri diyalogları yerine öz anlayışın teşvik edildiği vurgulanmaktadır (Neff, 2009).

Neff (2003b) tarafından geliştirilen öz anlayış ölçeğinin boyutları kendine ve diğerlerine karşı nezaket, sosyal arzu, öz eleştiri, bağlılık, duygusal zeka ve mükemmeliyetçilik olarak sıralanmaktadır. Bu çalışmada anksiyete, depresyon ve yaşam doyumu değişkenleriyle olan ilişkisi incelenmiştir.

Bir diğer araştırmada ise öz anlayış ile boyun eğici davranış arasındaki ilişki incelenmiş, özsevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik alt boyutlarının boyun eğici davranışla negatif, özyargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutlarının ise pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Akın, 2009). Öz anlayış düzeyi olgunluğun önemli bir yanı olabilir. Öz anlayışın, yaş ile küçük fakat anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu belirtilmektedir (Neff ve Vonk, 2009). Öz anlayış, duygusal zeka ve bilgeliğe güçlü bir şekilde bağlıdır (Neff, 2009).

Sınıf ortamında benlik saygısı üzerine yapılan bir çalışmada, öz anlayışın, öğrenme hedefleri ile olumlu yönde ilişkili olduğu buna karşın performans hedefleriyle olumsuz yönde ilişkili olduğu bulunmuştur (Neff, Hseih, & Dejithirat, 2005). Böylece, öz anlayışa sahip bireyler içsel sebeplerden ötürü - sosyal onay almayı istedikleri için değil, öğrenmek ve yetişmek için motive edilir (Neff, 2009).

1.5. Öz Anlayışla İlgili Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Özel eğitim öğrencilerinin öz duyarlılık ve sürekli kaygı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada özel eğitim öğrencilerinin öz duyarlılık düzeyi ve sürekli kaygı düzeyi arasında kuvvetli bir negatif korelasyon olduğu saptanmıştır (Aydın ve Soyer, 2012).

Hemşirelik öğrencilerinin empatik becerileriyle öz duyarlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışmasında empatik beceri düzeyi ile öz duyarlılık düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu çerçevede ders içeriklerinin öğrencilerin empatik becerilerini ve öz duyarlılıklarını geliştirecek şekilde planlanması önerilmektedir (Nazik ve Arslan, 2011).

Öz duyarlılık ve otomatik düşünceler çalışmasında öz duyarlılığın öz sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik alt boyutlarının otomatik düşünceler ile negatif, öz

yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutlarının ise pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Akın, 2012).

Bilgisayar kullanan bireylerin bilgisayar kullanım süresi ve amacına göre öz duyarlılık düzeylerinin incelenmesi araştırmasında çalışmanın hedef noktasını oluşturan bilgisayar kullanım amaçlarıyla Öz-Duyarlık puanları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır (Kert, Erkoç ve Şahin, 2013).

Üniversite öğrencilerinde öz duyarlılık ve duygusal zekanın incelendiği bir araştırmada öz-duyarlılık alt boyutlarının duygusal zekânın alt boyutları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkileri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öz sevecenlik ve bilinçlilik alanlarının duygusal zekâyı arttırdığı; öz yargılama ve aşırı özdeşleşme alanlarının duygusal zekânın stresle başa çıkma ve genel ruh sağlığı alanlarını olumsuz etkilediği saptanmıştır (İkiz ve Totan, 2012).

Öz duyarlılık ve ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalar araştırmasında öz-duyarlılığın, öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçlilik alt boyutlarının ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalarla negatif, öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutlarının ise pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Akın, 2010).

Öz duyarlılık ve öz aldatma çalışmasında öz-duyarlılık ile öz-aldatma arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bulgular öz-sevecenlik, paylaşımların bilincinde olma ve bilinçliliğin öz-aldatma ile pozitif, öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşmenin ise negatif ilişkili olduğunu göstermiştir (Akın, 2011).

Farklı öz anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi araştırması üniversite öğrencilerinin karar vermede öz saygı, karar verme stilleri ve kişilik özellikleri alt boyutları puan ortalamalarının öz-anlayış düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını incelenmiştir. Üniversite öğrencilerinin öz-anlayış düzeylerine göre karar vermede öz-saygı, karar verme stilleri ve kişilik özellikleri alt boyutlarının anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür (Tatlılıoğlu ve Deniz, 2011).

Üniversite öğrencilerinin öz anlayışları ile anne baba tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi çalışması üniversite öğrencilerinin öz-anlayışları ile anne baba tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Üniversite öğrencilerinin cinsiyet değişkeni ile Öz-Anlayışları arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Sınıf düzeyine (1. sınıf – 3. sınıf) göre üçüncü sınıf öğrencilerinin öz-anlayış puanları, birinci sınıf öğrencilerinin öz-anlayış puanlarına göre anlamlı düzeyde yüksektir. Fakülte ve bölüm değişkenine göre Öz-Anlayış arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Sosyoekonomik düzey ile Öz-Anlayış arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Anne ve babanın eğitim düzeyine göre Öz-Anlayış arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Kardeş sırası (ilk, ortanca, sonuncu) değişkenine göre sonuncu kardeşin Öz-Anlayış puanı ilk ve ortanca kardeşe göre yüksek bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre üniversite öğrencilerinin öz-anlayışları ile anne baba tutumları arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Yılmaz, 2009).

Öz-duyarlık ile öz-bilinç, depresyon, anksiyete ve stres arasındaki ilişkilerin yapısal eşitlik modeliyle incelenmesi araştırmasında yapılan korelasyonda, öz-duyarlığın öz-sevecenlik, paylaşımların farkında olma ve bilinçlilik boyutları öz-bilincin kendini düşünme, stil bilinçliliği ve sosyal anksiyete boyutları ile negatif, içsel öz-farkındalık ve görünüm bilinçliliği boyutları ile pozitif ilişkili bulunmuştur. Öz-duyarlığın öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme boyutları kendini düşünme, stil bilinçliliği ve sosyal anksiyete ile pozitif, içsel öz farkındalık ve görünüm bilinçliliği boyutları ile negatif ilişkili bulunmuştur. Yine öz-duyarlığın öz-sevecenlik, paylaşımların farkında olma ve bilinçlilik alt boyutları depresyon, anksiyete ve stresle negatif, öz-yargılama, izolasyon ve aşırı özdeşleşme alt boyutları ise depresyon, anksiyete ve stresle pozitif ilişkili bulunmuştur. Son olarak öz-duyarlık ve öz-bilinç açısından cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Öveç, 2007).

Farklı öz anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon, anksiyete ve stresin değerlendirilmesi çalışmasında farklı (düşük, orta, yüksek) öz anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri arasında düşük ve orta düzeyde öz anlayış düzeyine sahip olanların öz-anlayışı yüksek olanlardan daha fazla depresyona anksiyete ve stres düzeylerine sahip olduğu bulunmuştur (Sümer, 2008).

1.6. Stres

Stres kişinin kendini baskı altında veya huzursuz hissettiğinde verdiği duygusal, zihinsel, davranışsal tepkilerin bütünüdür.

Alanyazında stresle ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. Ancak stresi sinire bağlı bir gerginlik ya da kaçınılacak bir durum olarak tanımlamak stresin bireye sağlayacağı olumlu durumların yok sayılmasının nedeni olarak ifade edilmektedir (Özalp, 2014).

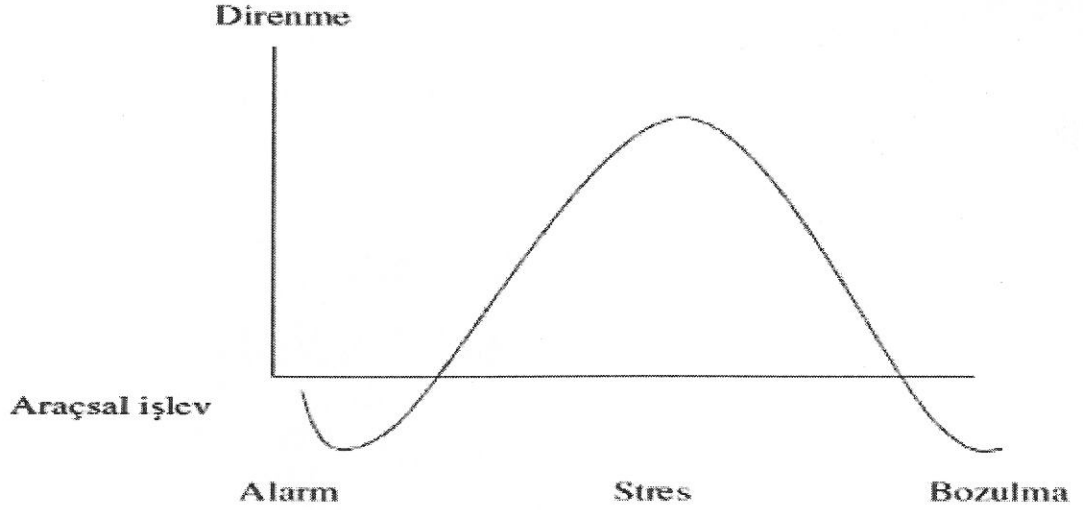
Kişi amaç odaklı bir süreç içinde ise veya başarması gereken bir durum varsa belirli bir düzeyde strese ihtiyaç duymaktadır. Bu stres düzeyinin çalışan performansını arttırdığı belirtilmektedir (Baklacı, 2013). Selye'ye göre yararlı ve zararlı stres olarak ayrılan stres türleri vardır. Yararlı stres kişinin hayatta karşılaştığı zorlukların üstesinden gelmesine yardımcı olurken, zararlı stres ise yetersiz insan ilişkilerinden kaynağını alan ve çalışanların üretime bağlı niteliğini ve üretim kalitesini azaltan, işe devamsızlığı arttıran ve tükenmişliğe neden olan bir stres türüdür (akt. Özalp, 2014).

Bireyin tehlikeli olarak algıladığı olaylara gösterdiği kısmen görünür olmayan fiziksel veya psikolojik tepkiler stres olarak tanımlanmaktadır (Baklacı, 2013).

Selye'nin ortaya koyduğu Genel Uyum Sendromu Kuramına göre kişinin çevresinde meydana gelen değişimleri tehdit şeklinde algılayarak buna karşı fiziksel tepkiler üretmesi genel uyum sendromu olarak tanımlanmaktadır (akt. Özalp, 2014). Bu sendrom üç evreden oluşmaktadır. Birinci evre "savaş ya da kaç tepkisi" evresidir. Bu süreçte kan basıncı artar, kalp ritmi hızlanır, hormon salgısı artar ve duyu organları daha duyarlı hale gelir. Strese ilişkin faktör devam ediyorsa direnme evresine geçilir. Bu evrede strese ilişkin faktörle baş edebilmek için birey çaba gösterir. birey tehdidin üstesinden gelmek için büyük çaba göstermektedir. Bireyin direnç göstermemesi durumunda gerilim süreklileşir ve bireysel savunma mekanizması zayıflayarak tükenme evresine geçilir. Tükenme evresinde ise kişinin dengesi bozulmakta ve enerjisi bitmektedir (Özalp, 2014).

Strese neden olan faktörler, bireyden bağımsız değildir. Stresin kişinin duygusal durumu ve savunma mekanizmasının yeterli olup olmaması gibi koşullara göre değişebilen bir kavram olduğu, bu nedenlerle bireyden bağımsız olamayacağı belirtilmektedir. Bununla birlikte bilişsel, duygusal, fiziksel ve sosyal olmak üzere dört farklı stres belirtisi vardır. Dikkat eksikliği ve hafıza yetersizliği, karar vermede zayıflık gibi nedenler bilişsel belirtiler, depresyon, çaresizlik hissetme, özgüven eksikliği vb ise duygusal (psikolojik) belirtiler, kas ve iskelet sistemi ağrıları, sindirim sisteminde bozukluklar, kalp-damar hastalıkları vb.

nedenler ise fiziksel belirtiler olarak değerlendirilmektedir. Bunun yanısıra ilişkilerde zayıflık, sorumluluktan kaçma, güvensizlik vb. nedenler de sosyal belirtilerdir (Özalp, 2014).



Şekil 1.1. Genel uyum sendromu süreci (Kaya, 2006).

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi Genel Uyum Sendromu Kaya (2006) tarafından da direnme sürecinde (miktarında) meydana gelen değişimin stresle ilgili olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

1.7. İşe Bağlı Gerginlik

İş hayatında meydana gelen stres verimliliğin azalmasına, odaklanmanın azalmasına, çalışma düzeninin bozulmasına neden olmaktadır. Çalışma hayatındaki stres, çalışanın iş tanımına bağlı yapması gereken görevlerini gerçekleştirmesine engel olan fiziksel ve duygusal tepkileri dışı vuran bir sonuçtur (Cam, 2006). İş stresi, iş ile ilgili faktörlerin, bir kişiyle (yani, zihin-beden) normalden sapsmak zorunda kalacağı şekilde psikolojik veya fizyolojik durumunu değiştirmek (yani bozmak veya arttırmak) için bir işlem veya bir durumu ifade eder. Bu tanım "çalışan sağlığı" kavramını da kişinin fiziksel ve zihinsel durumu çerçevesinde tanımlamaya da hizmet eder (Beehr vd., 1978).

Bir işin yapılmasını sağlayan koşullar (işe dair talepler) çalışanın bu talepleri karşılama kabiliyetini aştığında, çalışan ile çevresi arasında uyumsuzluk oluşur. Bu uyumsuzluk da işe bağlı gerginliğe neden olmaktadır (Torres vd., 2009). İş tanımına bağlı işin gerekleri ile çalışanın yetenekleri arasındaki fark çalışanda fiziksel ve duygusal karşı davranışların gelişmesine yol açmaktadır. Bu fiziksel ve duygusal davranışlar işe bağlı

gerginlik olarak tanımlanmaktadır (Cam, 2006). Bir başka ifadeyle işyerinin özelliklerine karşı geliştirilen çalışan tepkileri olarak da değerlendirilmektedir (Baklacı, 2013).

İşe bağlı gerginlik, çalışma ortamından kaynaklanan psikolojik rahatsızlıkları veya gerilimleri ifade etmektedir. İşe bağlı gerginlik, düzeltici tutum ve davranış özelliklerinden kaynaklanabilir. Otoriter olma, kontrol etme, talep etme ve başkaldırma, kronik olarak olumsuz olma, duyguların eksikliğini gösterme ve kendini beğenmiş olma gibi özellikler işe bağlı gerginliğe neden olabilir (Byrd vd., 2000).

İşe bağlı gerginliği örgütsel nedenlere ya da sosyal ve psikolojik koşullara bağlı olarak ele alan çevresel etkenler yaklaşımı ile stres kaynağına karşı verilen tepkinin kişisel özelliklerden kaynaklandığını iddia eden kişisel etkenler yaklaşımı bulunmaktadır. Aynı işyerindeki iki farklı çalışanın işe bağlı gerginliğinin nedenleri bu iki yaklaşım açısından da değerlendirilebilir (Beehr ve Newman, 1978).

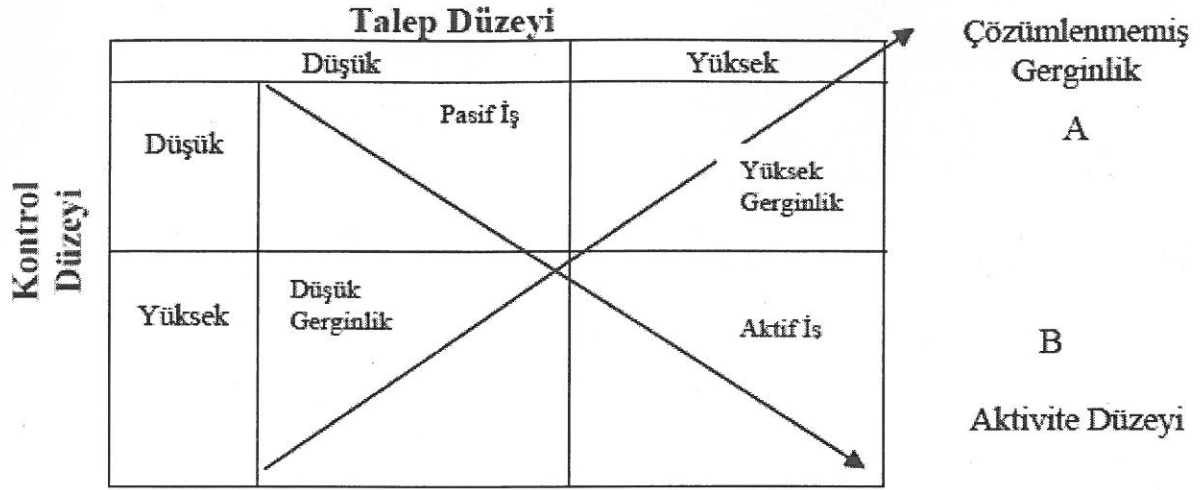
Bir eğitim örgütü olarak okullarda da eğitim-öğretim faaliyetlerinin sürdürülmesi sürecinde öğretmenler açısından stres kaynakları oluşabilir ve bu stres kaynakları nedeniyle öğretmenlerde işe bağlı gerginlik veya iş stresi oluşabilir. Kyriacou'ya göre öğretmenlerin yedi farklı stres kaynağı vardır. Bunlar, öğrenci pratiklerindeki kötü davranışlar, olumsuz davranışlara bağlı sınıf disiplini sorunu, müfredatta meydana gelen hızlı değişimler ve okul yönetiminin sık talepleri, kötü çalışma koşulları ve kariyer imkanlarının kısıtlı olması, oluşturulan zaman baskısı, birlikte çalışılan diğer öğretmenlerle uyumsuzluklar ve çatışmalar ve öğretmenliğe toplum tarafından yeterli değerin verilmemesi olarak sıralanmaktadır (Yıldız, 2013).

Farklı kültürlerde yapılan birçok araştırma öğretmenlerin yüksek düzeyde iş stresi yaşayan meslek gruplarından biri olduğunu göstermektedir. Buna bağlı olarak öğretmenlerin çoğu tükenmişlik yaşamakta, daha az iş tatmini sağlamak ve erken emekli olmaya karar vermektedir. Öğretmenlerin hissettiği stresin nedenleri iş yükünün artması, öğrencilerin davranışsal problemleri, öğretmen-veli ilişkisindeki problemler, çalışma arkadaşlarıyla yaşanan çatışmalar, yönetimden destek görememe ve karar alma özgürlüğünün kısıtlı oluşu olabilmektedir. Öğretmenlerin birçoğu çalışma arkadaşlarından sosyal ve duygusal destek alarak, öğrenme ortamlarını yeniden düzenleyerek, ailelerle işbirliği yaparak ve öğretim stratejilerini değiştirerek stresle baş edebilmektedir. Bununla birlikte kronik stresle baş

edemeyen öğretmenlerin tükenmişlik yaşamaları ise kaçınılmazdır. Velilerin eğitim düzeyinin yükselmesinin sonucu olarak çocuklarının eğitim sürecine daha fazla dahil olmaya başlaması öğretmenlerin işe bağlı gerginlik yaşamalarına neden olabilmektedir. Bununla birlikte eğitim düzeyi yüksek bir grup olmasına karşın okul içinde özerkliğinin sınırlı oluşu da öğretmenler için bir diğer stres kaynağıdır (Skaalvik ve Skaalvik, 2009).

Kahn işe bağlı gerginliğe ilişkin sekiz kategori tanımlamaktadır. Bunlardan ilki bireyin işinin olmaması durumunda güvenlik eksikliğine bağlı olarak hissettiği strestir. Karmaşıklık, sıkıcılık ve otonomi eksikliği gibi işin kendisine has özellikler ya da uzun saatler oturma gibi gereklilikler de bireylerin işe bağlı stres yaşamalarına neden olabilmektedir. Rol belirsizliği, rol çatışması ya da rol aşımı gibi role ilişkin özellikler de çalışanların işe bağlı gerginlik yaşamalarına yol açmaktadır. Çalışanın yerine getirdiği birtakım rol gerekliliklerinin diğer birtakım rol gerekliliklerinin yapılmasını zora sokması ya da imkânsız hale getirmesi olarak tanımlanabilen rol çatışması; çalışanın göreviyle ilgili sorumluluk alanının belirsiz olması olarak ifade edilen rol belirsizliği; çalışandan yeteneklerinin ve kaynaklarının üzerinde sayıda ve kalite de işin beklenmesi olarak tanımlanan rol aşımı çalışanların yaşadığı işe bağlı gerginliğin nedenlerindedir. Kahn'a göre çalışma yaşamındaki kişiler arası ilişkiler çalışanları birtakım stres kaynaklarına karşı koruyabileceği gibi bazı zamanlarda da stres kaynağına dönüşebilmektedir. Bununla birlikte kaynak ve ekipman eksikliği, çalışma planları ve örgütsel iklim de çalışanların işe bağlı gerginlik hissetmesine neden olabilecek unsurlar barındırabilmektedir (akt. Triplet vd., 1996, s. 293).

İşe bağlı gerginliğin açıklanmasında önemli bir yaklaşım ise Karasek'in (1979) Talep Kontrol Modelidir. Karasek (1979) bu model ile işe bağlı gerginliği kişisel özelliklerden çok işle ilgili özelliklere bağlı olarak açıklamaktadır. Bu bağlamda Karasek'e (1979) göre işe bağlı gerginlik çalışandan yerine getirmesi beklenen işle ilgili taleplerin düzeyi ve çalışanın işi üzerindeki kontrol derecesinin etkileşiminin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. İşle ilgili talepler kavramı ile çalışanın yerine getirmesi beklenen iş yükü düzeyi, iş ile ilgili çatışmalar, beklenmeyen görevler gibi stres kaynakları ifade edilirken çalışanın işi ile ilgili kontrol düzeyi kavramı ile çalışanın işle ilgili konularda alternatif hareket tarzlarını seçebilme özgürlüğü kavramsallaştırılmaktadır. Bu durumla ilişkili olarak işe bağlı gerginliğin işe ilişkin talep düzeyinin yüksek işle ilgili kontrol düzeyinin düşük olduğu durumlarda ortaya çıktığı ifade edilmektedir.



Şekil 1.2. Karasek'in talep-kontrol modeli (Yürür ve Keser, 2010, s.168).

Şekil 1.2'de özetlenen Karasek'in Talep-Kontrol Modeli ile A ve B iki farklı gerginlik düzeyine işaret etmektedir. A düzeyi çalışanların işleri ile ilgili kontrol düzeylerinin düşük olması halinde işle ilgili talep düzeyinin düşük veya yüksek olması şeklindeki farklılaşmalarda ortaya çıkan gerginlik düzeyini göstermektedir. Bununla birlikte çalışanların işleri ile ilgili kontrollerinin yüksek olduğu B düzeyi de işle ilgili talep düzeyinin düşük ve yüksek olarak farklılaşmasıyla oluşan gerginlik düzeyini ifade etmektedir. Bu bağlamda modelden yola çıkarak işle ilgili talepler arttığında ve çalışanın karar verme serbestliği azaldığında işe bağlı gerginliğin artacağı söylenebilmektedir. Bununla birlikte işle ilgili taleplerin ve çalışanın işle ilgili kontrolünün yüksek olduğu B düzeyinde ise çalışanın işle ilgili yetkinliğinin artacağı ve işe bağlı gerginliğin düşen olacağı ifade edilmektedir. İşle ilgili taleplerin ve çalışanın kontrol düzeyinin düşük olduğu pasif iş düzeyinin ise çalışanın problem çözme yeteneği başta olmak üzere işle ilgili aktivitelerinde azalma meydana getireceği ileri sürülmektedir. Modele ilişkin özet bir değerlendirme yapıldığında talep-kontrol dengesinin olması ve olmaması biçiminde iki durumun olabileceği ve bu durum sonucunda da aktif ya da pasif çalışan ve yüksek düzeyde işe bağlı gerginlik ya da düşük düzeyde işe bağlı gerginlik sonuçları çıkabileceği ifade edilmektedir (Karasek, 1976).

Karasek'in Talep-Kontrol Modeline benzer biçimde Hobfoll'un (1989) Kaynakların Korunması Teorisi de işe bağlı gerginliğe ilişkin bir model önerisi getirmektedir. Bu bağlamda bireyler, gruplar ve örgütler için sahip olduğu kaynakları kaybetme tehlikesinin önemli bir stres kaynağı olduğu ifade edilmektedir. Hobfoll'un (2001) Kaynakların Korunması Teorisi stres sürecinde kişilerin bireysel yapılarından çok nesnel ve kültürel

çevrelerinin daha etkili olduğunu ileri sürmesi bakımından diğer stres teorilerinden ayrılmaktadır.

İş yerlerinde zihinsel sağlık sorunlarının belirleyicilerinin kapsamlı bir şekilde anlaşılması etkili önleme ve geliştirme stratejilerinin geliştirilmesi için kritik önem taşır. İşyerlerinde işe bağlı gerginlikle ilgili modellerden söz edilmektedir. Bunlar talep kontrol modeli, emek-ödül dengesizliği modeli ve iş-aile çatışmaları modeli olarak sıralanmaktadır (Wang vd., 2012).

Talep kontrol modeli, yorgunluk, depresyon ve diğer fiziksel hastalıklar gibi olumsuz sağlık sonuçlarının kişinin birinin kontrolünü elinde tuttuğu durumlardan ve kişinin işi tarafından verilen psikolojik taleplerin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Çaba-ödül dengesizliği modeli, yüksek maliyetler ve düşük kazançlar açısından uyumsuzluğu ifade etmekte ve çalışanlarda olumsuz duyguları ortaya çıkardığı vurgulanmaktadır. İş-aile çatışması modeli, çalışan rolündeki taleplerle eş, anne-baba rollerindeki taleplerin yerine getirilmesi sürecinde karmaşa olması durumuyla ilgilidir. Çalışanın düzgün biçimde değerlendirilmemesi, haksız uygulamalarla karşılaşması veya uygunsuz ödüllerden kaynaklanan hayal kırıklıkları, otonom sinir sisteminde sürekli gerilme tepkilerine neden olmaktadır. İşle ilgili talep ve sorumlulukları başarıyla yerine getirmek bir kişinin olumlu bir işle ilgili kendi imajını oluşturup sürdürme kabiliyetini süreklileştirebilir (Wang vd., 2012).

Yapılan bazı çalışmalarda, iş yükü ya da çalışma stresinin ve iş-aile çatışmalarının majör depresyon ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çaba-ödül dengesizliğinin de depresyonla ilişkili olduğu bulunmuştur (Wang, 2004; Wang, 2006).

Lerner, Dedra, Sol, Sue ve Ralph (1994) ise işe bağlı gerginliğin yaşam kalitesi boyutlarından zihinsel sağlık, fiziksel işleyiş ve sosyal işleyiş alanlarını öncelikli olarak etkilediğini belirtmektedir. Bu bağlamda işe bağlı gerginliğin yaşam kalitesi üzerindeki belirleyici etkisini vurgulanmaktadır.

Yürür ve Keser'e (2010) göre işe bağlı gerginlik çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilemekte ve çalışanların duygusal tükenme yaşamasına yol açmaktadır. Bireyin çevredeki stres kaynaklarına karşı verdiği tepkiler olarak ele alınan işe bağlı gerginlik bireyin iş tatmininin azalmasına ve duygusal tükenme yaşamasına yol açmakla kalmamakta aynı

zamanda bireyin genel yaşamını da olumsuz yönde etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığının bozulmasına yol açmaktadır.

Jackson ve Maslach (1982) 142 polis ve aileleri ile yürüttükleri araştırmalarında işle ilgili stresin aile yaşantısı üzerindeki etkisini göstermiştir. İşle ilgili stres yaşayan polislerin sürekli olarak kızgın hissettikleri, ailelerinden ayrı zaman geçirdikleri, aileleri ile ilgili aktivitelere katılmadıkları ve tatmin edici olmayan evliliklere sahip oldukları gözlenmiştir.

Son yıllarda işe bağlı gerginlik konusuna gösterilen ilginin artmasının temelinde teorik olarak insan davranışını anlamak pratik olarak ise çalışanların tükenmeleri ve işten ayrılmalarını önlemek ve örgütsel etkililiği arttırmak biçiminde sıralanabilecek amaçlar bulunmaktadır. Bununla birlikte stresin kaynaklarına ilişkin vurgunun günlük yaşam durumlarından iş çevresine doğru evrildiği görülmektedir (Triplett vd., 1996).

Bir işçinin işi, iş stresinin 'eve götürülmesi' gibi, aile yaşamı üzerinde güçlü ve olumsuz bir etkisi varsa, ailenin korunması için işten vazgeçmeyi düşünebilir. Alternatif bir şey aileyi bırakmak ve işe devam etmektir. Birçok işçi, böyle bir tercih yapmaktan kendilerini korumak için 'iş ofiste bırakarak' iş ile hayatının geri kalanında psikolojik bir ayırım yapmaya çalıştıklarını bildirmektedir. İşten kaynaklanan gerginliğin ailede bozulmaya yol açtığı ve iş davranışlarını etkilemek üzere geri döndüğüne dair bir döngüden söz edilmektedir (Jackson ve Maslach, 1982).

Van Dyne, vd. (2002) stresle iş performansı arasındaki ilişkiye dair geliştirdikleri modeli test etmek üzere 195 saç stilistinden oluşan bir örneklem ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Hizmet alan ile sürekli temas halinde bulunan bir meslek grubu olarak stilistlerin ev stresi ile yaratıcılıkları arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmakla birlikte stilistlerin yaratıcılık gerektirmeyen satış işlemleri ile iş stresi arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde hizmet alan ile sürekli bir ilişkiyi gerektiren hizmet sektörü çalışanlarının işe bağlı stres düzeylerinin iş performansları üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda hizmet sektörü çalışanı olarak öğretmenlerin de performanslarında ve yaratıcılıklarında değişimlere neden olabileceği öngörülen işe bağlı stresin incelenmesi okulların eğitimsel amaçlarının gerçekleştirilebilirliği bakımından önem arz etmektedir.

Nitekim Yıldız (2013) 432 öğretmenlerden oluşan örneklem ile yürüttüğü araştırmasında öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin yüksek olduğu ve yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte Yıldız (2013) öğretmenlerin iş stresi düzeyleri ile iş tatminleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunduğunu belirtmektedir.

Visser, Mechteld, Ellen , Frans ve Hanneke (2003) ise stresin bireysel etkilerinin yanı sıra örgütsel sonuçlarına dikkat çekmekte ve çalışanların işle ilgili gerginliklerinin ve iş tatminlerinin yönetilmesinde örgütsel faktörlerin bireysel faktörlerden daha önemli bir rolde olduğunu ileri sürmektedir. Her düzeydeki bireyi etkisi altına alabilen stres, örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, davranışsal bozukluklar, kaygı, depresyon ve tükenmişlik belirtisi gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Baklacı, 2013).

Okul içindeki sosyal iklim ve öğretmenlerin gördüğü sosyal destek öğretmenlerin uzun dönemli stresle baş edebilmelerine yardımcı olmaktadır İşe bağlı gerginlikle baş etme bireysel, grup olarak ve örgüt düzeyinde gerçekleştirilebilir. Çalışanlar işle ilgili öncelikler belirleme ve bu önceliklere odaklanma, kendini diğer çalışanlarla ya da daha önce çalışanlarla karşılaştırarak olumlu sonuca ulaşma, stres kaynaklarını görmezden gelme gibi yollara başvurarak işe bağlı gerginlikle bireysel anlamda baş etmeye çalışabilmektedir. Bununla birlikte bireyler çalışma arkadaşları, aileleri ve arkadaşlarından aldıkları sosyal destek sayesinde de stresle baş edebilmektedir. Daha az rastlanmakla birlikte örgütlerde çalışanlarının stresle baş etmesinde yardımcı olacak stratejilere başvurabilmektedir. Bu bağlamda örgütler çalışanların stresle baş etmeyi öğrenebilecekleri eğitim programları düzenleyebilmekte, stresli pozisyonlarda çalışanların çalışma saatlerini sınırlandırabilmekte, düzenli dönütler ve ödüllendirmeler yoluyla çalışanların yaptıkları işin anlamlı olduğunu hissetmelerinde yardımcı olabilmekte, olumlu bir iş çevresi oluşturabilmekte ve çalışanlar için esnek bir örgüt yapısı sağlayabilmektedir (Triplet vd., 1996). Bu bağlamda Stahl ve Hauger (1994) ise çalışanların işleri ile ilgili karar alma özgürlüklerinin artırılması yoluyla işle ilgili algılanan stresin olumsuz sonuçlarından kaçınmanın mümkün olacağını belirtmektedir.

1.7.1. İşe bağlı gerginliğin kaynakları

İnsanlarla iç içe olan ve insanlara hizmet veren bireylerde kişinin enerji, güç ve potansiyelinin üzerinde oluşan aşırı istekler bireyin stres yaşamasına neden olmakta ve hem birey hem de örgütler açısından olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Yoğun strese maruz kalan bireylerde yorgunluk, yıpranma, iş tatminsizliği, fiziksel bitkinlik, çaresizlik, ümitsizlik, işe yaramama gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Baklacı, 2013). Agresif gruplar ile uğraşmanın, tehlikeli durumlarda, yalnız başına olmanın, güç kullanımının, yetersiz iş gücünün işe bağlı gerginlik kaynaklarının ana kaynağı olduğu ifade edilmektedir. Sürekli kaygı düzeyi ve işe bağlı gerginlik işten memnuniyetsizliğin önemli bir yordayıcısı olarak ifade edilmektedir (Byrd vd., 2000).

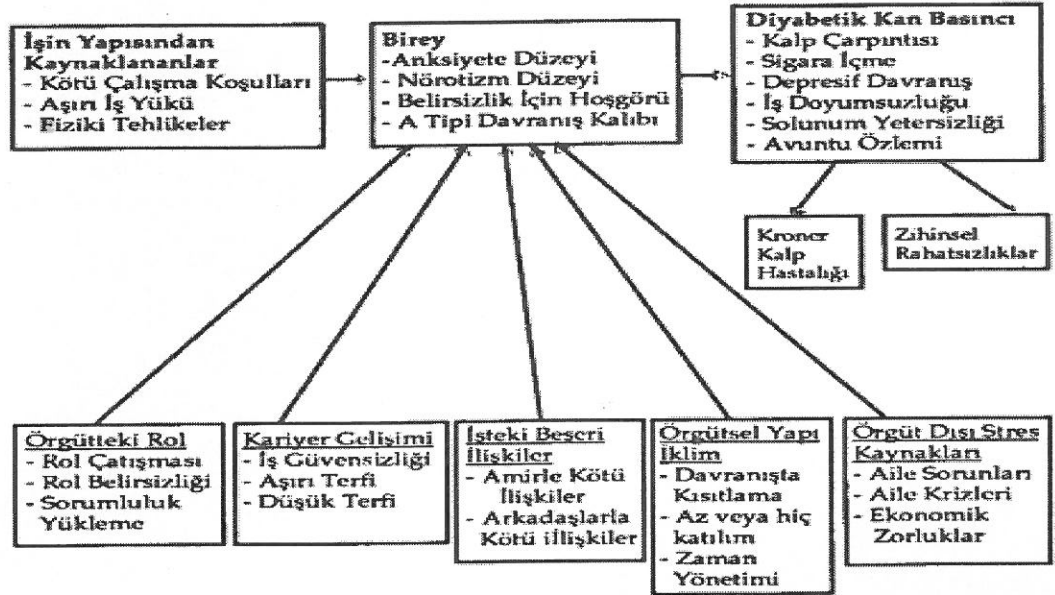
Nedensel ve durumsal koşullar ile işyerindeki dengelerin bozulması işe bağlı gerginlik kaynaklarındandır. İşe bağlı gerginliğin çıktıları, kısa süreli öznel durumlar (kaygı, gerginlik ve öfke), uzun süreli ve kronik psikolojik tepkiler (depresyon, genel halsizlik ve yabancılaşma), geçici fizyolojik bozukluklar (katekolamin seviyeleri, kan basıncı, vb.), fiziksel sağlık (gastro-intestinal bozukluklar, koroner kalp hastalığı ve astım atakları) ve iş performansında azalma şeklinde ifade edilebilir (Beehr vd., 1978).

Bireyler çok farklı stres kaynakları ile baş etmek durumundadır. Bireyin psikolojik yapısından hareketle ve ailesel faktörler ile birlikte diğer sosyal etkilerle stres oluşmaktadır. Oluşan bu stres bireyin çalışma yaşantısında da zorlu bir süreç yaratmaktadır (Yıldız, 2013).

Bir kişiyi etkileyen iş stresinin bir sonucu olarak yorgunluk, depresyon, kaygı ve uyku sorunları, kalp hastalığı, sindirim sistemi sorunları, yüksek tansiyon, baş ağrısı ve kas-iskelet sistemi hastalığı gibi fiziksel sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Buna ek olarak, fiziksel stres aynı zamanda ciddi zihinsel sağlık sorunlarına da neden olabilir. İşle ilgili stres, devamsızlık oranını arttırarak, işe bağlılığı düşürerek, personel çıkışını arttırarak, üretkenliğin verimliliğini düşürerek, tehlikeli faaliyetleri ve kaza oranını arttırarak, müşterilerin ve kullanıcıların şikayetlerini arttırarak, insan kaynakları istihdamında çelişen etkilere neden olarak bir organizasyonu etkileyebilir (Tabaj vd., 2015).

Kişinin yaşıyor olduğu çevre ile etkileşiminde ortaya çıkan ve bireye etki eden stres kaynakları çevresel stres kaynakları örgütte yapılan işe, kullanılan teknolojiye, çevresel

koşullara, çalışanlarının eğilim ve tecrübelerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara ve örgütün yarattığı iklime bağlı oluşan stres kaynaklarına örgütsel stres kaynakları; bireyin bedensel, psikolojik ve kişilik yapısıyla ilişkili olarak etkili olan stres kaynakları ise bireysel stres kaynakları olarak nitelendirilmektedir. Bununla birlikte bireysel stres kaynakları örgütsel ve çevresel stres kaynaklarının etki düzeyinde belirleyici olması bakımından da önem arz etmektedir (Yıldız, 2013). Bununla birlikte Cooper ve Marshall'ın (1976) aşağıda yer verilen iş stresi modeli, stresin kaynaklarına en öz biçimde göstermektedir.



Şekil 1.3. İş stresi modeli Cooper ve Marshall (1976) (akt. Aktaş, 2001)

a).İşin yapısından kaynaklananlar

Modelde görüldüğü üzere çalışanlar kötü çalışma koşulları, aşırı iş yükü, fiziki tehlikeler gibi işin yapısından kaynaklanan nedenlerle işe bağlı gerginlik yaşayabilmektedir. Nitekim Özalp (2014) 210 öğretim elemanı ile yürüttüğü araştırmasında öğretim elemanlarının orta düzeyde stres yaşadığı ve en çok strese neden olan faktörün ise iş yükü olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Örgütlerde yapılacak işlerin belirlenmesi sırasında çalışanların yapabilecekleri ölçüde en uygun iş birimleri oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte çalışanların yerine getirmesi beklenen görevlerin söz edilen ideal ölçülerden uzaklaşması hali ise aşırı iş yükü biçiminde nitelendirilmektedir. Çalışanın iş yükünün niceliksel olarak fazla olması halinde belirli miktardaki işi yetiştirmek üzere zamanının kısıtlı olması ya da yapılacak işin

fiziken ağır olması söz konusu iken çalışanın iş yükünün niteliksel olarak fazla olması ifadesi ile yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile çalışanın nitelikleri arasındaki uyumsuzluk vurgulanmaktadır (Baklacı, 2013). Bu bağlamda aşırı iş yükünün işle ilgili stres kaynakları arasında en önemli ve en çok karşılaşılan etken olduğu ifade edilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

İşyerinin fiziki koşulları da çalışanlar için rahatlık ve güven sağlayıcı biçimde olmalıdır. Çalışanların fizyolojik ve psikolojik durumunu etkileyen hava koşulları, aydınlatma, ısı, gürültü gibi çevre şartları da stres kaynaklarının önemli bir yönünü oluşturmaktadır. İş hayatında strese yol açan faktörler arasında önemli etkenlerden biri ise iş görenlerin işlerini yapmaları sürecinde maruz kalabilecekleri tehlikelerdir. Bazı iş kollarında ise iş kazası olma ihtimali ya da işe bağlı tehlikelerin nispeten yüksek oluşu çalışanların gerginlik yaşamasına neden olabilmektedir (Baklacı, 2013).

b).Örgütteki rol

Cooper ve Marshall'ın (1976) iş stresi modelinde görüldüğü üzere çalışanların rol belirsizliği, rol çatışması ve sorumluluk yükleme gibi nedenlere bağlı olarak stres yaşaması da muhtemeldir. Nitekim Paul (1974) rol belirsizliğinin çalışanların işe bağlı gerginlik düzeylerinde artışa neden olduğunu ileri sürmektedir. Bu bağlamda öğretmenlerden oluşan örneklem ile yürüttüğü araştırmasında rol belirsizliğinin öğretmenlerin algıladıkları işe bağlı stres üzerinde etkili olduğu ve bununla ilişkili olarak öğretmenlerin iş tatminlerinin azaldığı sonucuna ulaşmıştır. Çalışanın rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda görülen rol belirsizliği çalışanın stres yaşamasını kaçınılmaz hale getirmektedir (Baklacı, 2013).

Çalışanın bulunduğu statü içinde neleri yapabileceği ya da neleri yapamayacağına ve sosyal bir grup içindeki hak ve sorumluluklarına ilişkin kesinlik olmaması hali olarak ifade edilen rol belirsizliği özellikle mesleğinin ilk yıllarındaki çalışanlarda sıklıkla görülen bir durum olmakla birlikte çalışanların gerginlik yaşamasına yol açmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Özellikle çalışan evli kadınlar evde ve işyerinde farklı roller üstlenmelerine bağlı olarak rol çatışması ve stres yaşamaktadırlar. Bu bağlamda cinsiyet rol çatışması ve dolayısıyla işe bağlı gerginlik için anlamlı bir değişkendir. Bununla birlikte çalışanların diğer çalışanların sorumluluğunu üstlenmesi durumu bir stres kaynağına dönüşebilmektedir. Bir

diğer stres kaynağı ise örgütte sorumluluklarını yerine getirmeyen çalışanların bulunmasıdır. Bu tür durumlarda çalışanlar yerine getirilmeyen görevleri tamamlamasalar dahi sorumsuz bir çalışma arkadaşının bulunmasından dolayı gerginlik yaşayabilmektedir (Baklacı, 2013).

c).Kariyer gelişimi

Çalışanlar aşırı veya yetersiz terfi, iş güvenliğinin zayıflığı, kendini fazlalık hissetme, emeklilik ve eskime korkusu gibi nedenlere bağlı olarak stres yaşayabilmektedir. Örgütte ilerlemek ve daha üst pozisyonlara gelmek için çaba gösteren çalışanlar, bu durumla ilişkili olarak stres yaşamaktadır. Bununla birlikte çalışma ortamında kariyer gelişimi fırsatlarının adil olmayışı ise çalışanlar için yine bir stres kaynağıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Bu bağlamda adil olmayan başarı değerlendirmeleri ve buna bağlı olarak eşitlikli kariyer geliştirme fırsatları çalışanların birbirleriyle çatışma yaşaması ve örgüt içinde stresin hakim olması sonucu getirmektedir (Baklacı, 2013).

Yoğun ekonomik krizlerin yaşandığı, şirket küçülmeleri, birleşmeleri veya işyeri kapanma kararlarının alındığı dönemlerde çalışanların iş güvencelerinin olmadığını hissetmesi ve stres yaşamaları kaçınılmazdır (Baklacı, 2013). Bununla birlikte çalışanlar ani kariyer değişimlerinde de yoğun düzeyde stres yaşamaktadır (Aktaş, 2001).

d).İşyerindeki beşeri ilişkiler

Aynı seviyede çalışan ve ast-üst ilişkileri çerçevesinde günün büyük bir bölümünü örgütte ve/ya çalışma arkadaşları ile geçiren çalışanlar için işyerindeki beşeri ilişkiler önemli olduğu kadar örgütsel amaçların gerçekleştirilip gerçekleştirilememesi üzerinde yarattığı etki bakımından da örgüt açısından önemlidir. Söz konusu ilişkilerdeki eksiklikler ve yetersizlikler çalışanlar için stres kaynağına dönüşmektedir. İletişim eksikliği sonucunda örgütte oluşacak olan güvensizlik ortamı çalışanların stres yaşamalarına ve iş tatminlerinin azalmasına yol açmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Ast-üst ilişkileri çerçevesinde ortaya çıkan ve üstün asta karşı gösterdiği olumsuz ve cezalandırıcı davranışlar, çalışanların stres yaşamasına yol açan bir diğer nedendir (Baklacı, 2013). Nitekim Ekinci (2006) yöneticilerin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin anlamlı biçimde farklılaştığını belirtmektedir. Bu bağlamda sosyal becerileri yüksek bir okul yöneticisinin çalışanlar

arasındaki işbirliğini ve iletişimi daha rahat sağlayacağı ve çalışanların daha düşük düzeyde iş stresi yaşamalarına yardımcı olabileceği belirtilmektedir.

Bununla birlikte örgüt içinde var olan informal gruplarla ilgili birtakım süreçler de çalışanların stres yaşamasına yol açmaktadır. Grup bağlılığının zayıf olması, sosyal desteğin zayıf olması, bireyin kendi içinde, kişilerarası ve gruplar arası çatışması gibi durumlar çalışan açısından birer stres kaynağıdır (Baklacı, 2013).

Destekleyici sosyal ilişkilere sahip kişiler, stresli durumlarla baş etmede onlara yardımcı olmak için başkalarına güvenebilirler. Sonuç olarak, stres fiziksel ve psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkilere sahip değildir. Öte yandan, destekleyici sosyal ilişkilerden yoksun kişiler stres etkilerine karşı savunmasızdır (Russell vd., 1987).

e).Örgütsel yapı ve iklim

Örgütsel yapı içerisinde yapılan işe ve iş tanımına bağlı olarak farklılaşan uzmanlık düzeyi, belirlenen kural, prosedür ve politikalar, otoriter bir lider (yönetici) varlığı çalışanlar üzerinde tedirginlik yaratabilir. Bu durum çalışan üzerinde baskı yaratarak kişinin yaşayabileceği stresin başlıca kaynaklarını oluşturabilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Nitekim Stewart ve Barling (1996) babalar çocukları ve öğretmenlerinden elde ettikleri veriler sonucunda işle ilgili taleplerin, karar alma özgürlüğünün ve iş güvencelerinin babaların iş tatmini, işle ilgili gerginliklerini ve ebeveynlik davranışlarını ve dolaylı olarak çocuklarının dışardaki davranışlarını ve okul başarısını etkilediğini ifade etmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere karar alma özgürlüğü ve örgütsel kararlara katılım çalışanları işe bağlı gerginlikleri üzerinde etkili olmakla birlikte çalışanların iş tatmininde de önemli bir unsurdur. Özellikle çalışanlarla ilgili konularda çalışanların fikrinin sorulmadığı durumlarda çalışanların kaçınılmaz olarak stres yaşaması söz konusu olacaktır (Baklacı, 2013).

Örgütsel boyutta kararlara katılımın sınırlı olması ve merkeziyetçilik gibi örgütsel yapıya ilişkin özellikler çalışanların örgütlerine aidiyet duymalarını ve bir örgütsel kimlik oluşmasını engellemekte ve dolayısıyla çalışanların stres ve uzun dönemde tükenmişlik yaşamalarına yol açmaktadır (Aktaş, 2001). Esnek ve katılımcı bir yönetim altında çalışan

bireylerin daha az stres yaşamaları ve bu yönetim stilineki örgütlerin daha başarılı olması beklenmektedir (Baklacı, 2013).

Rekabet, örgütleri ve çalışanlarını daha çok çalışmaya, üretmeye, yenilenmeye, gelişmeleri takip etmeye yönelten itici bir güç olmakla birlikte örgüt içindeki çalışanların söz konusu rekabet dolayısıyla aşırı stres yaşamalarına da yol açmaktadır. Bu bağlamda örgütlerdeki aşırı rekabet hali çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır ve kontrol edilmemesi durumunda örgütteki insan ilişkilerini tahrip ederek örgütü çalışanları için çekilmez bir yer haline getirebilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

f).Örgüt dışı stres kaynakları

Ekonomik, politik ve teknolojik belirsizlikler ya da değişimler çalışanlar için bir diğer önemli stres kaynağıdır. İşsizlik tehlikesi, enflasyon, ücret yetersizliği, çalışma saatleri biçiminde sıralan değişimler çalışanlar açısından ekonomik bir belirsizlik ortamı yaratarak çalışanın geleceğe ilişkin güvensizlik duymasına ve dolayısıyla stres yaşamalarına yol açmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Bu bağlamda ekonomik belirsizliklerin ülkedeki iş koşullarının ve iş yaşamının değişmesi nedeniyle ortaya çıktığı ve sisteme karşı güvensizlik ve çalışanlarda stres yarattığı ifade edilmektedir (Baklacı, 2013).

Bununla birlikte özellikle hükümetlerin değiştiği dönemlerde görülen politik belirsizlikler genel anlamda yarattığı güvensizlik nedeniyle çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Teknolojide yaşanan hızlı değişimler sonucunda çalışanların yerine getirdiği birçok işlevin teknoloji yardımıyla daha kısa sürede ve doğru biçimde yerine getiriliyor oluşu çalışanlar tarafından bir tehdit olarak algılanabilmektedir. Bu bağlamda örgüt içindeki konumunun ve işlevinin gereksizleştiğini görmek çalışanların stres yaşamalarında neden olabilmektedir (Baklacı, 2013).

g).Bireysel stres kaynakları

Stresin bireysel kaynakları bireylerin, ihtiyaçları, kapasiteleri ve kişiliklerine bağlı olarak biçimlenmektedir. Bu bağlamda algılama farklılıkları, deneyimler, aile sorunları, aile

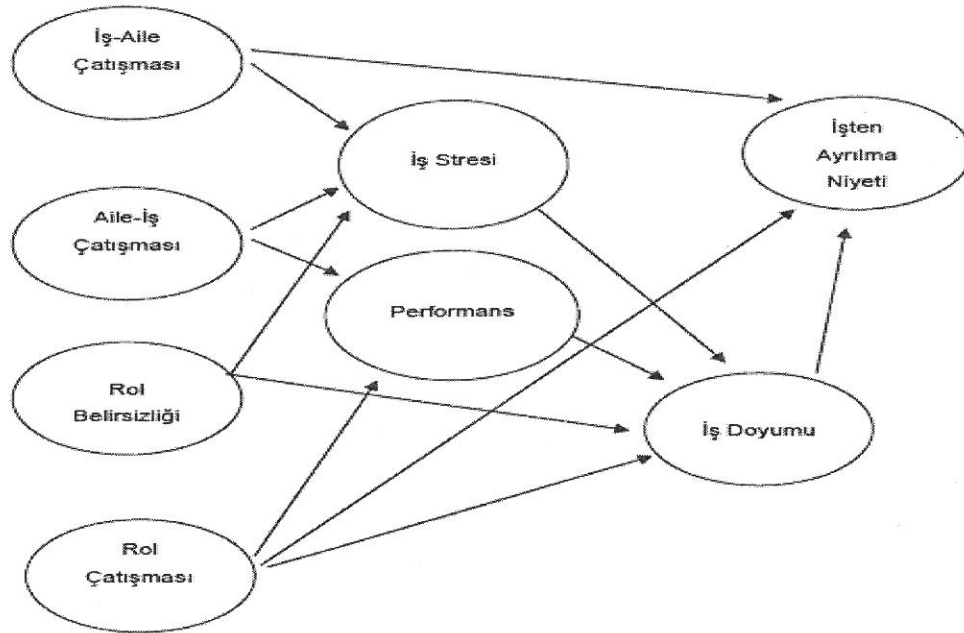
üyeleri arasındaki ilişkiler, çocukların yetiştirilmesi, eğitimi, eşlerin iş sorunlarını eve taşımaları, boşanma, ölüm biçiminde sıralanabilecek durumlar bireyler açısından stres yaratıcı unsurlardır. Bununla birlikte bazı insanların daha çabuk ve daha şiddetli alarm durumuna geçtiği ve stresten daha çok etkilendiği gözlemlenirken bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçmektedir. Bireyler arasındaki bu farklılık ise kişilik yapısına bağlı olarak açıklanmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

A veya B tipi kişiliğin birtakım özellikleri yukarıda söz edilen stres kaynaklarına gösterilen tepkilerde önemli rol oynamaktadır. “A Tipi” aslında bir kişilik tipinden çok bir davranış kalıbıdır. A tipi davranışları sergileyen bireyler bu yüzden “A Tipi Kişilik” olarak adlandırılmaktadır. A tipi özelliğe sahip bireyler, iş yükünün yetersizliğini başarısızlığın ve güvensizliğin bir işareti olarak algılayarak daha fazla psikolojik gerilime girmekte, düşmanca tavırlar sergilemekte, kendini denetleyememektedirler. Bunun yanında, A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin beklemeye hiç tahammülü yoktur. Bu kişilikte olanlar mücadeleci, başkaları ile yarışan, başarısızlığa tahammül edemeyen, başka insanlarla sürekli çatışan, yoğun dürtüleri olan, ne kendileriyle ne iş arkadaşlarıyla ne de yakınlarıyla rekabetten kaçınmayan ve sonuçta stresli bir yaşam süren bireylerdir. B tipi birey, A tipi bireyin tersine kolay yaşayan bir tiptir. B tipi kişilik özelliği gösteren bireyler, katı kurallardan arınmış esnek, rahat, sabırlı, aşırı hırslı olmayan, kolay sinirlenmeyen ve düzenli çalışan bireylerdir. B tipi bireyler, dışa dönük kişilik özelliği gösterirler. Toplumsal çalışmalardan hoşlanan, atılgan, ilgileri dışa dönük, duygusal problemlerini başkasına açabilen özellikte bireylerdir (akt. Baklacı, 2013, s. 21).

Başarı hırısı, saldırganlık, hızlı tempo, çabuk öfkelenme, sabırsızlık, işi hemen bitirme isteği, dinlenmeyi sevmemek, işine aşırı bağlılık gibi özellikler gösteren A tipi kişilikteki çalışanlar; rahatlık, başarı ve yükselmeye pek ilgilenmeme, her şeyi olduğu gibi kabul etme, sakin ve açık konuşma, başkalarıyla yarışmama gibi özellikler gösteren B tipi kişilikteki çalışanlara göre daha fazla iş stresi yaşamaktadır (Öztürk, 2008).

Bununla birlikte yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, işteki çalışma süresi gibi sosyo-demografik faktörler bireylerin stres kaynaklarına gösterdikleri tepkilerde belirleyici olabilmektedir. Ayrıca bireyin duygusal ve biyolojik yapısının, aile sorunlarının, yaşam standartları ve alışkanlıklarının, ekonomik darboğazlarının, iş ve özel yaşamda hayal kırıklıklarının bireysel stres kaynakları arasında yer aldığı vurgulanmaktadır (Baklacı, 2013).

Efeoğlu (2006) ise çalışanların iş stresi düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Netenmeyer, Brashear-Alejandro ve Boles (2004) tarafından aşağıda ortaya konulan model iş-aile ve aile-iş çatışması başta olmak üzere iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerin karşılıklı ilişkilerini ortaya koyması bakımından önemlidir. Kişinin işle ilgili rolünün aile rolünü yapmasını engellemesi durumunda iş/aile çatışmasından, aile ile ilgili rolünün iş rolünü engellemesi durumunda ise aile/iş çatışmasından söz edilmektedir (Öztürk, 2008). Bu bağlamda çalışanların iş-aile çatışması düzeylerinin iş stresi düzeylerinde belirleyici olduğu belirtilmektedir (akt. Efeoğlu, 2006, s.47).



Şekil 1.4. İş-aile çatışmasının iş stresine etkileri (akt. Efeoğlu, 2006, s.47)

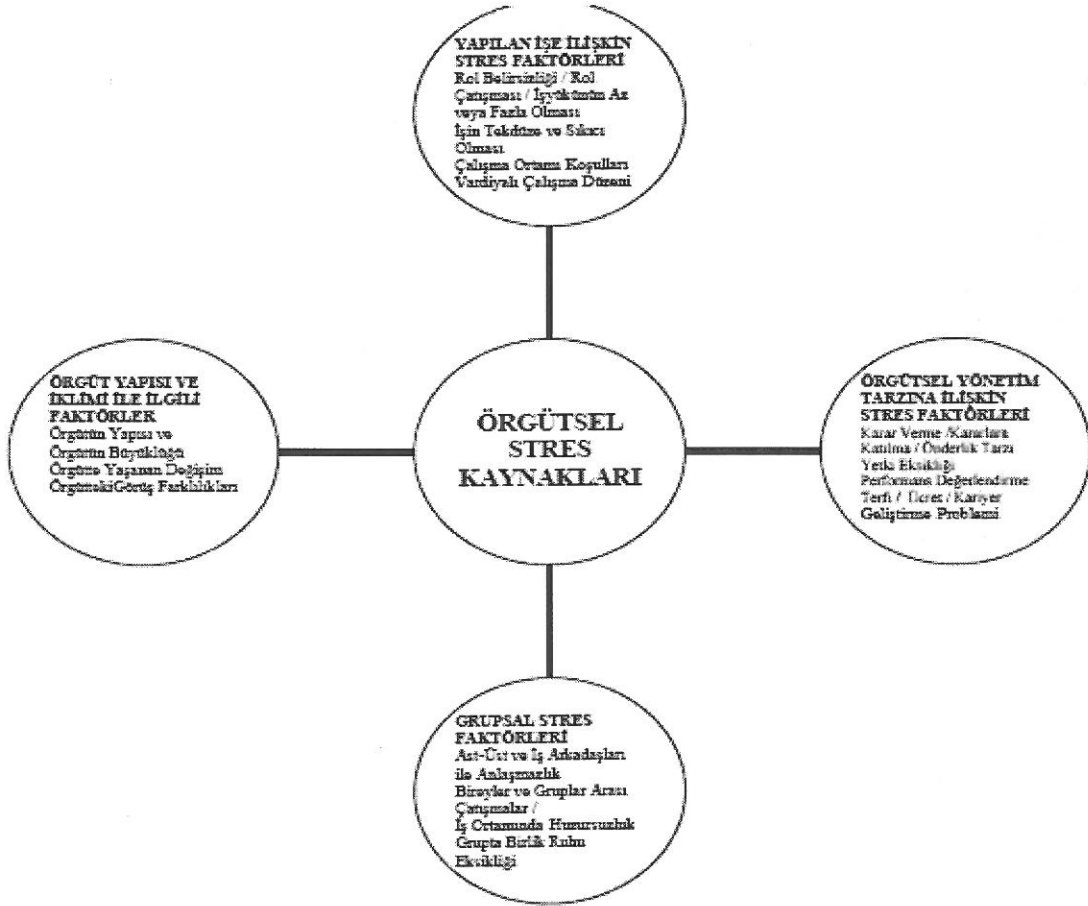
Şekil 1.4 te çalışanların iş stresi düzeyleri ile iş-aile çatışma düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir.

Benzer biçimde Öztürk (2008) de 266 evli kadın öğretmen ile yürüttüğü araştırmasında öğretmenlerin iş-aile çatışma düzeylerinin yaşadıkları iş stresi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Özalp (2014) ise 210 öğretim elemanı ile yürüttüğü araştırmasında öğretim elemanlarının işe bağlı stres düzeylerinin yaş, unvan ve mesleki kıdem bakımından farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Arıkan ve Karabulut (2004) ise hemşirelerden oluşan 280 kişilik örneklem ile yürüttükleri araştırmalarında hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin yaş, yaşamsal

zorluk, işte takdir edilme durumu, şimdiki mesleki tercihi, sigara ve alkol kullanımı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmışlardır. Bu bağlamda hemşirelerin yaşı arttıkça işe bağlı gerginlik düzeylerinin arttığı ileri sürülmektedir. Bununla birlikte işte takdir edilmediklerini düşünen hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Sigara ve alkol kullanan hemşirelerin ise işe bağlı gerginlik düzeyleri daha yüksek bulunurken şu an seçim şansı olsa yine hemşirelik mesleğini seçeceğini ifade eden hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

Yukarıda Cooper ve Marshall'ın (1976) iş stresi modelinden yola çıkılarak stresin kaynakları açıklanmaya çalışılmaktadır. Benzer biçimde Türkgüngör (2009) bireysel ve çevresel stres kaynaklarını dışarıda bırakarak sadece örgütsel stres kaynaklarını aşağıdaki tabloda belirtildiği biçimde özetlemektedir.



Şekil 1.5. Örgütsel stres kaynakları

Yukarıda belirtilen stres kaynakları öğretmenlerin yaşadığı işe bağlı gerginlik düzeyinin açıklanmasına yardımcı olmakla birlikte öğretmenlerin diğer çalışanlardan farklı

olarak maruz kaldığı birtakım stres kaynaklarının bulunduğu unutulmamalıdır. Okulların veli, öğrenci, öğretmen, yönetim, diğer çevresel unsurlardan oluşan çok bileşenli yapısı bunlar arasındaki her türlü etkileşimin stres kaynağına dönüşmesi potansiyeli yaratmaktadır. Bununla birlikte daha da özelden ilköğretim öğretmenlerinin hizmet verdikleri yaş grubu aralığı nedeniyle daha fazla sorumluluk ve iş yükü taşımaları kaçınılmazdır. Söz edilen durum genel anlamdaki diğer stres kaynakları ile birleştiğinde öğretmenlerin stresten kaçması pek olası görülmemektedir.

Öğretmenlerde stres iş ihtiyaçları, değerleri ile iş çevresinde bulunan şartlar arasında farklılık varsa ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin davranışsal problemleri, müfredattaki değişimler, çalışma şartları, kariyer ilerlemesi konusunda yaşanan sıkıntılar, zaman baskısı, toplum tarafından yeterli desteği görememe, hem okul hem özel yaşamdaki finansal baskılar, yönetim desteğinin ve meslektaşlar arası kaynaşmanın olmayışı gibi nedenler öğretmenler açısından belirli stres kaynaklarıdır (Yıldız, 2013). Örneğin Ekinci (2006) öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin kıdem ve öğrenci sayısı değişkeni bakımından anlamlı biçimde farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmen stresine yol açan faktörler, derse hazırlıksız gelen öğrenci varlığı, disiplinsiz öğrenci, kötü çalışma koşulları, zaman baskısı, düşük iş doyumunu ve meslektaşlarıyla çatışması olarak sıralanmaktadır. Öğretmen stresine neden olan diğer faktörler aşırı iş yükü, zayıf öğrenme davranışı, kaynak yetersizliği, sınıf büyüklüğü, çalışılan bireylerde çeşitlilik ve iş arkadaşlarının motivasyon eksikliği olarak sıralanmaktadır. Zaman talepleri, bürodaki görevler ve öğrencilerle olan zorluklar, öğrenci motivasyonu, büyük sınıf büyüklüğü, mali kısıtlamalar ve eğitim malzemeleri eksikliği de öğretmenlerdeki gerginlik kaynakları olarak ifade edilmektedir (Torres vd., 2009).

1.7.2. İşe bağlı gerginliğin sonuçları

Günümüzde çalışanlar zamanlarının önemli bir bölümünü işyerinde geçirmekte, işin amaç ve gereklerini gerçekleştirmek için çaba sarf etmektedir. Örgütlerde kendisine verilen görevleri yerine getirebilmek için çalışanlar, işle, yöneticilerle, iş arkadaşlarıyla, maddi ve ailevi konularla ilgili bir dizi stres kaynağına maruz kalmaktadır. Kaynağı ne olursa olsun herkes iş veya iş dışı yaşamında strese maruz kalmakla birlikte söz edilen stres birey açısından yararlı veya zararlı stres olabilmektedir. Bireyi etkisi altına alan stres, kısa süreli

olabildiği gibi uzun süreli olup kişinin tüm yaşamında da değişikliklere neden olabilir. Kısa süreli olduğu zaman mücadele edilmesi kolay olan stres, uzun süreli olduğunda bireyin hem mücadele etmesini zorlaştırmakta hem de yaşamını tehdit eden bir tehlike haline gelmektedir.

Uzun süreli stres çalışanlar üzerinde olumsuz fiziksel ve psikolojik etkilere yol açan ve çalışanların örgütlerine katkılarının azalmasına neden olan verimliliği azaltıcı olumsuz bir etkidir. Bununla birlikte stresin aynı zamanda çalışanların işlerine devamsızlık yapmalarına ve sonuçta işten ayrılmalarına yol açtığı ileri sürülmektedir (Arıkan ve Karabulut, 2004).

Stres yaşandığı düzeye bağlı olarak bireyler ve örgütler açısından olumlu ve olumsuz birtakım sonuçlara yol açmaktadır. Orta düzeydeki stres rekabeti, yapıcılığı ve yaratıcılığı tetiklerken yüksek düzeyde ve sürekli stres fiziksel, zihinsel ve psikolojik anlamda giderilmesi zor hasarlar yaratabilmektedir. Bu bağlamda stres fiziksel ve psikolojik rahatsızlıkları hızlandırabilmekte, iş tatminsizliği ve performans sorunları yaratabilmekte, işgücü devrini ve devamsızlığı artırabilmekte, depresyon ve kaygı yaratabilmekte ve çeşitli fiziksel rahatsızlıklara yol açabilmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Bununla birlikte stresin en önemli ve dikkate alınması gereken bireysel sonucu tükenmişliktir. Çünkü tükenmişlik, stresin kronikleşmiş hali olup bireyin artık gücünün bitiği noktada ortaya çıkmaktadır (Baklacı, 2013). Bununla birlikte literatürde çalışanların iş stresi düzeyleri arttıkça performanslarının azaldığı yönünde bulgulara rastlanmaktadır (Öztürk, 2008).

Söz edilen uzun süreli ve aşırı düzeydeki stresten çalışanların sağlığının zarar görmesinin yanı sıra örgüte olan katkılarının azalması da söz konusu olmaktadır. Araştırmalara göre stres, çalışanların işe devamsızlık etmelerine ve işten ayrılmalarına neden olabilmektedir. Çalışanlardan birinde görülen stres diğer çalışanı da olumsuz etkilemekte, böylece verimlilik azalmaktadır. Stresin azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını artırır, hem de çalışanların iş tatminini yükseltir (Yıldız, 2013). Nitekim Ekinci (2006) 205 ilköğretim okulu öğretmeni ile yürüttüğü araştırmasında öğretmenlerin iş doyumunu ile iş stresi düzeyleri arasında negatif yönde güçlü bir ilişki bulmuştur.

İşe bağlı gerginlik ile iş doyumunu ilişkisi üzerine birçok çalışmaya rastlanmaktadır. İşe bağlı gerginlik düzeyi arttıkça iş doyumunun azaldığı ifade edilmektedir. İşe bağlı gerginlik ile ilişkili bireysel özellikler arasında eğitim düzeyi, deneyim miktarı, yaş, cinsiyet

ve aile desteği yer almaktadır. Fizyolojik ve davranışsal faktörler işe bağlı gerginlikle ilişkilidir (Byrd vd., 2000).

Örgütlerde başarı sağlamak çalışanlardan bağımızz düşünülemez. Bu açıdan örgütlerde başarıyı olumsuz etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesi ve kontrol edilmesi oldukça önemlidir. Stres kaynaklarının yarattığı örgüt içi olumsuz etkiler azaltılarak örgütsel etkililik ve verimliliği garanti eden performansın yüksek düzeyde tutulmasının önü açılacaktır. Bu çerçevede örgüt içi ve dışı stres kaynaklarının belirlenip çözüm üretilmesi konusunda yöneticilere görev düşmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Bununla birlikte stresi önlemede ne bireysel ne de örgütsel yöntemler tek başına yeterli değildir. Gerçek anlamda stresle mücadele, her iki gruptaki yöntemlerin paralel olarak yürütülmesini gerektirmektedir (Baklacı, 2013).

1.7.3. Stres ve işe bağlı gerginlikle ilgili yapılan yurtdışı çalışmalar

Yapılan bazı çalışmalarda, iş yükü ya da çalışma stresinin ve iş-aile çatışmalarının majör depresyon ile güçlü bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur. Çaba-ödül dengesizliğinin de depresyonla ilişkili olduğu bulunmuştur (Wang, 2004; Wang, 2006).

Lerner, Dedra, Sol, Sue ve Ralph (1994) ise işe bağlı gerginliğin yaşam kalitesi boyutlarından zihinsel sağlık, fiziksel işleyiş ve sosyal işleyiş alanlarını öncelikli olarak etkilediğini belirtmektedir. Bu bağlamda işe bağlı gerginliğin yaşam kalitesi üzerindeki belirleyici etkisini vurgulanmaktadır.

142 polis ve aileleri ile yürütölen bir araştırmada işle ilgili stresin aile yaşantısı üzerindeki etkisi çalışılmıştır. İşle ilgili stres yaşayan polislerin sürekli olarak kızgın hissettikleri, ailelerinden ayrı zaman geçirdikleri, aileleri ile ilgili aktivitelere katılmadıkları ve tatmin edici olmayan evliliklere sahip oldukları gözlenmiştir. Bir işçinin işi, iş stresinin 'eve götürölmesi' gibi, aile yaşamı üzerinde güçlü ve olumsuz bir etkisi varsa, ailenin korunması için işten vazgeçmeyi düşünebilir. Alternatif bir şey aileyi bırakmak ve işe devam etmektir. Birçok işçi, böyle bir tercih yapmaktan kendilerini korumak için 'iş ofiste bırakarak' iş ile hayatının geri kalanında psikolojik bir ayırım yapmaya çalıştıklarını bildirmektedir. İşten kaynaklanan gerginliğin ailede bozulmaya yol açtığı ve iş davranışlarını etkilemek üzere geri döndüğüne dair bir döngüden söz edilmektedir (Jackson ve Maslach, 1982).

Van Dyne, vd. (2002) stresle iş performansı arasındaki ilişkiye dair geliştirdikleri modeli test etmek üzere 195 saç stilistinden oluşan bir örneklem ile araştırmalarını yürütmüşlerdir. Hizmet alan ile sürekli temas halinde bulunan bir meslek grubu olarak stilistlerin ev stresi ile yaratıcılıkları arasında olumsuz bir ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmakla birlikte stilistlerin yaratıcılık gerektirmeyen satış işlemleri ile iş stresi arasında olumlu yönde ilişki tespit edilmiştir. Bu bakımdan değerlendirildiğinde hizmet alan ile sürekli bir ilişkiyi gerektiren hizmet sektörü çalışanlarının işe bağlı stres düzeylerinin iş performansları üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir. Bu bağlamda hizmet sektörü çalışanı olarak öğretmenlerin de performanslarında ve yaratıcılıklarında değişimlere neden olabileceği öngörülen işe bağlı stresin incelenmesi okulların eğitimsel amaçlarının gerçekleştirilebilirliği bakımından önem arz etmektedir.

Visser, Mechteld, Ellen , Frans ve Hanneke (2003) ise stresin bireysel etkilerinin yanı sıra örgütsel sonuçlarına dikkat çekmekte ve çalışanların işle ilgili gerginliklerinin ve iş tatminlerinin yönetilmesinde örgütsel faktörlerin bireysel faktörlerden daha önemli bir rolde olduğunu ileri sürmektedir.

1.7.4. Stres ve işe bağlı gerginlikle ilgili Türkiye’de yapılan çalışmalar

Yürür ve Keser’e (2010) göre işe bağlı gerginlik çalışanların iş tatminini olumsuz yönde etkilemekte ve çalışanların duygusal tükenme yaşamasına yol açmaktadır. Bireyin çevredeki stres kaynaklarına karşı verdiği tepkiler olarak ele alınan işe bağlı gerginlik bireyin iş tatmininin azalmasına ve duygusal tükenme yaşamasına yol açmakla kalmamakta aynı zamanda bireyin genel yaşamını da olumsuz yönde etkileyerek fiziksel ve psikolojik sağlığının bozulmasına yol açmaktadır.

Yıldız (2013) ise 432 öğretmenden oluşan örneklem ile yürüttüğü araştırmasında öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin yüksek olduğu ve yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, aylık gelirini algılama düzeyi, çalıştığı okul türü, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşmıştır. Bununla birlikte öğretmenlerin iş stresi düzeyleri ile iş tatminleri arasında orta düzeyde negatif bir ilişki bulunduğu belirtilmektedir.

Her düzeydeki bireyi etkisi altına alabilen stres, örgütsel anlamda performans düşüklüğü, işe devamsızlık, davranışsal bozukluklar, kaygı, depresyon ve tükenmişlik belirtisi gibi psikolojik sorunlara yol açabilmektedir (Baklacı, 2013).

Otel yöneticilerinin iş stresi ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre değişimi üzerine yapılan bir çalışmada ise, çalışanların yetenekleri, çalışanlar arasındaki uyumsuzluk, üst görevdekilerle anlaşamama, haksız müşteri talepleri ve dedikodu açısından kadın yöneticiler ile erkek yöneticiler arasında görüş farklılığı olduğu bulunmuştur (Sökmen, 2005).

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölümde araştırma modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve analizine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik ve öz-anlayış düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan bu çalışmada, araştırma modeli olarak betimsel nitelik taşıyan ilişki tarama modeli kullanılacaktır. İlişki tarama modeli, iki veya daha çok değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve değişim varsa bunun derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2002). Çalışmada bu model altında, ilkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlikleri ve öz-anlayışları arasındaki açıklayıcı ilişkiler incelenecektir. Ayrıca, öğretmenlerin işe bağlı gerginlik ve öz-anlayış düzeylerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı ve okul büyüklüğü gibi bazı değişkenlere göre farklılıkları incelenecektir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Mardin ili Nusaybin ilçe merkezinde görev yapan ilkokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Zaman ve kaynak konusundaki sınırlılıklar ve araştırmacı tarafından kolay erişebilir olması nedeniyle örneklemin Mardin ili Nusaybin ilçesi merkez ilkokullarında görev yapan öğretmenlerle yürütülmesi uygun görülmüştür. Nusaybin ilçesi genelinde 1331 öğretmen görev yapmakla birlikte merkezde görev yapan öğretmenlerin sayısı 389'dur. Araştırma kapsamında örneklem alma yöntemi olarak kolaylıkla bulunabileni örnekleme (uygun örnekleme) yöntemi kullanılmıştır. Kolaylıkla bulunabileni örnekleme yöntemi, yakın çevrede bulunan ve ulaşılması kolay ve araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen bireyler üzerinde yapılan örneklemedir (Erkuş, 2009, 98). Nusaybin merkez ilkokullarında görev yapan öğretmenlerin okullara göre dağılımı ve okulların mevcudu aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Çizelge 2.1. Örneklemdaki okul bilgileri

Okul Adı	Öğretmen Sayısı	Öğrenci Sayısı
OKUL 1	29	970
OKUL 2	9	221
OKUL 3	20	646
OKUL 4	29	860
OKUL 5	32	933
OKUL 6	25	851
OKUL 7	27	885
OKUL 8	63	1645
OKUL 9	43	1096
OKUL 10	9	198
OKUL 11	57	1406
OKUL 12	46	1180
TOPLAM	389	10891

2.3. Veri Toplama Araçları

2.3.1. Sosyodemografik bilgi formu

Araştırma amacı doğrultusunda belirlenen alt problemlere yanıt aramak amacıyla araştırmacı tarafından öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni hali, meslekteki kıdemi ve öğretmenlik yaptığı sınıftaki öğrenci sayısını belirlemek için sosyodemografik bilgi formu geliştirilmiştir. İlgili form ekler kısmında yer almaktadır.

2.3.2. İşe bağlı gerginlik ölçeği

Araştırma kapsamında öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyini ölçmek amacıyla Kyriacou ve J. Sutcliffe'nin geliştirdiği iş stresi ölçeği kullanılacaktır. Kyriacou ve J. Sutcliffe'nin İngiltere'de çalışan ortaöğretim öğretmenlerinin iş stresini belirleyen İş Stresi Ölçeği 51 maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek daha sonra Furnham ve Payne'in çalışmasında Batı Hindistan'da çalışan ortaöğretim öğretmenlerinde 36 madde olarak kısaltılmış şekliyle

uygulanmıştır. İş stresi ölçeği, Özdayı'nın (1990) çalışmasında Türkçe 'ye çevrilmiş ve 41 madde halinde Türk toplumuna uyarlanmıştır. İş Stresi Ölçeği 5'li Likert tipindedir, maddelere karşılık gelen puan dağılımında; 1 puan: Hiç stres yok; 2 puan: Nadiren stres var; 3 puan: Biraz stresli; 4 puan: Sık sık stresli; 5 puan: Her zaman stresli şeklinde değerlendirilmektedir. İş stresi ölçeği uygulanırken, öğretmenlerin her bir soruyu okuduktan sonra kendilerine uygun olan beş seçenekten yanıt olarak sadece birini işaretlemeleri istenmiştir. Bu derecelemeye göre: 0-10 arası hiç stres yok, 11-35 arası nadiren stres var, 36-50 arası biraz stresli, 51-75 arası sık sık stresli, 76 ve üzeri her zaman stresli olarak değerlendirilmektedir. Özdayı (1990), iş stresi ölçeğinin güvenirlik analizini Resmi lisede ve Özel lisede çalışan 1134 öğretmen üzerinde yaparak iç tutarlık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha = 0,92$ olarak bulmuştur. Daha sonra Çivilidağ (2003), Anadolu liselerinde ve özel liselerde çalışan 225 öğretmen üzerinde iş stresi ölçeğinin güvenirlik analizini yaparak iç tutarlık katsayısını Cronbach Alpha, $\alpha = 0,96$ olarak bulmuştur.

Bu araştırmada ise ölçeğin güvenirlik analizi yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,95$ olarak bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda işe bağlı gerginlik düzeyine ilişkin güvenirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 2.2. İşe bağlı gerginlik ölçeği güvenirlik istatistikleri

Madde Sayısı	Varyans	Standart Sapma	Cronbach Alpha
41	1019,409	31,92818	0,955

2.3.3. Öz-anlayış ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin öz-anlayış düzeylerini ölçmek amacı ile ise Neff tarafından geliştirilen "Öz Anlayış Ölçeği"(ÖAÖ) kullanılmıştır. Ölçekte cevaplayanlardan belirtilen durumla ilgili olarak ne kadar sıklıkla hareket ettiklerini "Hemen hemen hiçbir zaman=1" ve "Hemen hemen her zaman=5" arasında değişen 5'li likert tipi bir ölçekte derecelendirmeleri istenmektedir. Neff tarafından geliştirilen ÖAÖ'nin Türkçe güvenirlik ve geçerlik çalışması Deniz, Kesici & Sümer (2008) tarafından yapılmıştır. Türkçe Öz-Anlayış Ölçeği (ÖAÖ)'nin orijinalinde farklı olarak ölçeğin tek boyutlu bir yapı gösterdiği ve aynı zamanda madde toplam korelasyonunda .30'un altında olan 2 tane madde ölçekten çıkartılarak toplam 24

maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Ayrıca iç tutarlılık katsayısı .89 ve test-tekrar test korelasyon .83 olarak hesaplanmıştır.

Bu araştırmada ise ölçeğin güvenilirlik analizi yapılmış ve iç tutarlılık katsayısı $\alpha = 0,86$ olarak bulunmuştur. Aşağıdaki tabloda öz anlayış düzeyine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 2.3. Öz anlayış ölçeği güvenilirlik istatistikleri

Madde Sayısı	Varyans	Standart Sapma	Cronbach Alpha
24	223,046	14,93473	0,865

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri toplanmaya başlamadan önce araştırmacı gerekli izinleri almıştır. Verilerin toplanma işlemi okul ortamında, gruplar halinde ve bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Veriler 2014-2015 Eğitim-Öğretim Yılında Mardin ili Nusaybin ilçesi merkez ilkokullarında görev yapan öğretmenlerden toplanmıştır. Veriler toplanırken araştırmacı örnekleme oluşturan öğretmenlere araştırmanın amacı, ölçekler ve gönüllülük ilkesi hakkında bilgi vermiş ve güvenilirliği sağlayabilmek amacıyla öğretmenlerden ölçeklerin üzerine isimlerini yazmamalarını istemiştir. Uygulamalara toplam 210 öğretmenden ölçekler aracılığıyla veri toplanmıştır. Ancak bu ölçeklerden eksik ya da yanlış doldurulduğu tespit edilen 23 ölçek örneklemden çıkartılmış ve geriye kalan 187 ölçek araştırmanın veri kaynağını oluşturmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Öğretmenler tarafından doldurulan ölçek formları, araştırmacı tarafından bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizi, SPSS 22 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde öğretmenlerin işe bağlı gerginlik ve öz anlayış düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Cinsiyet ve medeni durum değişkenleri açısından işe bağlı gerginlik ve öz anlayış düzeylerinde anlamlı fark olup olmadığının tespiti için t testi, kıdem, yaş ve sınıftaki

öğrenci sayısı değişkenleri açısından işe bağlı gerginlik ve öz anlayış düzeylerinde anlamlı fark olup olmadığının tespiti için ise tek yönlü varyans analizi (one way anova) kullanılmıştır. Hata payı .05 olarak alınmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

3. BULGULAR

Bu bölümde, araştırmada ele alınan alt problemlere ilişkin ölçeklerden elde edilen veriler ve bu verilerin istatistiksel olarak çözümlenmesi sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

3.1. Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımına İlişkin Bulgular

Araştırmaya konu olan katılımcıların; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısına ilişkin demografik faktörlerin frekans dağılımları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Çizelge 3.4. Öğretmenlerin kıdem süresine göre örneklemin dağılımı

Kıdem Süresi	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
1-5 yıl	95	50,8	50,8
6-10 yıl	49	26,2	77,0
11 ve üzeri	43	23,0	100,0
Toplam	187	100,0	

Araştırmaya konu olan katılımcıların; kıdem süresine göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının (% 50,8) 1-5 yıllık çalışma süresine sahip olduğu, diğer % 26,2'lik kısmın 6-10 yıl ve % 23'lük kısmının ise 11 ve üzeri yıllık çalışan öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Çizelge 3.5. Öğretmenlerin sınıfındaki öğrenci sayısına göre örneklemin dağılımı

Sınıftaki Öğrenci Sayısı	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
0-20 kişi	16	8,6	8,6
21-25 kişi	47	25,1	33,7
26-30 kişi	64	34,2	67,9
31 ve üzeri	60	32,1	100,0
Toplam	187	100,0	

Araştırmaya konu olan katılımcıların; sınıftaki öğrenci sayısına göre dağılımları incelendiğinde katılımcıların % 8,6 sınıfın 0-20 kişilik sınıf mevcuduna sahip olduğu, % 25,1'inin 21-25 kişilik, % 34,2' sinin 26-30 kişilik diğer kalan % 32,1'inin ise 31 kişi ve üzeri sınıf mevcudlarına sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.6. Öğretmenlerin yaşlarına göre örneklemin dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
18-25 yaş	46	24,6	24,6
26-30 yaş	65	34,8	59,4
31-35 yaş	45	24,1	83,4
36 ve üzeri	31	16,6	100,0
Toplam	187	100,0	

Ankette katılımcıların yaşı açık uçlu olarak sorulmuştur. Katılımcıların yaşları, değerlendirilmesi açısından dağılım dikkate alınarak 4 farklı yaş aralığı oluşturulmuştur. 18-25 yaş arası (% 24,6) , 26-30 yaş arası (% 34,8), 31-35 yaş arası (% 24,1) ve 36 yaş üzeri katılımcı oranı ise (% 16,6)' dir. Katılımcıların yaş gruplarına bakıldığında 26-30 yaş arası çalışanların çoğunlukta olduğu (% 34,8) görülmektedir.

Çizelge 3.7. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örneklemin dağılımı

Cinsiyet	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Kadın	87	46,5	46,5
Erkek	100	53,5	100,0
Toplam	187	100,0	

Araştırmaya konu olan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında yarısından fazlasının (%53.5) erkek olduğu, kalan % 46.5'lik kısmının ise kadın katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

Çizelge 3.8. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örneklemin dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Evli	106	56,7	56,7
Bekar	81	43,3	100,0
Toplam	187	100,0	

Katılımcıların medeni durumları evli ve bekar olarak iki kategoride değerlendirilmiştir. Evli çalışanların örneklem içindeki oranı % 56.7 iken bekar çalışanların oranının ise %43,3 olduğu görülmektedir.

3.2. İlkokul öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular

Çalışmanın bu kısmında öz-anlayış ölçeğinin toplam puanı ile demografik faktörler arasındaki anlamlı farklar değerlendirilmiştir. Öncelikle uygulanacak analiz türlerinin belirlenmesi için veri setinin normal dağılıma uygunluğu incelenmiştir, inceleme sonucunda öz-anlayış veri setinin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiş ve analizlerde parametrik yöntemler kullanılmıştır.

Araştırmanın birinci alt probleminde ilkökul öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından

anlamli farklilik olup olmadigi incelenmis ve elde edilen bulgular asagida tablolar halinde sunulmustr.

Çizelge 3.9' da öğretmenlerin öz anlayış düzeyleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Öz anlayış ve cinsiyet arasındaki ortalama, standart sapma ve t testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 3.9. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	n	ss	x	t	p
Kadın	87	0,59	2,75	0,22	0,61
Erkek	100	0,64	2,77		

Çizelge 3.9 incelendiğinde öğretmenlerin öz anlayış düzeyleriyle cinsiyetleri arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($t=0,22$, $p>.05$).

Çizelge 3.10'da öğretmenlerin öz anlayış düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Medeni durum ve öz anlayış arasındaki ortalama, standart sapma ve t testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 3.10. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	n	ss	x	t	p
Evli	106	0,6	2,74	0,618	0,61
Bekar	81	0,64	2,79		

Çizelge 3.10 incelendiğinde öğretmenlerin öz anlayış düzeyleriyle medeni durumları arasında anlamlı fark olmadığı görülmektedir ($t=0,618$, $p>.05$).

Çizelge 3.11' de öğretmenlerin öz anlayış düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgular bulunmaktadır. Yaş ve öz anlayış arasında hangi gruplar için anlamlı fark olduğunu belirlemek için Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.11. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

		Kareler		Kare		
		Toplamı	Sd	Ortalama	F	p
Öz Anlayış	Grup İçi	,807	3	,269		
	Gruplar				,692	,558
	Arası	71,218	183	,389		
	Toplam	72,025	186			

Çizelge 3.11'e göre öğretmenlerin öz anlayış düzeyiyle yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ($p > .05$).

Çizelge 3.12'de öğretmenlerin öz anlayış değişkeni ile kıdem değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Kıdem grupları ve öz anlayış düzeyi arasındaki farkın anlamlılığı testi için tek yönlü anova yapılmış ve sonuçları sunulmuştur.

Çizelge 3.12. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile kıdem değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

		Kareler		Kare		
		Toplamı	Sd	Ortalama	F	p
Öz Anlayış	Grup İçi	,298	2	,149		
	Gruplar				,382	,683
	Arası	71,727	184	,390		
	Toplam	72,025	186			

Çizelge 3.12'ye göre öğretmenlerin öz anlayış düzeyiyle kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ($p > .05$).

Çizelge 3.13'de öğretmenlerin öz anlayış düzeyleri ile okuldaki öğrenci sayısı değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Tek yönlü anova testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Çizelge 3.13. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile öğrenci sayısı değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

		Kareler		Kare		
		Toplamı	Sd	Ortalama	F	p
Öz Anlayış	Grup İçi	,819	3	,273		
	Gruplar	71,206	183	,389	,702	,552
	Arası					
	Toplam	72,025	186			

Çizelge 3.13'e göre öğretmenlerin öz anlayış düzeyiyle öğrenci sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$).

3.3. İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan ilkökul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık olup olmadığı çerçevesinde elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Çizelge 3.14'de öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Cinsiyet ile işe bağlı gerginlik arasındaki ortalama, standart sapma ve t testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 3.14. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile cinsiyet değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	n	ss	X	t	p
Kadın	87	0,83	2,87	0,294	0,04
Erkek	100	0,72	2,83		

Çizelge 3.14'e göre öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=0,294$, $p<.05$). Buna göre kadın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ($X=2,87$) erkek öğretmenlerden ($X=2,83$) daha yüksektir.

Çizelge 3.15’de öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Aşağıda medeni duruma bağlı olarak değişen işe bağlı gerginlik düzeyi ortalamaları, standart sapması ve t testi sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 3.15. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile medeni durum değişkenine ilişkin t testi sonuçları

	n	ss	x	t	p
Evli	106	0,75	2,9	1,134	0,34
Bekar	81	0,8	2,77		

Çizelge 3.15 incelendiğinde öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık yoktur ($t=1,134, p>.05$).

Çizelge 3.16’da öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyinin yaş gruplarına göre değişip değişmediğine ilişkin Tek Yönlü ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 3.16. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile yaş değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

		Kareler	Sd	Kare	F	p
		Toplamı		Ortalama		
İşe Bağlı	Grup İçi	2,044	3	,681	1,126	,340
Gerginlik	Gruplar Arası	110,752	183	,605		
	Toplam	112,796	186			

Çizelge 3.16’ya göre öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyiyle yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$).

Çizelge 3.17’de öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile kıdem grupları arasında Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmış ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 3.17. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile kıdem değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

		Kareler		Kare		
		Toplamı	Sd	Ortalama	F	p
İşe Bağlı	Grup İçi	1,003	2	,502		
Gerginlik	Gruplar	111,793	184	,608	,826	,440
	Arası					
	Toplam	112,796	186			

Çizelge 3.17’ye göre öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyiyle kıdem değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$).

Çizelge 3.18’de öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öğrenci sayısı değişkeni arasındaki anlamlı farklılık test edilmiştir. Okul mevcuduna ilişkin gruplandırma yapılmış ve işe bağlı gerginlik düzeyi ile Tek Yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Çizelge 3.18. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile öğrenci sayısı değişkenine ilişkin ANOVA sonuçları

		Kareler		Kare		
		Toplamı	Sd	Ortalama	F	p
İşe Bağlı	Grup İçi	,847	3	,282		
Gerginlik	Gruplar	111,949	183	,612	,462	,710
	Arası					
	Toplam	112,796	186			

Çizelge 3.18’e göre öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyiyle öğrenci sayısı değişkeni arasında anlamlı bir fark yoktur ($p>.05$).

İkinci araştırma problemine ilişkin bulgular genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri demografik değişkenlerin büyük bir kısmına bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Araştırmada yalnızca işe bağlı gerginlik düzeyleri ile cinsiyet

değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuş, kadın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

3.4. İlkokul öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına dair bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan, “ilkokul öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişki var mıdır” çerçevesinde elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

Çizelge 3.19’da öğretmenlerin öz anlayış düzeyleri ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık olup olmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Öz anlayış ile işe bağlı gerginlik arasındaki korelasyon sonuçları yer almaktadır.

Çizelge 3.19. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ve işe bağlı gerginlik düzeyi arasındaki korelasyon sonuçları

		İşe bağlı gerginlik	Öz anlayış
İşe bağlı gerginlik	Pearson Korelasyon Katsayısı	1	,-394**
	P		,000
	N	187	187
	X	2,85	2,76
	SS	,77	,62

**p<.01

Çizelge 3.19 incelendiğinde öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile işe bağlı gerginlik düzeyi arasında orta düzeyde negatif yönlü korelasyon bulunmuştur ($r=-,394$; $p<.01$).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM TARTIŞMA VE YORUM

4.TARTIŞMA VE YORUM

Bu bölümde ilköğretim öğretmenlerinin öz-anlayış ve işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişkilere dair bulgular tartışılmıştır.

4.1. İlkokul öğretmenlerin öz-anlayış düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair tartışma ve yorum

Yapılan çalışmada ilköğretim birinci kademe sınıf öğretmenlerinin öz anlayış düzeyleri demografik değişkenlere bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Bu bulgu eğitim kurumlarında yapılan öz anlayış ile ilgili çalışmalar açısından dikkate alınması gereken bir sonuçtur. Öz anlayış düzeyi ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark olmaması alanyazında Yılmaz (2009), Özyeşil (2011) ve İkiz ve Totan (2012) tarafından yapılan çalışmalarla benzer sonuç göstermektedir.

Öz anlayış düzeyi, yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenlerinden etkilenmemektedir. Bu da öz-anlayışın kişisel özelliklerden (demografik özelliklerden) ayrı bir kavram olarak ele alınması gerekliliğini vurgulayan bir sonuçtur.

4.2. İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, sınıfındaki öğrenci sayısı değişkenleri bakımından anlamlı farklılık gösterip göstermediğine dair tartışma ve yorum

Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri demografik değişkenlerin büyük bir kısmına bağlı olarak farklılaşmamaktadır. Araştırmada yalnızca işe bağlı gerginlik düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık bulunmuş, kadın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. İşe bağlı gerginliğe ilişkin yapılan çalışmalar genellikle sağlık sektöründe ele alınmıştır. Alanyazında işe bağlı gerginlik düzeyinin sağlık çalışanlarında cinsiyete göre farklılaşmadığı bulgusuna sıklıkla rastlanmaktadır (Aslan vd.,

1998; Sünter vd., 2006; Tokuç vd., 2015). Bu araştırmada işe bağlı gerginliğin kadın öğretmenler lehine yüksek çıkması, öğretmenlik mesleğinin doğası ile ilgilidir şeklinde yorumlanabilir.

İş stresi üzerine otel yöneticileriyle yapılan bir çalışmada ise kadın ve erkek yöneticilerin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin algılarının yönetsel yetenek kullanımı, iş arkadaşlarıyla geçimsizlik, üstlerle anlaşmazlık, müşterilerin haksız talepleri ve işyerinde dedikodu yapılması konularında anlamlı şekilde farklılaştığı bulunmuştur (Sökmen, 2005). Ayrıca sağlık sektöründe çalışanların iş doyumunu ve iş stresi üzerine yapılan bir çalışmada ise kadın çalışanların iş streslerinin erkek çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013). Bu sonuç bu araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir.

Benzer şekilde sağlık ocaklarında çalışan pratisyen hekimlerin iş doyumunu ve işe bağlı gerginliklerinin araştırıldığı bir çalışmada da işe bağlı gerginlik düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Sünter, vd., 2006). Hemşireler üzerinde yapılan işe bağlı gerginlik araştırmasında da hemşirelerin medeni durumları ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Aslan, vd., 1998; Arıkan ve Karabulut, 2004). Bu çerçevede bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Diğer yandan pratisyen hekimler üzerine yapılan çalışmada hekimlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile yaşları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Sünter, vd., 2006). Bu çerçevede bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Arıkan ve Karabulut (2004) tarafından hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeyi üzerine yapılan bir çalışmada ise 34 yaş ve üzerinde olan hemşirelerin daha düşük düzeyde işe bağlı gerginliğe sahip oldukları bulunmuştur.

Turizm sektöründeki yöneticilerin iş stresi üzerine yapılan bir araştırmada stres düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı fark bulunmuştur. Bu çerçevede erkek yöneticiler çalışanlar açısından bireysel yeteneklerin kullanılmamasını işyerinde bir stres kaynağı olarak görmektedir. Benzer şekilde erkek yöneticiler işyerinde çalışanlar arasındaki sosyal ilişkilerde yaşanan uyumsuzluğun bir stres kaynağı olduğunu düşünmektedirler. Diğer yandan kadın yöneticilere göre üstlerle kurulan ilişkilerde yaşanan uyumsuzluğların bir stres kaynağı olarak değerlendirilemeyeceği sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın erkek yöneticiler bu durumun önemli bir stres kaynağı olduğunu belirtmektedirler (Sökmen, 2005).

Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada ise kadın personelin iş stresi düzeyi erkeklerden daha yüksektir. Yapılan araştırmada sağlık sektöründeki verimlilik açısından kadın personelin iş stresi düzeyinin yüksekliği olumlu olarak değerlendirilmektedir (Erşan vd., 2013). Ayrıca kamu kurumlarında çalışan kadın personeldeki iş stresinin nedenlerinin toplumsal cinsiyet çerçevesinin dışında çalışma koşulları ve üst (yönetici) davranışları nedeniyle yükseldiği ifade edilmektedir (Cam, 2006).

Başka bir araştırmada erkek egemen endüstrilerde çalışan kadınların daha fazla baskı altında olduğu ve iş stresi düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı araştırmada kadın çalışanların zihinsel sağlık düzeylerinin de olumsuz etkilendiği ifade edilmektedir. Genel ifadeyle endüstri sektöründe kadın çalışanların iş stresi, liderlik özellikleri ve zihinsel sağlık konusunda erkeklere kıyasla daha olumsuz koşullara sahip oldukları belirtilmektedir (Gardiner ve Tiggemann, 1999).

Alanyazında 10 yıl ve daha üzeri kıdeme sahip olan hekimlerin 5 yıldan daha az kıdeme sahip hekimlere kıyasla işe bağlı gerginlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Sünter, vd., 2006). Bu bulgu bu araştırma sonuçları açısından farklılık göstermektedir. Ancak hemşirelerin işe bağlı gerginlik düzeylerinin araştırıldığı bir çalışmada ise hemşirelerin kıdemleri ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (Arıkan ve Karabulut, 2004; Başçı, Özyurda ve Yılmazel, 2016). Bu çerçevede bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir

İlkokullarda öğretmenlerin çalışma koşulları düşünüldüğünde her bir okulun bulunduğu yerin sosyoekonomik ve sosyokültürel özgün koşulları o ilkokuldaki eğitim öğretim faaliyetlerini gerek doğrudan gerek ise dolaylı olarak etkileyebilir. Bu durum okulların toplumla kurduğu doğrudan bağ ile ilişkilidir. Bu çerçevede kadın öğretmenlerin iş stresinin yüksek olması hem okul içindeki toplumsal cinsiyet rolleriyle hem de okul dışındaki sosyal ve ekonomik koşullarla açıklanabilir. Bu açıklama kadın öğretmenden bağımsız olarak ele alınabileceği gibi, öğretmenin bireysel sorunlarına (stres kaynağının bireye bağlı olması) da bağlı olarak ele alınabilir. Bu nedenle ilkokullarda öğretmenlerin eğitim-öğretim hizmetlerini sağlıklı bir şekilde yürütebilmesi için tüm uygun koşulların sağlanması okul yöneticileri ve milli eğitim yöneticileri açısından önemli bir görevdir. Okullarda işe bağlı gerginliğin çözülmesinde birey temelli stres kaynaklarından önce eğitim sistemi (yönetim) ve

toplumsal çevre temelli stres kaynaklarının önellenmesi gerekmektedir. Böylece öğretmenlerin kendilerinden kaynaklanan bireysel stres nedenlerini algulamaları daha kolay olacaktır.

İşe bağlı gerginliğin kaynakları düşünüldüğünde öğretmenlerin işyeri olarak okullarda birçok işe bağlı gerginlik kaynağından söz edilebilir. Aşırı iş yükü, öğrencilerin agresif tutumları, işin doğasına bağlı nedenler, bireye bağlı nedenler, örgütsel yapıya bağlı nedenler gibi (Aktaş, 2001) birçok işe bağlı gerginlik kaynağından söz edilmektedir. Okullarda öğretmenlerin meslektaşlarıyla, yöneticileriyle veya öğrencileriyle iletişim halindeyken karşılaştığı birçok olumsuz tutum davranış veya olay işe bağlı gerginlik kaynağı olarak değerlendirilebilir. İlkokullar açısından okul mevcudunun ve öğretmen sayısının fazla olması işyerinde olası sorunları arttırabilir. Bununla birlikte öğretmenlerin ailevi problemleri veya ekonomik problemleri de dışa bağlı gerginlik kaynakları olarak okuldaki eğitim-öğretim faaliyetlerini olumsuz etkileyebilir. Bu nedenle okullarda işe bağlı gerginliğe neden olabilecek koşulların ortadan kaldırılması, öğretmenlere kendilerini psikolojik iyi oluş çerçevesinde iyi hissedebilecekleri bir ortamın hazırlanması oldukça önemlidir. Alanyazında işe bağlı gerginlikle depresyon, kaygı ve anksiyete arasında güçlü bir korelasyon olduğu belirtilmektedir (Beehr vd., 1978; Byrd vd., 2000). Bu açıdan ilkokullarda çalışan öğretmenlerde işe bağlı gerginlik yaratabilecek koşulların belirlenerek sosyodemografik değişkenlerden bağımsız bir biçimde düzenlenmesi (cinsiyet hariç), eğitim-öğretimin niteliğini arttıracak olması bakımından önemlidir.

4.3. İlkokul öğretmenlerinin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile öz-anlayış düzeyleri arasında ilişki olup olmadığına dair tartışma ve yorum

İlkokul öğretmenlerin öz anlayış düzeyi ile işe bağlı gerginlik düzeyi arasında orta düzeyde negatif yönlü korelasyon bulunmuştur. Öğretmenlerin öz anlayış düzeyi yüksekliğinin, okul içerisinde yaşanan olumsuz olaylar veya okulda varolan olumsuz koşullara karşı acıya direnme içgüdüsünden daha güçlü olduğu (Özyeşil, 2011) düşünüldüğünde, okullarda öğretmenlerin öz anlayış düzeyini yükseltme çalışmalarının, işe bağlı gerginlik kaynaklarının etkisini azaltmaya yardımcı olabileceği ifade edilebilir.

Öz anlayış yaşanan acılar ve başarısızlıklardan elde edilen deneyimlerin çerçevesinde yeni bir anlayış ve anlamlandırma süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak, öz anlayış düzeyi yüksek olan öğretmenler, okul içerisinde yaşanan olumsuzluklarla, stres ve

gerginliklerle baş etmede yaşantılarını deneyim süreci olarak değerlendirebilir. Bu nedenle işe bağlı gerginliğe ilişkin kaynakların etkisi daha az hale gelebilir.

İşe bağlı gerginlik kaynaklarının kişiye bağlı nedenler, çevreye bağlı nedenler ve işin yapısından kaynaklanan nedenler şeklinde ayrılması, bu nedenlere yönelme şeklini de değiştirmektedir. Kişiyeye bağlı nedenlerin diğer nedenlere kıyasla daha önde olduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2013). Bu açıdan diğer gerginlik kaynaklarına kıyasla kişisel kaynakların öne çıkması bireyin psikolojik iyi olma haliyle ilişkilendirilebilir. Öz anlayış düzeyi ile işe bağlı gerginlik düzeyi arasındaki ilişki de bu çerçevede değerlendirilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma bulguları çerçevesinde ulaşılan sonuçlara yer verilmiş ve bu sonuçlar üzerinden diğer araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

1. İlkokul Öğretmenlerinin İşe Bağlı Gerginlik Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ($X=2,85$) orta düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık bulunmuş ($p<.05$) ve kadın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri ($X=2,87$) erkek öğretmenlere ($X=2,83$) kıyasla daha yüksek çıkmıştır Buna karşın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyiyle yaş, medeni durum, kıdem, sınıftaki öğrenci sayısı değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

2. İlkokul Öğretmenlerinin Öz Anlayış Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ($X=2,76$) orta düzeyde (düşük düzeye yakın) bulunmuştur. Ayrıca ilkokul öğretmenlerinin öz anlayış düzeyiyle yaş, cinsiyet, kıdem, sınıfındaki öğrenci sayısı ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır.

3. İlkokul Öğretmenlerinin Öz Anlayış Düzeyi ile İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi Arasındaki İlişkiye Dair Sonuçlar

Öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyi ile öz anlayış düzeyi arasında ise düşük düzeyde negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-,394$). Uygulanan öz anlayış ölçeğine göre öz anlayış düzeyi yüksek olan öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyinin düşük olması, bu kişilerin stresi daha iyi yönetebildiklerine dair bir bulgudur.

Araştırma örnekleminin betimleyici bilgileri açısından ise örneklemdaki öğretmenlerin %77'si (n=144) en fazla 10 yıllık kıdeme sahip öğretmenlerden oluşmaktadır. %50,8'i 1-5 yıllık kıdeme sahip, %26,2'si 6-10 yıllık kıdeme sahipken %23'ü ise 11 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Bu durum Nusaybin ilçe merkezinde genellikle genç ilkököl öğretmenlerinin görev yaptığını göstermektedir. Aynı zamanda örneklemin %83'ünün 35 yaşının altında olduğu görülmektedir. Örneklemden cinsiyet ve medeni durum değişkenleri yüzdelerinin birbirine yakın olduğu ifade edilebilir. %57 si evli %43'ü bekar öğretmenlerden oluşan örneklemden erkek öğretmenler %54 ile temsil edilmektedir.

Öneriler

Öz anlayış üzerine Türkiye'de yapılan çalışmalar incelendiğinde genellikle üniversite öğrencilerinin öz anlayış düzeyi hakkında çalışmalara rastlanmaktadır (Nazik ve Arslan, 2011; İkiz ve Totan, 2012; Akın, 2010; Tatlıhoğlu ve Deniz, 2011; Yılmaz, 2009; Öveç, 2007; Sümer, 2008). Bu çalışma öğretmenlerin öz anlayış düzeyiyle ilgili olduğundan önemli olmakla birlikte, araştırmacılara

1. Öz anlayış ve işe bağlı gerginlikle ilgili öğretmenler, yöneticiler ve akademisyenlerin örneklem olduğu araştırmalar önerilebilir.
2. Öğretmenlerdeki öz anlayış düzeyini yordayan değişkenlerin belirlenmesine ilişkin araştırmalar önerilebilir.
3. Araştırma sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin işe bağlı gerginlik düzeyleri erkek öğretmenlerden yüksek çıkmıştır. Bu konuda araştırmacılara farklı meslek gruplarından kadınların işe bağlı gerginlikleri ile ilgili çalışmalar önerilebilir.

Öğretmenlere ve yöneticilere ise,

1. İlkokullarda öz anlayış ve işe bağlı gerginlik ile ilgili hizmet içi eğitim programları düzenlenmesi önerilebilir.
2. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin öğretmenlere de ulaşmasını sağlayacak bir üst kurumun oluşturulması (Rehberlik Araştırma Merkezleri içerisinde uzman psikolog istihdamı ile) önerilebilir.
3. Okul psikolojik danışmanlarının, müşavirlik hizmetleri kapsamında öğretmenlere ve idarecilere yönelik öz-anlayışı artırıcı çalışmalar önerilebilir.

4. Öğretmenlerin öz-anlayışlarını geliştirici profesyonel yardımlar geliştirilebilir ve yapılan yardımların içeriği zenginleştirilebilir.
5. Öğretmenlerin işe bağlı gerginliklerini azaltmak için rehberlik ve araştırma merkezlerinin yönlendireceği uzman psikolog tarafından bireysel yada grupta psikolojik danışma önerilebilir.
6. Okul idaresinin öğretmenlerin işe bağlı gerginliklerini azaltmak amaçlı öğretmenler, veliler ve öğrenciler arasında bir köprü görevi görmesini sağlamak önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. (2009). Self-compassion and submissive behavior, *Egitim ve Bilim*, 34(152), 138-147.
- Akın, A. (2010). Öz duyarlık ve ilişkilerle ilgili bilişsel çarpıtmalar, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39, 1-9.
- Akın, A. (2011). Öz duyarlık ve öz aldatma, *The International Journal of Educational Researchers*, 2(3), 25-33.
- Akın, A. (2012). Öz duyarlık ve otomatik düşünceler, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 42, 1-10.
- Akın, Ü., Akın, A. ve Abacı, R. (2007). Öz-duyarlılık ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33, 1-10.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(04).
- Altay, Birsen, Demet Gönener ve Ceren Demirkıran (2010), "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri ve Aile Desteginin Etkisi," *Fırat Tıp Dergisi*, 15(1): 10-16.
- Arıkan, D., ve Karabulut, N. (2004). Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Journal of Anatolia Nursing and Health Sciences*, 7(1).
- Aslan, S. H., ALPARSLAN, Z. N., ASLAN, R. O., KESEPARA, C., & ÜNAL, M. (1998). İşe bağlı gerginlik ölçeğinin sağlık alanında çalışanlarda geçerlik ve güvenirliği. *Düşünen Adam*, 11(2), 4-8
- Aydın, A. ve Soyer, U. (2012). Özel eğitim öğrencilerinin öz duyarlılık ve sürekli kygi düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35, 5-18.
- Baklacı, E. (2013). *İş stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Balcı, A. (1993). Üniversite öğretim elemanının iş stresi ölçeği. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 26 (1), 315-334.
- Başçı, A. B. A., Özyurda, F., & Yılmazel, G. Ankara Üniversitesi Hemşirelerinde İşe Bağlı Gerginlik Düzeyi ve Rol Çatışması-Rol Belirsizliği Durumu ve Diğer Etmenler, *Jaren*, 2(2), 51-58.

- Beehr, Terry A. ve John E. Newman (1978), "Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model, and Literature Review," *Personnel Psychology*, 31: 665-699.
- Brown, Marie, Sue Ralph ve Ivy Brember, (2002), "Change – Linked Work-Related Stress in British Teachers," *Research in Education*, 67: 1-12.
- Byrd, T. G., Cochran, J. K., Silverman, I. J., & Blount, W. R. (2000). Behind Bars: An Assessment of the Effects of Job Satisfaction, Job-Related Stress, and Anxiety on Jail Employees' Inclinations to Quit. *Journal of Crime and Justice*, 23(2), 69-93.
- Cam, E. (2006). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *International Journal of Human Sciences*, 1(1), 1-10.
- Çivilidağ, A. (2003). Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, M., Kesici, Ş., & Sümer, A. S. (2008). The validity and reliability of the Turkish version of the Self-Compassion Scale. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36(9), 1151-1160.
- Deniz, M.E., Arslan, C., Özyeşil, Z. ve İzmirli, M. (2012). Öz-anlayış, yaşam doyumu, negatif ve pozitif duygu: Türk ve diğer ülke üniversite öğrencileri arasında bir karşılaştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 428-446.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). *İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* (Yayınlanmamış doktora tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin karşılaştırılması* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.
- Erkuş, A. (2009). Davranış bilimleri için bilimsel araştırma süreci (İkinci Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O., & Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121.
- Gardiner, M., & Tiggemann, M. (1999). Gender differences in leadership style, job stress and mental health in male-and female-dominated industries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(3), 301-315.

- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1).
- Hobfoll, Stevan E. (1989) "Conservation Of Resources A New Attempt At Conceptualizing Stres," *American Psychologist*, 44 (3): 513-524.
- Hobfoll, Stevan E. (2001), "The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Rocess: Advancing Conservation of Resources Theory," *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3): 337-421.
- İkiz, E. ve Totan, T. (2012). Üniversite öğrencilerinde öz duyarlılık ve duygusal zekanın incelenmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 51-71.
- Jackson, Susan E. ve Christina Maslach (1982), "After-Effects of Job-Related Stress: Families as Victims," *Journal of Organizational Behavior*, 3 (1): 63-77.
- Johnson, Sheena, Cary Cooper, Sue Cartwright, Ian Donald, Paul Taylor ve Clare Millet (2005), "The Experience of Work-Related Stress Across Occupations," *Journal of Managerial Psychology*, 20 (2): 178-187.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karasek, Robert A. (1976), *The Impact of the Work Environment on Life Outside the Job*(Massachusetts Institute of Technology, Doctoral Thesis).
- Karasek, Robert A. (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign," *Administrative Science Quarterly*, 24 (2): 285-308.
- Kaya, E. (2006). Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Kert, S.B., Erkoç, M.F. ve Şahin, V. (2013). Bilgisayar kullanan bireylerin bilgisayar kullanım süresi ve amacına göre öz-duyarlılık düzeylerinin incelenmesi, *TSA Dergisi*, 17(3), 25-40.
- Lazarus, Richard S. (1993), "From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks," *Annual Reviews Psychology*, 44: 1-21.
- Lerner, Dedra J., Sol Levine, Sue Malspeis ve Ralph B. D 'Agostino (1994), "Job Strain and Health-Related Quality of Life in a National Sample," *American Journal of Public Health*, 84(10): 1580-1585.
- Marshall, S. L., Parker, P. D., Ciarrochi, J., Sahdra, B., Jackson, C. J., & Heaven, P. C. (2015). Self-compassion protects against the negative effects of low self-esteem: A longitudinal study in a large adolescent sample, *Personality and Individual Differences*, 74, 116-121.

- Mosewich, A. D., Kowalski, K. C., Sabiston, C. M., Sedgwick, W. A., & Tracy, J. L. (2011). Self compassion: A potential resource for young women athletes, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 33(1), 103-123.
- Nazik, E. ve Arslan, S. (2011). Hemşirelik öğrencilerinin empatik becerileri ile öz duyarlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(4), 69-75.
- Neff, K. D. (2003a). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself, *Self and Identity*, 2(2), 85-102.
- Neff, K. (2003b). The development and validation of a scale to measure self-compassion, *Self and Identity*, 2, 223-250.
- Neff, K. D. (2009). The role of self-compassion in development: A healthier way to relate to oneself, *Human Development*, 52(4), 211-214.
- Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being, *Social and Personality Psychology Compass*, 5(1), 1-12.
- Neff, K.D., Hsieh, Y., & Dejittirat, K. (2005). Self-compassion, achievement goals, and coping with academic failure, *Self and Identity*, 4, 263-287.
- Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits, *Journal of Research in Personality*, 41, 908-916.
- Neff, K.D., & Vonk, R. (2009). Self-compassion versus global self-esteem: Two different ways of relating to oneself, *Journal of Personality*, 77, 23-50 .
- Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults, *Self and Identity*, 9(3), 225-240.
- Öveç, Ü. (2007). Öz-Duyarlılık ile Öz-Bilinç Depresyon Anksiyete ve Stres Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeliyle İncelenmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Özalp, Y. B. (2014). *Öğretim Elemanlarında İş Stresine Neden Olan Örgütsel Etmenler ve Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stresle Baş Etme Stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği)* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Özdayı, N. (1990). Devlet ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, s.351.

- Öztürk, N. (2008). Evli bayan öğretmenlerde iş-aile çatışmasının iş stresi ve performans etkileri (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Özyeşil, Z. (2011). *Öz-anlayış ve Bilinçli Farkındalık*, Maya Akademi, Ankara
- Paul, Robert J. (1974), "Role Clarity as a Correlate of Satisfaction, Job Related Strain and Propensity to Leave -Male Vs. Female," *The Journal of Management Studies*, October: 233-245.
- Pauley, G., & McPherson, S. (2010). The experience and meaning of compassion and self-compassion for individuals with depression or anxiety, *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 83(2), 129-143.
- Russell, D.W., Altmaier, E., & Van Velzen, D. (1987). Job-related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of applied psychology*, 72(2), 269-274
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa. Alfa Yayınları.
- Sarıcaoğlu, H. (2011). Üniversite öğrencilerinin psikolojik iyi olma düzeylerinin kişilik özellikleri ve öz-anlayış açısından incelenmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2009). Does school context matter? Relations with teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and teacher education*, 25(3), 518-524.
- Stahl Stephen M. ve Richard L. Hauger (1994), "Stress: An Overview of the Literature with Emphasis on Job-Related Strain and Intervention," *Advances in Therapy*, 11(3): 110-119.
- Stewart, Wendy ve Julian Barling (1996), "Fathers' Work Experiences Effect Children's Behaviors Via Job-Related Affect And Parenting Behaviors," *Journal of Organizational Behavior*, 17: 221-232.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Sümer, A.S. (2008). Farklı Öz anlayış Düzeylerine Sahip Üniversite Öğrencilerinde Depresyon Anksiyete ve Stresin Değerlendirilmesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Sünter, A.T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H., & Pekşen, Y. (2006). Pratisyen hekimlerde tükenmişlik, işe bağlı gerginlik ve iş doyumunu düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16(1), 9-14.

- Tabaj, A., Pastirk, S., Bitenc, Č., & Masten, R. (2015). Work-related stress, burnout, compassion, and work satisfaction of professional workers in vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 58(2), 113-123.
- Tatlılıoğlu, K. (2010). Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede özsaygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya
- Tatlılıoğlu, K. ve Deniz, M.E. (2011). Farklı öz-anlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinin karar vermede öz-saygı, karar verme stilleri ve kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(2), 19-43.
- Tennant, Christopher (2001), "Work-Related Stress and Depressive Disorders," *Journal of Psychosomatic Research*, 51: 697– 704.
- Tokuç, B., Turunç, Y., & Ekuklu, G. (2015). Edirne’de ambulans çalışanlarının anksiyete, depresyon ve işe bağlı gerginlik düzeyleri, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi(MSG)*, 11(42).
- Torres, R. M., Lawver, R. G., & Lambert, M. D. (2009). Job-Related Stress among Secondary Agricultural Education Teachers: A Comparison Study. *Journal of agricultural education*, 50(3), 100-1001.
- Triplett, R., Mullings, J. L., & Scarborough, K. E. (1996). Work-related stress and coping among correctional officers: Implications from organizational literature. *Journal of Criminal Justice*, 24(4), 291-308.
- Türkgüngör, S. P. (2009). *Örgütsel stres ve çözüm yollarında cinsiyet faktörü: bir örnek olay* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Van Dyne, Linn, Karen A. Jehn ve Anne Cummings (2002), "Differential Effects of Strain on Two Forms of Work Performance: Individual Employee Sales and Creativity," *Journal of Organizational Behaviour*, 23: 57-74.
- Visser, Mechteld R.M, Ellen M. A. Smets, Frans J. Oort, Hanneke C.J.M. de Haes (2003), "Stress, Satisfaction and Burnout among Dutch Medical Specialists," *CMAJ*, 168 (3): 271-275.
- Wang JL (2004) Perceived work stress and major depressive episode(s) in a population of employed Canadians over 18 years old. *The Journal of nervous and mental disease* 192(2):160–163
- Wang JL (2006) Perceived work stress, imbalance between work and family/personal lives, and mental disorders in the Canadian working population. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology* 41:541–548

- Wang, J., Smailes, E., Sareen, J., Schmitz, N., Fick, G., & Patten, S. (2012). Three job-related stress models and depression: a population-based study. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 47(2), 185-193.
- Yıldız, B. (2013). *İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algularının İncelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yılmaz, M.T. (2009). *Üniversite Öğrencilerinin Öz-Anlayışları ile Anne-Baba Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Yürür, S., ve Keser, A. (2010). İşe Bağlı Gerginlik İle İş Tatmini İlişkisinde Duygusal Tükenmenin Aracı Rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(04), 165-193.

EKLER

EK1:Demografik Bilgi Formu

Bu anket, Mersin Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı bünyesinde Yrd.Doc.Dr.Sema Bengi GÜRKAN danışmanlığında yürütülen **“İLKOKUL BİRİNCİ KADEME ÖĞRETMENLERİNDE ÖZ ANLAYIŞ İLE İŞE BAĞLI GERGINLIK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ”** başlıklı yüksek lisans tez çalışması kapsamında yürütülen araştırmaya veri desteği sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu tez çalışmasında, Mardin Nusaybin’de eğitim-öğretim hizmeti veren değerli meslektaşlarımızın öz-anlayış ve işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişki incelenecektir. Bu konuda destek ve katkılarınıza ihtiyaç duymaktayız. Araştırmaya veri sağlamanızda, okulunuz, öğrencileriniz ve sizin açınızdan güvenlik konusunda herhangi bir risk bulunmamaktadır. Anket sorularını cevaplandırarak vereceğiniz bilgiler güvenli bir ortamda değerlendirilecek ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sağladığınız bilgiler sizi ve okulunuzu tanıtıcı nitelikte olmayacak, sadece araştırma kapsamında genel sonuçlara ulaşmada kullanılacak ve sonuçlar yalnızca bilimsel yayın, sunum vb. materyallerde yer alacaktır. Değerli yardım ve katkılarınız için şimdiden çok teşekkür ederiz.

A)

Aşağıdaki soruları size en uygun seçenekleri işaretleyerek yanıtlayınız.

1- Yaşınız?

18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 ve üzeri ()

2- Cinsiyetiniz?

Kadın () Erkek ()

3- Medeni haliniz?

Evli () Bekar ()

4- Mesleki kıdem yılınız?

1 yıl ve daha az () 2-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()

5- Sınıfınızdaki öğrenci sayınız?

10-15 () 16-20 () 21-25 () 26-30 () 31-35 () 36 ve üzeri ()

EK2: İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

	Hiç Stres Yok	Çok Az	Biraz Stres Var	Sık Sık Stres Var	Her Zaman Stres Var
1) Öğretmek için araç-gereç eksikliği					
2) Değişik yeteneklerde ki öğrencilere ders verme zorluğu					
3) İlgilendiğim uğraşlar için yeterli zaman ve imkan olmayışı					
4) Müfredat programını aynen uygulama zorunda olmam					
5) Öğrencileri motive etme güçlüğü					
6) Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorunluluğu					
7)Diğer sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer rahatsızlıklar					
8) Öğrencilerin verimsiz çalışmaları					
9) Mesleki güvence eksikliği					
10) Kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu					
11) Maaşların azlığı					
12) Okulda disiplin politikasının yetersizliği					
13) Sorunlu velilerin sorunlarını çözmede okul yöneticisinin yardımda isteksiz davranması					
14) Öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun eksikliği					
15) Devamlı problem davranışlar sergileyen öğrencilerle meşgul olma zorunluluğu					
16) Tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmeyi zorlaştıran mesleki sorunlar					
17) Yöneticilerin, eğitim ve öğretimle ilgili kararların alınmasında düşünce ve görüşlerimizi almaması					
18) Bazı öğrencilerin sınıfa ihtiyaçları olan malzemeleri getirmeden gelmeleri					
19) Öğrenci başarılarını değerlendirirken standart ölçülerin dışına çıkamama					
20)Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması					
21) Mesleki gelişmemiz için imkanların azlığı					
22)Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği					
23)Yürürlükteki zaman içinde müfredat programını tamamlamadaki zorluk					
24)Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluluğu					

EK3: ÖZ-ANLAYIŞ ÖLÇEĞİ

Cevaplamadan önce her bir ifadeyi dikkatle okuyunuz. Her bir maddenin sağında takip eden ölçeği kullanarak, belirtilen durumda ne kadar sıklıkla hareket ettiğinizi belirtiniz.

	Hemen Hemen	Nadiren	Arasıra	Çoğu Zaman	Hemen Hemen
1. Kendimi kötü hissettiğimde, kötü olan her şeye takılma eğilimim vardır.					
2. İşler benim için kötü gittiğinde zorlukların yaşamın bir parçası olduğunu ve herkesin bu zorlukları yaşadığını görebilirim.					
3. Yetersizliklerimi düşünmek kendimi daha yalnız ve dünyadan kopuk hissetmeme neden olur.					
4. Duygusal olarak acı yaşadığım durumlarda kendime sevgiyle yaklaşmaya çalışırım.					
5. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, yetersizlik hisleriyle tükenirim.					
6. Kötü hissettiğimde, dünyada benim gibi kötü hisseden pek çok kişi olduğunu kendi kendime hatırlatırım.					
7. Zor zamanlar geçirdiğimde kendime daha katı (acımasız) olma eğilimindeyim.					
8. Herhangi bir şey beni üzdüğünde hislerimi dengede tutmaya çalışırım.					
9. Kendimi bir şekilde yetersiz hissettiğimde kendi kendime birçok insanın aynı şekilde kendi hakkında yetersizlik duyguları yaşadığını hatırlatmaya çalışırım.					
10. Kişiliğimin sevmediğim yanlarına karşı hoşgörüsüz ve sabırsızım.					
11. Çok sıkıntılıysam, kendime ihtiyacım olan ilgi ve şefkati gösteririm					
12. Kendimi kötü hissettiğimde diğer insanların çoğunun benden mutlu olduğunu düşünme eğilimindeyim.					
13. Acı veren bir şey olduğunda, durumu dengeli bir bakış açısıyla görmeye çalışırım.					
14. Başarısızlıklarımı insan olmanın bir parçası olarak görmeye çalışırım.					
15. Sevmediğim yanlarımı gördüğümde kendi kendimi üzerim.					
16. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, işleri belli bir bakış açısı içerisinde tutmaya çalışırım.					
17. Ben mücadele halindeyken diğer herkesin işlerinin benimkinden kolay gittiğini hissetme eğilimim vardır.					

18. Acı çektiğim zamanlarda, kendime karşı iyiyimdir.					
19. Bir şey beni üzdüğünde, duygusal olarak bunu abartırım.					
20. Acı çektiğim durumlarda kendime karşı bir parça daha soğukkanlı olabilirim.					
21. Kendi kusur ve yetersizliklerime karşı hoşgörölüyümdür.					
22. Acı veren bir şey olduğunda, olayı büyütme eğilimim vardır.					
23. Benim için önemli bir şeyde başarısız olduğumda, başarısızlığın yalnız benim basıma geldiği duygusunu hissetme eğiliminde olurum.					
24. Kişiliğimin sevmediğim yönlerine karşı anlayışlı ve sabırlı olmaya çalışırım.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : ÖZTÜRK Şükran
Uyruğu : Tc
Doğum Tarihi (gün/ay/yıl) : 30/09/1988
Doğum Yeri : Cizre
Medeni hali : Evli
Adresi :Gaziantep
Telefon : -
E-Posta : sukrn.4733@hotmail.com

Eğitim Derecesi	Eğitim Birimi	Mezuniyet yılı
Yüksek lisans	Toros Üniv. Sosyal Bil. Ens. Psikoloji Tezli YL.	2017
Lisans	Mersin Üniversitesi, PDR Bölümü	2012
Lise	Nusaybin Lisesi	2008

İş Deneyimi

Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2012-2015	Nusaybin Yavuz Selim İ.O.	Rehber Öğretmen
2015-Halen	Gaziantep Hanifi Şireci İ.O	Rehber Öğretmen

Yabancı Dil

İngilizce

Yayımlar

-

İlgi Alanları

Satranç, Yüzme



T.C.
TOROS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNTİHAL PROGRAMI RAPORU

PSİKOLOJİ ANA BİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Tarih: 01/08/2017

Tez Başlığı:

İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinde öz anlayış ile işe bağlı gerginlik düzeyleri arasındaki ilişki

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın;

a) Giriş,

b) Ana bölümler ve

c) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 71 sayfalık kısmına ilişkin, 11/07/2017 tarihinde enstitü arafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, dönem projemin benzerlik oranı % 11 'dir.

Uygulanan filtrelemeler:



- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar hariç
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet

yapıldığında en fazla %10,



- 1- Kaynakça hariç
- 2- Alıntılar dahil
- 3- Benzer kelime sayısı 10 adet

yapıldığında en fazla %30'u geçmemelidir.

Tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Yukarıda belirtilen başlıkta danışmanımla birlikte tamamlamış olduğum tezimin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir. Tezimin, tez yazım kurallarına uygun olarak ve intihal olmaksızın hazırladığımı taahhüt eder; intihal olması durumunda tez çalışmamın başarısız sayılacağını ve mezuniyetimin iptalini kabul ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Öğrencinin Adı Soyadı

: Şükran ÖZTÜRK

İmzası

: Tarih: 01/08/2017

Yukarıda kişisel ve tez bilgileri verilen öğrencimin belirtilen başlıkta birlikte tamamlamış olduğumuz dönem projesi Turnitin intihal yazılım programında kontrol edilmiş ve etik bir ihlale rastlanmamıştır. İntihal yazılım programının rapor çıktısı ektedir. Ayrıca tezin fikir/araştırma sorusu, yöntem, bulgular ve tartışma kısımları özgün olup kısmen veya tamamen diğer çalışmalardan alınan kısımlar olduğu durumlarda kaynak belirtilmesine dikkat edilmiştir.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

Danışmanın Unvanı-Adı-Soyadı: Yrd. Doc. Dr. Fatma Sema GÜRKAN

İmzası

: Tarih: 01/08/2017

Ek: İntihal yazılım programının rapor çıktısı (93 sayfa)

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ -ANLAYIŞ VE İŞE BAĞLI GERGİNLİK DÜZEYLERİNİN BAZI SOSYO DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

Yazar Şükran Öztürk

DOSYA

KRAN_ZT_RK.DOCX (304.15K)

GÖNDERİLDİĞİ ZAMAN 11-TEM-2017 03:52PM

KELİME SAYISI

16865

GÖNDERİM NUMARASI 830215446

KARAKTER SAYISI

127143

İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖZ -ANLAYIŞ VE İŞE BAĞLI GERGİNLİK DÜZEYLERİNİN BAZI SOSYO DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE İNCELENMESİ

ORIJINALLIK RAPORU

% **11**

BENZERLİK ENDEKSİ

% **8**

İNTERNET
KAYNAKLARI

% **3**

YAYINLAR

% **8**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	acikerisim.selcuk.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 3
2	Submitted to Middle East Technical University Öğrenci Ödevi	% 2
3	dergipark.ulakbim.gov.tr İnternet Kaynağı	% 2
4	Submitted to Bahcesehir University Öğrenci Ödevi	% 2
5	dspace.trakya.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1
6	Submitted to Yildirim Beyazıt Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 1
7	acikerisim.sinop.edu.tr:8080 İnternet Kaynağı	% 1

ALINTILARI ÇIKART
BIBLIYOGRAFYAYI
ÇIKART

KAPAT
ÜZERİNDE

EŞLEŞMELERİ ÇIKAR < %1