

**T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ VE
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİ**

**ORTAK EĞİTİM BİLİMLERİ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANA BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARININ İNCELENMESİ
(KAHRAMANMARAŞ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Nurgül KOÇAK

GAZİANTEP - 2014

**T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ VE
KAHRAMANMARAŞ SÜTÇÜ İMAM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜLERİ**

**ORTAK EĞİTİM BİLİMLERİ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANA BİLİM DALI
TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARININ İNCELENMESİ
(KAHRAMANMARAŞ İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. İzzet DÖŞ

Nurgül KOÇAK

GAZİANTEP - 2014

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans (Programın adı) Programı öğrencisi Nurgül KOÇAK (Öğrencinin Adı Soyadı) tarafından hazırlanan Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarının İncelenmesi (Tezin Başlığı) başlıklı tez, 24/ 06 /2014(Savunma Tarihi) tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir

<u>Unvanı, Adı ve Soyadı</u> :	<u>Kurumu</u> :	<u>İmzası:</u>
Yrd.Doç.Dr.İzzet DÖŞ (Danışman)	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	
Prof.Dr.Niyazi CAN	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	
Doç.Dr.M.Suat BAL	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	
Yrd.Doç.Dr.A.Cezmi SAVAŞ	Zirve Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu ... (Tezin Türü) tezi, Enstitü Yönetim Kurulununsayılı kararıyla(Tarih) tarihinde onaylanmıştır.

Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi
Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarının İncelenmesi
(Kahramanmaraş İli Örneği)

Nurgül KOÇAK

Sütçü İmam Üniversitesi -Zirve Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı

Kahramanmaraş-2014; Sayfa:xi+132

Stres tanımlanması kolay olmayan günümüzün öne çıkan sorunlarından biridir. Stres bireyin kendisinden ve çevresinden kaynaklanan bedensel ve ruhsal gerilim, baskı, endişe veren bir rahatsızlıktır.

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarını saptamak, analiz etmek ve sonuçlar ışığında stres yönetimine ilişkin önerilerde bulunmaktır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı iki bölüme ayrılmıştır; birinci bölümde ilişkin kişisel bilgiler; ikinci bölümde stres kaynaklarını belirlemeye yönelik 35 maddeden oluşan örgütsel stres kaynakları ölçeği kullanılmıştır.

Araştırma evreni Kahramanmaraş il merkezinde bulunan ilköğretim öğretmenleridir. Araştırmanın örnekleme yöntemi küme örnekleme yöntemiyle seçilen okullarda bulunan 350 sınıf öğretmenidir.

Verilerin analizinde frekans, ortalama, yüzde değerlerine bakılmıştır. Alt örneklemlere ilişkin anlamlılığın testi için t-testi ve anova testi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda bireylerin en düşük düzeyde stres kaynağı olarak etkilendikleri konular; “iş ile kişilik arasında uyumsuzluğun olması”, “işin

sıkıcı olması” ile “görev sırasında tarafsız bir şekilde durmanın yarattığı güçlük” olduğu görülmektedir.

Bireylerin en çok etkilendikleri stres kaynakları ise; “mesleğin statüsünün düşük olması”, “yükselme olanağının az olması” ile “ücretin yetersiz olması” maddeleridir.

Araştırmanın sonunda elde edilen sonuçlar ışığında; öğretmenlerin iş ortamlarında bulunan ve onları gerek fiziksel gerek ruhsal açıdan rahatsız eden durumların tespit edilerek, gerekli önlemlerin alınması, öğretmenlere iş dışında kalan zamanlarını günlük sıkıntılardan uzaklaşmalarını sağlayabilecek geniş sosyal imkânlar sunulması ve ücretlerinin iyileştirilmesi önerilmiştir

Anahtar kelimeler: Stres, Örgütsel Stres, Örgüt, Stres Düzeyi, Öğretmen

ABSTRACT**Master's Degree Thesis****Primary School Teacher Resources Investigation of the Organizational Stress
(Case Study in Kahramanmaraş)****Nurgül KOÇAK****Sütcü İmam University Zirve University
Social Sciences Institute
Department of Educational Administration Inspection,
Planning and Economics
Kahramanmaraş-2014; Sayfa: xi+132**

Stress is one of the prevailing and hard to define problem of today. Stress caused by an individual's physical and mental tension around himself and print, is a disorder that concern.

The aim of this study is to ascertain and analyze the sources of the organizational stress and to give proposals related to these factors on the teachers working in primary school.

The data aggregation tools are used in this research and consist of two parts: The first part comprises of the personal information of the people taking part in this search. In the second part, a 35 item stress sources test has been applied.

The survey used in this study was carried out in schools in Kahramanmaraş districts. 350 teachers have been chosen by cluster sampling.

T-test, Anova test are used while analysing the sub-problems of the study; also the frequency, percentage, arithmetic average and standard deviation account are figured out.

Research on the length of the average work time results are examined is insufficient to moderate their views in relation to the Fees of less than the possibility of higher levels of average is the average of the Promotion is a high level of work is boring is the lowest level of average, the average crowd of businesses is at work, a low level of lighting is bad is a low level of average. What is not clear, they demonstrate an expectation on the State of the average of the lowest level.

In the light of the results obtained from the study, it is suggested that the situations disturbing teachers whether physically or mentally be found and necessary measures be taken to alleviate them. Moreover, teachers need to have wider social facilities to relax in their free time and have better salaries.

KeyWords: Stress, Level of Stress, Organizational Stress, Organization , Teacher..

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEİKLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ÖNSÖZ.....	xi
BÖLÜM I	1
BÖLÜM I	1
BÖLÜM I	1
BÖLÜM I	1
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Sayıtlar	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar	5
KURAMSAL ÇERÇEVE.....	6
2.1. Stres Kavramı	7
2.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi	9
2.3. Stresin Tanımı	11
2.4. Stresin Belirtileri	14
2.4.1. Alarm aşaması	15
2.4.2. Direnme Aşaması	16
2.4.3. Tükenme Aşaması	16
2.5. Bir Meslek Olarak Öğretmenlik.....	16
2.5. Öğretmen ve Stres	18
2.6. Strese Yol Açan Faktörler (Stres Kaynakları).....	21
2.6.1.1. Bireysel Stres Kaynakları	22
2.6.1.2. Biyolojik Stres Kaynakları	24

2.6.1.3. Psikolojik Stres Kaynakları	24
2.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları	27
2.6.2.1. İşle İlgili Stres Kaynakları.....	29
2.6.2.2. İşteki İlişkilerle ilgili Stres Kaynakları.....	32
2.6.2.3. Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları	34
2.6.2.4. Örgüt Politikasıyla İlgili Stres Kaynakları	34
2.6.2.5. Fiziki Çevre Şartlarından Kaynaklanan Stres Kaynakları.....	39
2.7. Stresin Sonuçları.....	40
2.7.1. Stresin Bireysel Sonuçları	40
2.7.2. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	41
2.7.2.1.İşe Geç Gelme	44
2.7.2.2.İşe Devamsızlık	44
2.7.2.3.İşgücü Devri (Turnover).....	44
2.7.2.4.Performans Düşüklüğü	45
2.7.2.5.İşe Yabancılaşma.....	45
2.7.2.6.Tükenme	46
2.8. Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma Yöntemleri).....	47
2.8.1.Stresle Başa Çıkma Bireysel Stratejiler	47
2.8.2. Stresle Başa Çıkma Örgütsel Stratejiler	50
2.9. İlgili Araştırmalar	52
2.9.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	52
2.9.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	63
BÖLÜM III	72
YÖNTEM.....	72
3.1. Araştırma Modeli	72
3.2. Evren ve Örneklem.....	72
3.3. Veri Toplama Araçları.....	73
3.4. Verilerin Toplanması.....	73
3.5. Verilerin Analizi/Çözümlemesi.....	74
BÖLÜM IV	75
BULGULAR VE YORUMLAR.....	75
BÖLÜM V	109

SONUÇ VE ÖNERİLER	109
5.1.Sonuçlar.....	109
Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	109
Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	111
Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	112
Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	113
Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	114
Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları	114
5.2.Ölçek Alt Boyutlarına Ait Sonuçlar.....	115
5.3.Öneriler.....	116
KAYNAKÇA	118
EKLER	128
ÖZGEÇMİŞ.....	132

TABLolar LİSTESİ

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	75
Tablo 4.2. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	76
Tablo 4.3. Görev Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	78
Tablo 4.4. Görev Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	80
Tablo 4.5. Görev Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	82
Tablo 4.6. Görev Yapısı Boyutu İçin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Yapılan Varyans Analizi.....	84
Tablo 4.7. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	84
Tablo 4.8. Yetke Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	86
Tablo 4.9. Yetke Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	87
Tablo 4.10. Yetke Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	88
Tablo 4.11. Yetke Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi	89
Tablo 4.12. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	89
Tablo 4.13. Üretim Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	91
Tablo 4.14. Üretim Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	92
Tablo 4.15. Üretim Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	93
Tablo 4.16. Üretim Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi	94
Tablo 4.17. Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	94

Tablo 4.18. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	97
Tablo 4.19. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları.....	98
Tablo 4.20. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	99
Tablo 4.21. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi.....	100
Tablo 4.22. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	100
Tablo 4.23. Rol Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	101
Tablo 4.24. Rol Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	102
Tablo 4.25. Rol Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	102
Tablo 4.26. Rol Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi	103
Tablo 4.27. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları.....	104
Tablo 4.28. Kültürel Yapı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	105
Tablo 4.29. Kültürel Yapı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	106
Tablo 4.30 Kültürel Yapı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları	107
Tablo 4.31. Kültürel Yapı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi	108

ÖN SÖZ

Stres üzerine yapılan araştırmalar sonunda örgütlerde stresin verdiği zararların göz ardı edilmeyecek kadar büyük olduğu tespit edilmiştir. Kontrol altında tutulmayan stresin örgütlerin yok olmasına bile sebebiyet verdiği belirlenmiştir.

Genelde gerilim, kaygı, baskı, engelleme gibi kelimelerle özdeşleştirilen stresin her zaman istenmeyen bir durum olduğu ileri sürülmemelidir. Optimal düzeydeki stresin bireylerin sorunlarını çözmede ve yaratıcı çalışmalarda uyarıcı rol oynadığı belirtilmektedir. Yapılması gereken stresi tümüyle gidermek değil onu yönetmektir.

Bu araştırmada, eğitim örgütlerin ülkemizi medeni ve gelişmiş ülkeler seviyesine çıkaracak nesilleri eğittiği düşüncesinden hareketle, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmamın tamamlanmasında öncelikle, her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım, Sayın Yrd. Doç. Dr. İzzet DÖŞ'e, Prof. Dr. Niyazi CAN'a, Yrd. Doç. Dr. Mahmut SAĞIR'a, aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Nurgül KOÇAK

Kahramanmaraş, Mayıs - 2014

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, problem, alt problemler, araştırmanın önemi, sınırlılıklar, sayıtlılar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Toplumsal ihtiyaçlarımızı karşılamak ,mal veya hizmet üretmek amacıyla kurulan örgütler bu amaçlarına insan kaynaklarını kullanarak ulaşmaktadırlar.İşgörenler işi gerçekleştirmek için örgütte önemli misyon üstlenirler. Çalışma ortamına giren bireyler üretim faaliyetlerinde bulunmanın yanında çalışma ortamında diğer insanlarla ilişki kurarlar.Çalışanlar diğer çalışanlarla sıkı bir ilişki içerisindeyler.

Örgütün yapısı ve örgütle işgören arasındaki karmaşık bu ilişkiler örüntüsü her zaman örgütle işgören arasında istenilen düzeyde uyumun sağlanması mümkün kılmamaktadır. Bu durum doğal olarak işgören-örgüt ilişkilerinde, örgütün temel girdisi olan işgörende stres oluşturan birtakım durumlar oluşturabilmektedir. Bunlar stres yaratıcı etkenler ya da stres kaynakları olarak tanımlanmaktadır (Artan, 1986).

İçinde bulunduğumuz yüzyılın hızlı, rekabetçi, teknolojiyi yoğun şekilde kullanan yaşamı, insanlığın karşısına yepyeni bir problem çıkarmıştır. ‘Stres’ denilen bu sorun günümüzün en çok tartışılan konularından birisi haline gelmiştir. Stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve psikolojik zorlanmaya karşı tepkinin sonucudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 230). stres bireyin çevresel uyaranlara yeterli ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2005: 173–174). Stresle ilgili yazında vurgulanan temel nokta, onun psikolojik, sosyal, kültürel, örgütsel ya da fiziksel etkenlerin oluşturduğu çok boyutlu bir içerik taşıdığıdır.

Balcı’ya göre (2000: 3) stres, çağdaş insanın yaşamının her zaman ve mekânında karşı karşıya kaldığı ve/veya karşılaşacağı bir olgudur. Pehlivan’a göre

birey günlük yaşantısı içerisinde sürekli olarak çeşitli stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadır (Yıldırım, 2010: 2).

Stresi hayatımızın her aşamasında deneyimliyor olmamıza rağmen insanlar en çok çalışma ortamında stresle karşılaşır. Çalışma ortamı strese her zaman elverişlidir. Çalışma ortamında yaşanan stresin çeşitli sebepleri olabilir ve her mesleğin de kendine özgü stres kaynakları vardır. Özellikle bir işe adapte olma ve iş değiştirme durumlarında stres kendiliğinden ortaya çıkmakta ve kişinin bu süreci yöneterek stresten uzaklaşma sürecini uzatmaktadır; iş ortamının bireye uygunluğu ya da uygun olmama durumu stresin tetikleyici nedenlerinden biri olabilmektedir (Adamson, 2009: 5).

Örgütsel stres olarak da adlandırılan iş stresi yöneticiler ve örgütsel davranış açısından önem taşımaktadır. Çünkü uzun süreli stres işgören üzerinde fiziksel ve psikolojik olumsuz etkilerde bulunmaktadır. Çalışanların sağlığı ve örgüte katkısı zarar görmektedir. Stresin azaltılması hem çalışanın örgüte katkısını artırır hem de onun iş doyumunu yükseltir (Balcı, 2000: 6).

Eğitim sistemlerinin uygulama birimi olan okul, örgütler için de tehlike oluşturmaktadır. Bilginin sürekli çoğaldığı günümüzde bilgiyi kontrol eden eğitim örgütlerinin böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kalması göz ardı edilmemesi gereken bir konudur. Eğitim, insan davranışlarını olumlu yönde değiştiren ve onu geleceğe hazırlayan bir eylemdir. Demokratik bir toplumun geliştirilmesinde eğitim sisteminin özgün örgütleri olan okullar ile onların en stratejik ögesi konumunda bulunan öğretmenlerin önemi yadsınamaz.

Temel girdisi insan olan ve işleme sürecinde de insan ögesinin başat olduğu eğitim örgütleri, bu yönleriyle diğer örgütlerden ayrılmaktadırlar. Eğitim örgütlerinin sahip olduğu bu özellik, ona daha ağır görevler yüklemekte; bu görevlerin gerçekleştirilmesi ise, stres kaynaklarından arındırılmış okul ortamlarında görev yapan öğretmenler gerekmektedir (Aslan, 1995:4).

Öğretme, başlı başına stresli bir etkinliktir. Farklı çevrelerden farklı özelliklerle ve farklı hazır bulunuş düzeyleri ile gelen öğrencilere bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak; hem büyük bir özveri ister, hem de yorucu uzmanlık işidir. Bundan

dolayı eğitim kurumlarının can damarı olan öğretmenlerde stres oluşturuvcu durumların ya da kaynakların saptanması, daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilmek için bir zorunluluktur. Çünkü bu kaynakların oluşturduğu stresli ortam, öğretmenin ve buna bağılı olarak da eğitim öğretim sürecinin etkinliğini azaltabilir. Stresli ortamda çalışan bir öğretmenin verimsizliğinin meydana getirdiğı sonuçlar öğrencileri, diğerc örgütleri ve çoğalarak tüm toplumu etkileyebilir. Bunun için, zincirin ilk halkasını oluşturan öğretmenlerin ilk adım olarak hangi durumları, stres oluşturuvcu olarak algıladıklarını bilmeleri, ikinci adım olarak stresin kendilerinde yaptığı yıkımın farkında olmaları, stresle başa çıkma yöntemlerini kolaylaştıracak; dolayısıyla bugünkü olumsuzluğun geleceğı tehdit etmesi önlenilebilecektir.

Amerika Stres Enstitüsü'nün yaptığı çalışmanın sonucuna göre öğretmenlik; sağlığı tehlikeye sokan günlük yaşamsal problemler ile başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli ve stresli meslek gruplarından biridir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 12 akt: Akpınar, 2006: 2). Öğretmenlerin yaptıkları iş ile ilgili doyumlarının öğrencilere verilen öğretimin kalitesi üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Araştırmalar, öğretmenlerin yaptıkları işleri ile ilgili olarak desteklenmediklerini hissettiklerinde ve stres yaşadıklarında, sınıf içi çalışmalarındaki motivasyonlarının düşük olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin çalıştıkları okullardan memnun olmadıkları durumlarda, okul değıştirme ya da mesleğı bırakma eğiliminde olduklarını gösteren araştırma sonuçları mevcuttur (Çepni, Cerrah ve Bacanak, 2002).

Örgütsel stresin kaynakları ve sonuçlarına ilişkin yapılan araştırmalar, üzerinde en çok durulan etmenleri 4 gruba ayırmaktadır (Ertekin, 1993:18):

1. Stresli durum ve olaylar
2. Kişilik özellikleri
3. Stresle başa çıkma yolları veya stresi yenme süreçleri

4. Stres belirtileri Bunlar bir anlamda stresörlerin organizmada stres oluşturma aşamaları olarak da değıerlendirilebilir. Stresli durum ve olayları stres kaynağı olarak algılayan bireyin kişilik donanımları (nevrotik ve içedönük kişilik), strese direnmeyi

ve onunla başa çıkmayı zorlaştıran özellikler içerdiğinde stres belirtileri baş göstermektedir (Ertekin, 1993: 37-38).

Öğretmenler meslekleri gereği okul örgütlerinde belli bir düzeyde stresle karşı karşıya kalırlar. Okulların kendine özgü yapı ve işleyiş özelliklerinden kaynaklanan bu stres durumları, öğretmenlerin performansını çoğu zaman olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda özellikle eğitimin temel noktası olan ilköğretim okulları ve bu okulların çalışanları olarak da sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarını belirlemek zorunluluk haline gelmiştir.

Araştırmanın problem cümlesi ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları nelerdir?

Araştırmanın alt problemleri:

1. İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının sosyo-demografik değişkenlere göre (kıdem, cinsiyet, medeni durum ve yaş) farklılaşmakta mıdır?
2. Genel olarak öğretmenlerin stres kaynaklarına katılım düzeyi nedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Günümüzün en önemli hastalıklarından biri olan stres çalışma hayatında bireyleri olumsuz olarak etkilemektedir. Öğretmenlik mesleğinin stresli oluşu öğretmenleri, okulu, öğretmen performansını ve öğretmenlerin çevresini olumsuz olarak etkilemektedir. Eğitim kurumlarının lokomotifini olan öğretmenlerde stres kaynaklarının belirlenmesi, daha iyi bir eğitim ortamı oluşturabilmek için şarttır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeyi ve bu stresin doğurduğu sonuçlar her geçen gün artmaktadır. Etkili stres yönetimi ile iyi bir eğitim ortamı oluşturularak öğretmenlerin verimliliği arttırılacak ve öğrencilerin daha iyi yetiştirilmeleri sağlanmış olacaktır. Böylece okulların huzurlu, üretken hale gelmeleri sağlanacaktır.

Bu araştırmanın genel amacı sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarını ortaya koymaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Stresi oluşturan stresten etkilenen stresten kurtulmaya çalışan ve stresi kontrol altında tutmaya çalışan hep insandır. Eğitim örgütlerinde de ana unsur insan olduğu için stresin önemi daha da artmaktadır.

Stresin tamamen yok edilmesi mümkün olmadığı gibi stres zaman zaman gerekli hatta faydalıdır. Stres kontrol altında tutulduğu müddetçe faydalıdır. Bireysel ve kurumsal açıdan stresin zararlı etkilerinden korunmak ve kurtulmak, stresi iyi yönetebilmeye bağlıdır. Stresin yönetilebilmesi ise bireysel ve kurumsal çalışmalarla sağlanabilir.

Ülkemizde eğitim örgütlerinde stres kaynaklarının neler olduğu ve işgörenlerin bu durumdan nasıl etkilendiklerine ilişkin yeterli kapsam ve sayıda araştırmanın yapılmamış olması nedeniyle bu alanda yapılacak bir araştırma önemli bir boşluğu dolduracaktır.

Türk eğitim sisteminde görev yapan sınıf öğretmenlerini kapsayan bu araştırma, eğitim sisteminin diğer tür ve kademelerinde yer alan eğitim örgütlerinde de benzer nitelikli yeni araştırmaların yapılmasına ışık tutacak ve yol gösterecektir.

1.4. Sayıtlar

Örgütsel stres kaynakları ölçeğini cevaplayan öğretmenlerin sorulara doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2013-2014 eğitim-öğretim yılında Kahramanmaraş ilinde çalışan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Stres: Bireyin çevresel uyaranlara yeterli şekilde ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul, ya da aşırı yıpranma maliyeti, ya da organizmada olumsuz bazı etkiler- kronik yorgunluk, gerilim, üzüntü, fiziksel zarar,

sinir bozukluğu ya da benlik kaygısının kaybı gibi- karşılığında tepkide bulunduğu koşullar dizisidir (Pehlivan ,1993).

Örgütsel Stres: Kişi veya örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklanan kişilere göre değişiklik gösteren ve kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasını sağlayan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Uygun,2003).



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres Kavramı

Stres sözlük anlamı olarak canlı organizmasında savunma uyandırıcı etkilerle (stres faktörü) buna karşı oluşan savunma mekanizması, dayanıklılığı azaltan fiziksel veya mental gerilim, gerginlik olarak tanımlanmıştır. Başka bir tanıma göre ise stres canlıların yaşamı için uygun olmayan koşullardır (www.tdk.gov.tr).

Stres kavramı ilk kez Selye (1977) tarafından kullanılmış ve ‘vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepki’ biçiminde tanımlanmıştır. Bireylerin fırsatları, sınırlamaları veya arzu ettikleri şeylerle ilgili talepleri ve sonuçları hem belirsiz hem de önemli olarak algıladıkları çok dinamik bir durum olan stres (Deb ve Biswas, 2011); işin gerekleri ile işgörenin becerileri, kaynakları veya ihtiyaçları örtüşmediğinde ortaya çıkan fiziksel ve duygusal tepki (Di Martino ve Musri, 2001) şeklinde ifade edilebilir.

Selye'nin ardılı olarak görülebilecek şekilde stresi detaylı bir şekilde ele alan Paul Rosch, stresin kimileri tarafından fiziksel durumlardan dolayı, kimileri tarafından da çevresel sosyolojik etmenlerden ortaya çıktığını belirtmekte; ancak stresin, aslında tüm bu süreçlerin sonunda, her iki nedenden, hatta bunlar gibi birçok nedenin birleşiminden ortaya çıktığını belirterek, her olumsuz etki ve olgusunun strese yol açtığını dile getirmiştir (Everly ve Lating, 2002: 6).

Evans (1982), stresin bireylerin toplum içerisindeki farklı kimliklerinden ortaya çıktığını ve bunların birbirlerini çoğunlukla olumsuz etkileyebildiklerini belirtmiştir; “psikolojik stres” olarak değerlendirilen bu tanımlamada farklı bireyler ve bu bireyler arasındaki farklı kimliklerin etkileşimleri olumsuz sonuçlar doğurabilmekte ve stresi tetikleyebilmektedir (Evans, 2002: 6).

Ertekin'e (1993) göre stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmıştır. Allen'e göre (1983) stres, “bedenin bir tepkisidir.” Bunun anlamı, stresin fiziksel bir durum

olması ve fizyolojik bir tepki meydana getirmesidir. Buna göre stres fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon veya engelleme değildir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepki için başlatıcı olabilir, ancak kendileri stres değildir. Bazen psikoloji literatüründe kaygı ile stres eşanlamlı kullanılmıştır. Kaygı stresi hızlandırabilir, fakat stresin kendisi değildir. Geç kalındığında kırmızı ışıktaki durmak zorunda kalınması stres değildir. Stres bedenin olaya yanıtıdır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenlere “stres yapıcı; stresör” denir. Stresör bir stres yapıcı nedendir, stres ise fizyolojik veya psikolojik etki veya sonuçtur (akt. Pehlivan,1993: 10).

Stres, bireyin çevreden gelen talep/talepleri karşılama durumunda kendini yetersiz hissetmesi ve bunun sonucunda onda oluşan kaygı ve gerilim durumudur (Paksoy, 1986:15).

Genellikle fiziksel rahatsızlıklar, ortaya çıkışlarından sonraki süreçte, uzun vadede bireye zarar verirken stres olgusu, kısa bir süre zarfında, bireyin yaşam standartlarını geriletmekte, sağlık durumunu olumsuz etkilemekte ve bireyin hayata bakış açısında olumsuz düşüncelerin ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir (Eniola ve Busari, 2007: 11).

Iwancevich, Gibson ve Donnelly'nin geliştirdiği ve günümüzde en çok kullanılan tanıma göre stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsuz bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Artan, 1986:39).

Stres insanın içinde bulunduğu ortam ve iç koşullarının, onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgılar oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak, harekete geçme durumudur (Eren, 1998:24).

Bir kavramın anlaşılmasının kolay yollarından biri karşıt anlamını ortaya koymaktır. Bu nedenle stresin ne olduğunun anlaşılabilmesi için ne olmadığını ortaya konulması gerekir. Öyleyse stres ne değildir (Tutar, 2000:200).

- Stres sadece sinirsel bir gerilim değildir. Bu gerçek özellikle vurgulanmalıdır.
- Stres daima belirsiz bir hasarın sonucunda oluşmaz.
- Stres kaçınılacak bir şey değildir.
- Stresten tümüyle kurtulmak ölümle mümkündür.

Stres kavramı üzerinde yapılan tanımlar ve kısa açıklamalardan sonra bu tanımların ortak özelliklerini birleştirdiğimiz zaman aşağıdaki gibi bir durum ortaya çıkıyor (Tutar, 2000:205).

- Stres, kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşur.
- Stres motive edilmiş durumdan daha aşırı bir biçimde insanı harekete geçirir.
- Streste, tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin önemi algılanmalıdır.
- Stres, organizmanın tümünü etkiler.
- Stres, normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir.

Öte yandan stresin insan ruhu için sorunların ortadan kaldırılması adına tetikleyici olacağına dair bir görüş de hakimdir; buna göre stres, insan zihninin sorun çözümü ve sıkıntılara karşı meydan okuma durumunu ortadan kaldırmak adına tetikleyici bir etkiye sahiptir (Spielberger ve diğerleri, 1991: 21).

2.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi

Stres Latince'den türemiş ve İngiliz dilinde kullanılan bir terimdir. "Stres" Latince'de "Estrictia", eski Fransızca'da "Estrece" kelimelerinden gelir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş, güç, baskı, zor anlamında, objelere, kişi, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Pehlivan, 2002).

Thomas Young isimli bir başka fizikçi stresi, yüz yıl kadar sonra bir formül üzerinde göstermiştir. Young'a göre stres, maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir. Madde, kendi üzerine uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğrilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye ona uyum yapmaya çalışır. Ancak, eğer dış güç elastik kütle için kendi içindeki dirençten daha büyükse, böyle bir dengeleme mümkün olmaz ve madde

niceliksel bir değişime uğrar (kırılabilir). Dıştan gelen gücün (basıncın) aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişmeler olabilir (şahin, 1998).

Stres ile bağışıklık sistemi arasındaki bağıntıyı ortaya çıkarmak için ilk klasik çalışma, 1991 yılında Mellon Üniversitesi'nden psikolog Sheldon Cohen ve çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, sık sık strese maruz kalan kişilerin solunum yolları enfeksiyonuna yakalanma olduğunu göstermektedir (Işıkhan, 2004:32).Günümüz toplumlarında insanın değeri, elinde tuttukları ve elde ettikleri başarılarla ölçülür hale gelmiştir. Başarılı olmak, değişen şartlara sürekli bir uyum, gelişmeleri yakından takip etme, rakiplerle yarışabilme çabasını gerektirmektedir. Bu durum insanları, yaşamlarının büyük bir bölümünde kendi yeteneklerini geliştirmek ve sınırlarını zorlamak zorunda bırakmaktadır.

Günümüzün hızlı değişim, gelişim, çatışma ve rekabetlerle dolu dünyası ister istemez karşımıza insanın sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olan "stres"i çıkarmaktadır.

Günümüzde stresi bu kadar önemli kılan iki faktör vardır. Birinci faktör stresin ortaya çıkardığı zararların telafisi için yapılan harcamaların astronomik rakamlara ulaşmasıdır.

Amerika'da sağlık için, 1990 yılında 666,2 milyar dolar harcandığını ve bu harcamaların büyük bir kısmını, yönetilemeyen stres sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklar için yapılan harcamalar oluşturduğunu göstermektedir. Hastalıkların yaklaşık %75'i yönetilemeyen stres nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Tahminler, ABD'de stres yüzünden oluşan koroner kalp hastalıklarının yıllık maliyeti, önümüzdeki yıllarda 30 milyon doları bulacağı yönündedir (Tutar, 2004).

İkinci faktör ise yapılan araştırmalar sonucunda uygun bir stres düzeyinde bulunmanın işin %90'ını başarmak anlamına geldiğini göstermesidir (Tutar, 2004).

Stres, tamamen olumsuz bir kavram değildir. O hep bir ölçüde bizimledir. Önemli olan onu idare edebilmektir. Yani gereğinden çok ya da az olmamasını sağlamaktır.Eğer stres doğru ve faydalı yönlendirilirse; ümitlerimizi, hedeflerimizi

gerçekleştirmekten alıkoyan engelleri aşmamız için bize cesaret verecek bir unsur olabilir.

Stres kontrolümüzden çıktığında ise işte başarısızlık olarak yansır. Çok stresli bir insan yaratıcı bir çalışma yapamaz, verimi düşer. Stres, kişinin ailesi ve arkadaşları ile olan yakın ilişkisinin kalitesini bozar. İnsanı bitkin, cansız ve ilgisiz yapar. Hayattan zevk almayı ortadan kaldırır. Hastalığa ve hatta erken ölümlere bile neden olabildiği öne sürülmektedir (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001: 32).

2.3. Stresin Tanımı

Günlük hayatta çok sık karşılaşılan bir kavram olmasına rağmen stresin tanımı ve kapsamı hakkında net bir çerçeve sunulamamaktadır. Bu bağlamda öncelikle stres kavramının daha iyi anlaşılabilmesi açısından stresin ne olmadığı üzerinde durularak, çeşitli stres tanımlarının üzerinde birleştikleri ortak noktaların vurgulanması daha faydalı olacaktır. Stresle ilgili bilinen yanlış anlayışları ve değerlendirmeleri şu şekilde sıralamak mümkündür(Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996 : 12).

Stres basit bir endişe değildir. Stres, sanılanın aksine sadece sinirsel bir tansiyon değildir. Stresin sakınılacak veya zararlı bir durum olduğu da düşünülmemelidir. Strese karşı yapılacak hiçbir şeyin olmadığı düşüncesi de yanlıştır. Stresi yalnız yetişkinleri ilgilendiren veya çalışma hayatına ilişkin bir problem olduğu inancı da doğru değildir.

Stres kelime olarak gerilim, gerginlik, bunalım, şiddet, zorlama gibi anlamları içermektedir. Kavramsal olarak stres ise, algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak ifade edilebilecektir. Daha genel bir ifadeyle stres bir etki tepki olayıdır. Bu bağlamda bireyler ilk etapta stres yaratan durumlara ya karşılık verirler ya da yok sayma yönünü seçerler veya donup kalabilirler (Barutçugil, 2006: 88).

Stres kelimesinin anlamı, gerçekten kelimenin hangi bağlamda kullanıldığına bağlıdır. Kefenin bir yüzünde stres heyecanlı ve insanları uyanık tutan zorluklar, kefenin diğer yüzünde ise bireylerin üzerlerine yüklenen talepleri fiziksel ya da

psikolojik olarak karşılayamama ve onları çökertmeye götürebilecek şartlar bulunmaktadır.

Mitra (2008), stresi “insan bedeninin, çoğu zaman insanın engel olmasına izin vermeden, kontrol dışı reaksiyonlar göstererek kendisini içerisinden çıkması son derece zor olan bir sürece istem dışı sokması” olarak tanımlamaktadır (Mitra, 2008:132).Öte yandan Halle ve Vergnaud (1987) stresin “bölgesel anlamda, dünya üzerinde insanların ait oldukları toprakların şartlarına göre yaşadıkları sorunlu ortamın getirilerinden biri” olması şeklinde bir tanımlama getirmiş ve bununla ilgili örnek araştırmalar yapmışlardır (Halle ve Vergnaud, 1987: 183).

Stresin dinamik bir olgu ve tüm insanların günlük yaşamının vazgeçilmez bir parçası olduğunu vurgulayan Werther ve Davis (1999:420) ise stresi; psikolojik, fiziksel ve davranışsal sonuçlar yaratan koşullar ve uyarıcılara verilen bir cevap olarak tanımlar.

Başka bir açıdan ise stres, çevresel faktörlerin haricinde, insanların kendilerinin yarattıkları, kendilerinin yüzünden ortaya çıkan, kendilerinin yönlendirdikleri ve kendilerinin önleme şanslarının olmasına karşılık buna karşı herhangi bir direnç göstermedikleri bir durum olarak bireyin kendisine de bağlanmaktadır (Stahl ve Goldstein, 2010: 2-3).

Allen'e (1983) göre stres, talep, zevk ya da acı üretsin ya da üretmesin, vücudun adapte olması için üzerine yapılan herhangi talebe, vücudun özel olmayan tepkisidir. Stresi açıklamada kullanılan "özel olmayan tepki" kavramının anlamı organizmanın her belirlenmiş durumda aynı tepkileri vermemesidir. Örneğin; hoş bir durum ile hoş olmayan bir durumda organizmanın tepkisi birbirine benzemektedir. Her iki durumda da, organizma karşılaştığı yeni duruma uyum göstermek zorundadır. Fakat benzer olaya farklı bireyler farklı düzeyde tepki göstermektedir.

Baltaş ve Baltas (1998) ise stresi " organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durum" şeklinde tanımlanmaktadır. Cüceloğlu'na (1994, 321) göre stres "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeni ile bedensel ve fizyolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir."

Stres bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgılarının oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna denir (Eren, 2001).

Stres üzerine yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere stres ve insan üzerindeki etkileri, farklı araştırma perspektiflerinden incelenerek geliştirilmektedir.

Yukarıda verilen tanımlar dikkate alındığında stres, bireyin kendisi üzerinde aşırı psikolojik ve fiziksel baskı yapan bir uyarıcıya gösterdiği bireysel uyum çabası olarak ifade edilebilir (Karl, 1988).

Sonuç olarak, stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görülür (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001;2).

1. Uyarıcı tanımları
2. Tepki tanımları
3. Uyarıcı- tepki tanımları (ilişkisel tanımlar)

Uyarıcı tanımlarına göre stres; birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır (Akat , Budak ve Budak, 2002). Sonucunda ise gerilimli bir tepki ortaya çıkar. Burada vurgulanan nokta, stres oluşturması mümkün olan durumlar ve olaylardır, bu durumlar-olaylar bireyde stres oluşturur (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001).

Tepki tanımlarına göre stres; bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stres etkenine gösterdiği fiziksel ya da psikolojik tepkidir. Uyarıcı tanımında stres bir dış olaydır, tepki tanımında ise stres içsel bir tepkidir (Akat,,Budak ve Budak, 2002).

Uyarıcı tepki tanımlarına göre stres; bu yaklaşımda odak noktası, çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001).

Stres tanımlarına bakılarak yapılan üçlü ayırımın sonucunda stres kavramında en az şu özelliklerin bulunması gerekmektedir.

- İlişkisel olmalıdır.
- Bireysel farklılıkları dikkate alınmalıdır.
- Stresin kaçınılmaz ve gerekli olduğu dikkate alınmalıdır (Akat , Budak ve Budak, 2002).

2.4. Stresin Belirtileri

Stresle ilgili belirtiler çok çeşitli başlıklar altında gruplanabilir. Braham'ın (1998: 52-55) yaptığı sınıflamaya göre stresle ilgili belirtiler fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir (Gülbeyaz, 2006: 17-18):

Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış.

Duygusal Belirtiler: Kaygı veya endişe, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabılık, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık, duygusal olarak tükendiğini hissetme.

Zihinsel Belirtiler: Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama.

Sosyal Belirtiler: İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak.

Yukarıda ifade edilen stres belirtilerine karşı organizma çeşitli şekillerde tepki mekanizmaları geliştirmiştir. Bireyde bir dizi tepki yaratan çevresel uyarıcı olarak

tanımlanan stresörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri ilk olarak 19. yy'ın yarısında Fransız fizyolog Claude Bernard incelemiştir. Elli yıl sonra da Amerikalı fizyolog Walter B. Cannon'un çalışmaları gündeme gelmiştir. Cannon'un stresörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri incelerken ortaya attığı "savaş veya kaç" tepkisi günümüzde geçerliliğini korumaktadır. Kişi mücadele edemeyeceğine inandığı tehlikeli durumdan kaçır veya başa çıkabileceğine inandığı tehlikeyle mücadele eder Dr. Hans Selye'nin stres kuramı, organizmanın tepki mekanizmalarını içerir ve "Genel Uyum Sendromu" olarak bilinir. Bu kurama göre, organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişir; alarm tepkisi, direnme ve tükenme aşamalarıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 232).

Stres konusuna uzun yıllarını vermiş ve ismi stresle birlikte anılan Hans Selye'nin stres kuramı, organizmanın tepki mekanizmalarını içerir ve "Genel Uyum Sendromu" olarak bilinir. Bu kurama göre organizmanın strese gösterdiği tepki üç aşamada gelişir (Baltaş, 2001: 140).

1. Alarm Reaksiyonu
2. Direnç Dönemi
3. Tükenme Dönemi

2.4.1. Alarm aşaması

Organizmanın dış uyarıcıyı stres olarak ilk algıladığı durum alarm aşamasıdır . Stres yaratan olayı, beynin beyin kabuğu bölgeleri algılar ve daha alt bir bölge olan hipotalamusa gönderir. Oradan hipofiz bezine mesaj iletilir. Hipofiz bezi stres hormonu salgılamaya başlar. En önemli stres hormonu ACHT (adrenokortikotrop hormon)'dur. ACHT etkisi ile böbrek üstü bezde yer alan adrenal ve kortizol hormonlarının salgılanması artar. Alarm tepkisinde soğuk ter boşalır, kan şekeri yükselir, mide asit salgılanması artar. Bu aşamada kişi istenmeyen koşullardan ya kaçacak ya da mücadele edecektir (Cannon'un savaş ve kaç tepkisi). Stres faktörü ortadan kalkarsa gevşeme, uyku, sindirim gibi durumlarla vücudun yavaşlaması görülür. Stres durumu devam ederse direnme aşamasına geçilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 233).

2.4.2. Direnme Aşaması

Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedendeki tahribat giderilmeye çalışılır. Stresle başa çıkıldığında kalp atışı, tansiyon, solunum düzene girer, kas gerilimi azalır. Direnme aşamasında birey, strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayreti ortaya koyar ve stresli bir insanın davranışlarını göstermektedir. Belirli bir süre bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlenebilir (Güçlü, 2001: 94).

2.4.3. Tükenme Aşaması

Stres uzun süreli olursa uyum içinde vücudun kapasitesi tükenir, savunması azalır ve birtakım hastalıklar ortaya çıkar. Selye'ye göre aşırı stres yaşam süresini kısaltır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 234).

2.5. Bir Meslek Olarak Öğretmenlik

Öğretmenlik, birçok ülkede 19. yüzyıldan itibaren bir meslek olarak nitelenmeye başlanmıştır. Bunun en temel sebebi, genel olarak, zorunlu eğitimin yaygınlaşması ve buna bağlı olarak öğretmen ihtiyacının ortaya çıkmasıdır. Türkiye'de de öğretmenlik çok erken dönemlerden itibaren bir meslek olarak ele alınmaya başlanmıştır. 19. yüzyılın ortalarından itibaren hem sıbyan mekteplerinin hem de rüştiyelerin yaygınlaşmasıyla birlikte iyi yetişmiş öğretmen ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla, öğretmen yetiştirmek, 19. yüzyılın ortalarına yaklaşıırken önemli bir sorun olarak değerlendirilmiştir. 1848 yılında Darülmüallimin adıyla bugünkü manada öğretmen yetiştiren ilk meslek okulu kurulmuştur. 1850 yılında Darülmüallimin başına getirilen Ahmet Cevdet Efendi, Darülmüallimin için bir nizamname kaleme almıştır. Bu nizamname ile Darülmüallimin köklü bir yasal ve eğitimsel düzenlemeye tabi tutulurken aynı zamanda çağdaş anlamda öğretmenlik mesleğinin temelleri oluşturulmuştur. Nizamname ile öğrencilerin bu okullara sınavla alınacağı, nitelikli öğretmen yetiştirebilmek için sınıf mevcutlarının az tutulacağı, okul dışı meşgalelerle derslerini aksatmamaları için öğrencilere maaş verileceği, öğretmenliğin saygınlığını koruması için öğrencilerin cerre çıkıp yardım toplayamayacakları, mezunların başarı derecesine ve sırasına göre atanacağı, atandığı

rüştiyede öğretmenliği kabul etmeyenlerin diplomalarının ellerinden alınacağı gibi birçok düzenleme getirilmiştir (Akyüz, 1997).

Eğitimciler 20. yüzyıl boyunca, öğretmenliğin oldukça yüksek beceri ve bilgi gerektiren bir iş olduğunu ve dolayısıyla hukuk ve tıp gibi diğer mesleklerle aynı statüyü hak ettiğini iddia etmişlerdir. Ne var ki, öğretmenliğin profesyonelleşmesi ya da modern anlamda meslekleşmesi sürecinde, hem bir kafa karışıklığı hem de bir çekişme vardır (Ingersoll ve Merrill, 2011). Bu karışıklık ve çekişmenin temel nedeni, gerek meslek gerekse de bir şeyin meslek haline getirilmesi (profesyonelleşme) kavramları üzerinde uzlaşma olmaması ile dönem dönem öğretmenlere ihtiyacın artmasıdır. Türkiye’de de öğretmenliğin nasıl bir meslek olduğuna ilişkin yoğun tartışmalar yapılmış ve ihtiyaç dönemlerinde öğretmenliğe yönelik bir eğitim almamış kişilerin öğretmen yapılması, öğretmenliği meslekleştirme çalışmalarını zora sokmuştur (Akyüz, 2006).

Değişik ülkelerde de değişik rapor ve akademik çalışmalar, öğretmen kalitesi ve öğretmenliğin profesyonelleştirilmesi konusuna eğilmişlerdir. Değişik sosyal ve ekonomik konular (çocuk suçluluğu, çocuk hamileler, ahlaki yozlaşma, ekonomik rekabet vb.) eğitimle ilişkilendirilmiş ve bunların sonucunda da eğitiminin iyileştirilmesi çerçevesinde özellikle öğretmenlerin niteliğinin artırılmasının gerekliliği ön plana çıkmıştır (Ingersoll, 2012). Bunların sonucunda, ABD gibi ülkelerde, öğretmenliğe kabul şartlarının ağırlaştırılması, eğitimde temel disiplinlerin (felsefe, dil, edebiyat, tarih, matematik) daha fazla öğretilmesi, okul deneyimine daha çok önem verilmesi ve öğretmenliğin ilk yıllarında daha çok rehberlik yapılması gibi hususlar öne çıkmıştır (Popkewitz, 1991).

UNESCO’nun bir raporunda ifade edildiği üzere, öğretmenlerden gittikçe daha fazla şey beklenmektedir; öğretmenler “genç insanların geleceği güvenle karşılaması ve geleceği amaç ve sorumluluk ile inşa etmesi açısından hayati rollere sahiptir” (UNESCO, 1998, 16). Gerçekten de, değişen toplumsal yapılar, ekonomideki dönüşüm ve eğitim sisteminde yapılan reformlar sonrasında öğretmenlere atfedilen rol ve sorumluluklarını değişime zorlamıştır. Öğretmenleri etkileyen değişim, o derece güçlüdür ki öğretmenlik, her geçen gün geleneksel olarak bilinen biçiminden

uzaklaşmaktadır. Bununla birlikte bu değişimin öğretmenler için her zaman olumlu bir şekilde geliştiğini söylemek zordur. Bu durum öğretmenlerimizi çok daha fazla mesleki baskı ve strese sürüklemektedir.

2.5.1. Öğretmen ve Stres

Öğretmen, öğretme-öğrenme ortamının en önemli öğelerinden biri olup, yenilik ve değişikliklerin uygulanmasında okul düzeyinde verimliliği belirleyici bir role sahiptir. Çeşitli yöntemler kullanarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirmelerine, amaçlarını belirlemelerine ve bu amaçlara ulaşmak için yaratıcı fikirler üretmelerine yardımcı olmaktadır.

Öğretmen gerçekleştirdiği rolünden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilişkilidir. Bu durumda öğretmen yetiştiren kurumların hepsi çok önemli iken, özellikle ilköğretime öğretmen yetiştirenler daha önceliklidir (Ataklı, 1999).

Eğitimdeki değişmelerin temelinde ilköğretim bulunmaktadır (Adem, 1982). ilköğretim öğretmenleri, çocuğa yalnızca bilgi-beceri kazandırmakla kalmamakta, aile gibi dar bir ortamdan gelerek daha geniş bir toplumsal ortama katılan çocuğun bir bütün olarak gelişmesine katkıda bulunmaktadır. O halde öğretmenlerin derin bir konu alanı uzmanlığı, genel kültür ve öğretmenlik formasyonuna sahip olmaları, diğer taraftan sağlam kişilikte ve kendine güven duymaları gerekmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmenlerin zor şartlar altında çalıştıkları da bir gerçektir. Bu durumda öğretmenlerin, özellikle son yıllarda insan yaşamına etkili bir biçimde girmiş ve sağlığı tehdit eden sorunlar arasında bulunan strese yenik düşmeleri kaçınılmazdır. Stresi, günümüzde bireyin sağlığını ve verimliliğini olumsuz etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıktığı; birey ile çevresinin etkileşimini içeren, tutum ve davranışlarına yön veren bir güç ya da organizmanın bazı uyarıcılarca beden ve zihinsel sağlığının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlandığını açıklamıştık. ABD'de yapılan bir araştırmada da öğretmenlere ilişkin önemli stres kaynakları olarak şunlar saptanmıştır (Ertekin, 1993: 48)

- Mesleki yetersizlik

- Öğretmen- yönetim ilişkileri
- Meslektaşlarla ilişkiler
- Grup yapısı
- İş yükü

Öğretmenlerin aile hayatını ve kişisel sağlığını olumsuz etkileyen stresin tehlikeli bir yönü bulaşıcı hastalığa benzemesidir (Ataklı, 1999).

Yapılan bir araştırma da öğretmenleri en çok etkileyen stres kaynakları şöyle sıralanmaktadır (Ertekin, 1993):

- Yönetmel destek
- Meslektan kaynaklanan sıkıntılar
- Mali açıdan güvenlik içinde olup olmama.
- Öğrenci disiplinine ilişkin sorunlar

Eğitim örgütlerinde, görevi olumsuz etkileyen stres kaynaklarını tanıyıp ortadan kaldırmak gerekir. Aksi halde yeni sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Ayrıca öğretmenlerin stres konusunda duyarsız kalmaları ve uygun olmayan başa çıkma davranışlarını göstermeleri doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencileri de etkileyecektir (Işıkhan, 2004, s. 147).

Öğretmenin yerini tutacak ve eksikliğini kapatacak bir eğitim sistemi henüz bulunamamıştır. Çünkü öğretmen, öğretme sürecini işleten kişi olarak, öğrencilerin hem akademik hem de kişisel gelişimleri üzerinde etkili olur. Bu nedenle öğretmenin, eğitim sistemindeki önemine uygun işlevini yerine getirebilmesi, onun belirli fiziksel, zihinsel ve psikolojik özelliklere sahip olmasını zorunlu kılmaktadır (Zoraloğlu, 1998).

Stres, öğretmenin iş başarısını ve mesleğe katkısını etkileyerek, okullar için bir sorun olmaya devam etmektedir. Bu nedenle, bu çalışmada öğretmenlerin iş ortamından kaynaklanan stres yapıcılar ve bunların neden olduğu örgütsel sonuçları ve bunlarla baş etme yollarını ortaya konulması amaçlanmıştır.

Stres kaynakları örgütsel ya da örgüt dışı olabilir. Ancak bu araştırma, örgüt dışı stres kaynakları sınırlı tutulmuştur.

Bütün bu sonuçlardan anlaşılacağı üzere öğretmenlik stresli bir meslektir. Öğretmenlik mesleği üzerine stres hakkında yurt dışında çok fazla yayın bulunmakla birlikte Türkiye'de yapılan çalışmaların istenilen seviyeye ulaştığını söylemek mümkün değildir.

Her mesleğin gerekleri ve bu gerekleri karşılamada kullanılan insan gücündeki farklılıklar, mesleklere özgü stres kaynaklarının da farklılaşması sonucunu getirmiştir.

Örgütsel stres kavramının okul örgütleri ile olan ilişkisi ise Aslan'ın (1995: 41) belirttiği gibi diğer örgütlerden farklı olarak ele alınmalıdır. Çünkü okullar insan-insan ilişkisinin bir örneği olan eğitim sisteminin en tipik örgütleridir. Örgütsel stres konusu, eğitim örgütlerinde, yönetici ve öğretmen stresi olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

Etkili bir öğretimde, öğretmenlerin akademik yeterlikleri kadar, kişilik özelliklerinin de çok önemli olduğunun anlaşılmasıyla “öğretmen stresi” kavramı eğitimde çokça tartışılan konular arasında yer almaya başlamıştır (Adams, 1999, akt: Akpınar, 2008: 359).

Öğretmen stresini tüm boyutları ile ele alan Kyriacou ve Sutcliffe (1978–1979) “öğretmen stresi” kavramını şöyle tanımlamaktadırlar: Öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen ve sorun çözme yetisini sekteye uğratan durumlarla karşılaştığında, öğretmenler tarafından yaşanan hoş olmayan, olumsuz duygu ve rahatsızlıklardır (Litt ve Turk, 1985: 178, akt: Aslan, 1995: 42).

Öğretmen stresi yeni bir kavram olmamasına rağmen araştırmalarda sıklıkla incelenmektedir. Bunun nedeni olarak “öğretme” faaliyetinin başlı başına bir stres kaynağı olması ve öğretim stresinin büyük öğrenci kitlelerini etkiliyor olmasıdır. Aslan'ın aktardığına göre (1995), öğretmen faaliyetlerinin doğasında bulunan stres, öğretmenlerin iş doyumunu performansını, fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini olumsuz yönde etkilemektedir (Solman ve Feld, 1989: 55, Litt ve Turk, 1985: 178).

Bütün bunlar, etkili bir eğitim için öğretmen stresinin dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kendisini mesleğine vermesine mani çeşitli kaygılar taşıdığı bir eğitim sisteminde kusursuz altyapı ve mükemmel programlar sağlansa bile, o sistemin başarılı olması beklenmemelidir (Ataunal, 2003: 118). Buradan hareketle, Milli Eğitim Bakanlığı'nın (MEB), eğitimde nitelik arayışının başarıya ulaşmasının, birçok faktör yanında rahat, huzurlu ve stresten uzak öğretmenlere bağlı olduğu söylenebilir. Çünkü stres ile başarı ve mutluluk arasında yakın bir ilişki vardır (Clark, 2000 akt: Akpınar, 2008: 260).

Araştırmalar duygularını doğru yönetebilen kişilerin yaşamda daha başarılı olduğunu kanıtlamıştır (Akpınar, 2008: 360). Bu bakımdan öğretmen stres kaynaklarının bilinmesi önemlidir.

2.6. Strese Yol Açan Faktörler (Stres Kaynakları)

Stres oluşumunda birçok çevresel faktör, rol oynamakta ve stres yaratıcı ortam oluşturmaktadır. Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli, değişken, belirsizlik ve hatta muğlaklığın hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Stres artık günlük yaşamın rutini olmakta ve bilim adamlarının genel yaklaşımına göre stres istemeseler bile insanların gün içerisinde mutlaka yüzleştikleri bir gerçek olmaktadır (Leka, Griffiths, Cox, 1999: 3). Özellikle stres yaratan faktörler, yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte, diğer bir deyişle, yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte zorlanmaktadırlar. Kendi plan ve programlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlamasıyla değiştirmek zorunda kalan insanlar büyük stres ya da gerilim yaşamaktadırlar. Stres yaratan faktörleri başlıca üç grupta toplayabiliriz. Bunlar; (1) bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, (2) bireyin iş çevresinin yarattığı stres kaynakları, (3) bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları (Pehlivan, 1995).

Bir örgütteki çalışanları etkileyen stres kaynakları, iş yükünün fazlalığı, zamanın sınırlılığı, denetimin niteliğinin düşük olması, yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz kalması, politik havanın güvensizliği, rol belirsizliği, örgüt ve bireyin değerleri arasında uyumsuzluk, kişi ile işi arasında uyumsuzluk, rol

çatışması, rolle ilgili aşırı yük, sorumlulukların yarattığı endişe, çalışma koşulları, insan ilişkileri ve yabancılaşmadır (Davis and Newstrom,1988, 422) .

Stres kaynaklarının bilim adamları tarafından çok değişik şekilde sıralandığı görülmektedir. Araştırmalardan stres kaynakları üç grupta toplanmaktadır.

- a)Bireysel stres kaynakları
- b)Örgütsel stres kaynakları
- c)Örgüt dışı stres kaynakları

2.6.1.1. Bireysel Stres Kaynakları

İnsanların stres kaynakları, çoğu kez onların kişiliklerini ortaya çıkaran huyları, mizaçları, karakterleri ve yetenekleri olabilir. Yani stresin kaynağı bizzat bireyin kendi kişiliği olabilir. Kişileri etkileyen olaylar değil, olaylara verdikleri anlamlardır. İnsanlar nasıl düşünüyorsa öyle görürler veya görmek istediklerini görürler. Aynı görüntünün, bakış açısı kadar farklı türü vardır. Buna göre, önemli olan nereye baktığının değil, nereden baktığınızdır. Çok olumsuz bir görüntüyü, bir fırsata dönüştürecek iyimser bir bakış, kurtarıcı olabilir. Ya da aynı görüntü karamsar bir bakış nedeniyle felakete dönüşebilir. Buna göre bireyin kişisel özellikleri, bizzat potansiyel stres kaynağıdır.

Ara bir noktada, insanların hayatlarında sahip oldukları bazı takıntılar ve bu takıntıların bireyler üzerinde yarattığı kendi baskıları da bir çeşit stres kaynağıdır; öyle ki zaman içerisinde takıntı ve stres birbirleri ile iç içe geçen kavramlar haline gelebilmektedirler (Wegner, 1988: 686).

Stres ve örgütsel ilişki arasındaki bağ incelendiğinde işgörenin kişiliğinin de bir örgütsel stres kaynağı olduğunu görmemiz mümkündür. Kişinin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl bir tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde ilgili kişinin kişiliği ile de ilgilidir. İşgörenin otokratik yapılı biri olması, cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, duygusal açıdan çok çabuk incinmesi, olumsuzluklar karşısında gösterdiği direnç ve genel olarak başarı ihtiyacı, örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak karşımıza

çıkabilir (Erdoğan, 1999). İş görenin örgüt içindeki davranışında kişilik ne kadar önemliyse, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir. Genellikle bireyler, strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirlerinden farklıdırlar. İş görenleri, strese eğilimleri bakımından sınıflandıracak olursak A Tipi, B Tipi ve Karma Tip Kişilik özellikleri olmak üzere üç farklı iş gören kişiliği ortaya konulabilir (Baltaş ve Baltaş, 1994:37).

Tutar, (2000:217)'a göre A tipi bir kişiliğin gösterdiği tipik davranış özellikleri şu şekildedir: Sürekli belli bir zamana yetiştirme kaygısıyla aşırı iş yükü altında uzun süre çalışırlar, dinlenmeden hafta sonları ve geceleri evde çalışırlar. Sık sık tatillerini kısa keserek işe dönerler, hatta tatil yapmayabilirler. Sürekli olarak kendileriyle ve diğer insanlarla rekabet halindedirler, kendilerini sık sık gerçekçi olmayan ölçütlerle değerlendirirler. İş ortamlarında engellendikleri hissini duyarlar, üstlerinin çalışmalarına kızarlar ve üstlerinin onları anlamadıklarını düşünürler

B Tipi Kişilikler, dikkatli düşünceleri gereken işlerde başarılıdırlar . B tipi kişiliğe yatkın insanların, başkaları ile uzlaşmacı, geçimli, aşırı hırslı ve bencil olmayan, mükemmellik peşinde koşmayan, hoşgörülü ve affedici davranışları, stres düzeylerini düşürücü etki yapar ve stresin doğurduğu sorunları dert etmez ve stresi daha az hissederler (Eren, 1998:306).

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, onun fizyolojik ve biyolojik özellikleri ile ilgili olabilir. Bunlar; bireyde çeşitli sistem bozuklukları, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge düzensizliklerine bağlı olarak ortaya çıkan biyolojik stres kaynakları olabileceği gibi, yaşam koşullarının ağırlığı ve refah düzeyine bağlı olarak gelişen genel ekonomik yetersizlikler, özellikle temel ihtiyaçların karşılanmasında yaşanan sıkıntılar, kişilik özelliklerinin strese yatkın olması gibi psikolojik stres kaynakları olabilir (Tutar, 2000).

Kişisel stres kaynaklarının en sık rastlananları şunlardır:

2.6.1.2. Biyolojik Stres Kaynakları

Biyolojik ve Bedensel Faktörler: Biyolojik ve bedensel faktörler arasında; bireyin yaradılıştan gelen sistem bozukluklarını, iç salgı bezleri veya hormonal düzensizlikler sayılabilir. Bu tip bireylerde yüksek tansiyon, yüksek kolesterol düzeyi ve buna bağlı kalp rahatsızlıklarına rastlamak mümkündür. Bu sebeplerden dolayı bu kişiler stres ortamından çok çabuk etkilenir ve rahatsız olurlar (Eren, 1998).

Orta Yaş Bunalımı: 35-45 yaşları arasındaki erkeklerde görülen bu bunalım devrinde kişiler kendi kendilerine bir vicdan muhasebesi yapmakta, kendi değer yargılarının ne olduğunu, kendileri için neyin önemli olduğunu araştırmakta ve bunları, gerçekleştirdikleri ile karşılaştırmaktadırlar. Bu devrede iş ilişkilerinde çalkantılar ortaya çıkmaktadır. Yeni bir işe girmek, yani iş değiştirmek, daha önceki yaşlara göre zor olacağından bunun baskısı da kişileri strese sokmaktadır. Ölüm düşüncesi de bu dönemde önem kazanmaya başlar (Artan, 1986:84).

Kişiler yapmayı arzulayıp, pek çok şeyi yapma hevesi içinde o zamana kadar gerçekleştiremedikleri zannına kapılarak bir takım yanlış adımlar atabilirler.

Orta yaşın bir geçiş dönemi olduğu ve evrenin işleyiş düzeninde, her geçiş döneminin sancılı olduğu (hastalıkların ilkbahar ve sonbaharda yoğunlaşması) düşünülürse, yetişkinlikten yaşlılığa olan geçiş dönemlerinin, uyum problemi ve stres oluşturduğu doğal karşılanmalıdır (Tutar, 2000:48).

Sosyolojik Değişkenler: Irk, cinsiyet ve sınıf gibi sosyolojik değişkenler, stres kaynağı olarak algılanabilir. Azınlıkların, beyazlardan daha fazla stres kaynağına sahip olduklarını, kadınların erkek egemen ortamda daha çok stres altında olduklarını ve çalışan kadınların ev kadınlarından daha çok stres yaşadıklarını belirtmektedir.

2.6.1.3. Psikolojik Stres Kaynakları

İş Hayatının Anlamsızlığı: Kişilerin maddi, ruhsal ve bilişsel gelişmelerinde en önemli etken işleridir. Kişiler isteklerini, değerlerini ve tutumlarını işlerine yansıtırlar. Bunun karşılığı olarak da gereksinmelerinin karşılanmasını isterler.

Bazı kişiler bir takım meslekleri diğerlerine göre daha anlamlı bulabilirler ve kendi mesleklerinin anlamsız oluşundan yakınır. Mesleğini anlamsız bulanlar stres içine girecek ve daha fazla anlamlı buldukları mesleğe geçmek için çaba sarf edeceklerdir (Artan, 1986:95).

Hayal Kırıklığı: Bunalımın niteliği, amacınızla aranızda giren engellerle orantılıdır. Kendi dışımızda bir şey veya bir kişi tarafından hedefe ulaşmamızın engellenmesi oldukça kötü bir şey olmakla birlikte, başarısızlığımızın nedeni kendi yeteneksizliğimizden kaynaklanmıyorsa bu daha da kötüdür. Fakat nedeni ne olursa olsun, hırslı bir kişi olarak hayati önem taşıyan bir mevkiye veya işinizdeki bir amaca ulaşmaktan alıkonulduğunda bir gerilim duyar.

İşe Karşı Aşırı İlgi: Bireylerin özellikle de yönetici konumundakilerin hayatlarının büyük bir kısmını iş kapsar. Özellikle işlerine karşı aşırı ilgi duyarlar. İşte uzun saatler geçirirler ve daha fazla çalışırlar. Tüm enerjilerini, ilgilerini ve zamanlarını çalışarak tüketirler. İşten başka bir yaşam düşünmezler (Eren, 1998:89).

Birçok yönetici, yukarı tırmanan yolun daha fazla iş üstlenmekten ve bunların mümkün olduğu kadar fazlasını verimli olarak yürütmekten geçtiğine inanır.

İşkolik olarak nitelendirilebilecek kişiler, çoğunlukla işlerinde yükselerek iyi bir konuma gelirler. Ancak bu arada aile yaşantıları ve sağlıkları bozulur.

Endişe Düzeyi: En yaygın sözlük tanımına göre endişe "beklenen bir tehlike karşısında aklın girdiği ıstırap verici durumdur. Endişe kavramı muhtemel tehlikeye karşı çaresizliği de içerir. Endişe genellikle kuruntu, korku ve nefret şeklinde ortaya çıkar. Bu endişe sürecinin içerisine insanoğlunun değişen hayat şartları içerisinde başka insanların yaşadığı olumsuz hayat şartlarından ve bunların tüm inşalar üzerine olan etkisinden dışarıya yansıyan olumsuz etmenler de girmektedir; bir bakıma başkalarının hayat içerisinde yarattığı ortamın ortaya koyduğu tablo da kişi de endişe ile birlikte strese sebep olmaktadır (Seaward, 2012: 11).

Heyecan Düzeyi: Heyecan, duygusal tutarsızlık, huylarda değişebilirlik, suç, sıkıntı, kaygı ve kendine saygının azalması, çevresel stres kaynaklarına duyarlılık,

fiziki sađlıđa dűşkűnlűk ve gerginlik hissi gibi konularla, kiřilerde oluřan duygusal yapıyı tanımlamaktadır (Artan, 1986:94).

Strese Karřı Hořđörü Dűzeyi: Birey stresle karřılařtıđında bařa çıkmayı gűze alırsa, çabaya yűnelik bir davranıř gűsterir ve içinde bulunduđu duruma uyum gűstermeye çalıřır. Kendini zayıf hissettiđi durumda ise, ortaya çıkan endiře duygusundan kurtulabilmek için savunmaya yűnelik davranıřlar geliřtirir. Stres karřısında bu tepkilerin hangisinin gűsterileceđi daha çok bireylerin kiřilik űzellikleri bařta olmak űzere, yařam tecrűbelerine, hayata bakıř açılarına ve davranıř řekillerine bađlıdır (Geçtan, 1978:125).

Belirsizliđe Hořđörü: Kiřinin űrgűtteki rolű belirsiz ise bunun sonucunda da strese girebilir. Bűyle bir durumda kiřiler belirsizliđe karřı farklı dűzeylerde hořđörü gűsterirler. řűphesiz bu dűzeyler, kiřinin, kendi kiřilik űzelliklerini belirler. Pek çok arařtırmacı belirsizliđe karřı hořđörűnűn, hızla yűkselmekte olan bir yűneticinin űnemli bir űzelliđi olduđuna inanırlar. Gűnűműzde iř gűcűnűn bűyűk bir kısmı, űretim iřinden, nitelikli bilgi iřine dűnűřműřtűr. Bunun sonucunda da iř tanımlarında belirsizlik oluřmaktadır. Rol belirsizliđine karřı hořđörü konusunun űnemi de gűn geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle yűneticiler belirsizliđe karřı hořđörűlű olma yeteneklerini geliřtirmek durumundadır. Bunu bařaramayan yűneticinin bařarısızlıđa uđraması ve strese girmesi sűz konusu olabilir (Artan, 1986:112).

Aile Sorunları: Aile içindeki sorunların ortaya çıkmasına sebep olan etkenlerin bařında ailenin yapısıdır. űrneđin geniř bir aile yapısı bireylerin űzgűrlűđűnű kısıtlayan, aldıđı kararlara karřı otoriter bir yapıdır. Bunu yanı sıra kiřinin yalnız kaldıđı anlarda onu koruyucu ve dertlerine ortak olucu rolleri sűz konusudur. Çekirdek aile yapısı ise bađımsızlıđın olduđu, kiřinin kendi kararlarını kendisinin aldıđı bir yapıdır. Ancak ekirdek aile yapısında űlűm, bořanma vb. gibi nedenlerle kiři tek bařına kaldıđında, diđer aile űyeleriyle aralarında yakın bir iliřki ve bađlılık yoksa yalnız kalabilir ve bunun sonuçları da kiřide stres oluřturabilir Bireylerde aileden kaynaklanan stresin en űnemli nedenlerinden birisi de eřler arası anlaşmazlıktan kaynaklanmaktadır. Bu anlaşmazlıđın nedeni ise genellikle eřler arası iletiřim bozukluđundan kaynaklanmaktadır (Baltař, 1994:88).

İletişimin bozukluğu eşlerin birbirlerini anlamalarını, dinlemelerini, hoşgörüyü ve özveriyi ortadan kaldırmakta, evliliğe uyum sağlayan davranışların oluşmasını zorlamaktadır (Köknel, 1988:56).

Bunun yanı sıra ailelerin parçalanmış olması veya anne ya da babanın geleneksel rollerinin gerektirdiği sorumluluğu taşımamaları bu tür ailelerin üyelerinde uyumsuz davranışlar ortaya çıkarır. Çalışan annenin ve uzaklarda olan, ya da işleri nedeniyle ilgisiz babanın çocuklarında pek çok sorun ortaya çıkmaktadır. Bu sorunlar aynı zamanda anne ve babanın da sorunları olmaya başlar.

Aile üyelerinin benimsedikleri kültürel değerlerde aile de stres oluşturan bir diğer faktördür. Aile bireylerinin farklı değer yargılarına sahip olmaları, bunlar arasında çatışmaya veya pasif davranmaya yol açmaktadır (Artan, 1986:115).

2.6.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Toplumsal gereksinimlerin bir kısmını karşılamak üzere kurulan örgütlerin amacı mal ve hizmet üretmektir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için doğru nitelikte ve sayıda işgören çalıştırmaları gerekir. Diğer taraftan bireyler de yaşamlarını sürdürebilmek için çalışmak zorundadırlar ve hayatlarının büyük bir çoğunluğunu çalışarak geçirirler. Bu nedenle günlük hayatta pek çok stres faktörü ile karşılaşan birey iş yaşamında da farklı nedenlerden dolayı stres yasar (Işıksan, 2004: 96).

Bir örgütte işgörenleri etkileyen çok farklı stres kaynakları olabilir. En çok karşılaşılan işle ilgili stres kaynakları şunlardır: İşten atılma, rütbenin düşmesi, yönetici ile ilgili problemler, iş koşullarında değişimler (terfi edememe, uzun çalışma saatleri vs.), iş dizaynı, iş talepleri, sıkıcı/rutin işler, olumlu durumlar (yenibir iş, yükselme, başarı vs.), iş teslimleri, başarısızlık korkusu, yetersiz destek, iş belirsizliği, rol çatışması, değişim, yeni teknoloji, aşırı veya yetersiz iş yükü, aşırı kurallar ve düzenlemeler, kararlara katılımın yetersizliği, kişilerarası ilişkilerin yetersizliği, örgütsel yapı, örgütsel liderlik, örgüt politikaları, iletişim problemleri, kontrol yetersizliği, adil olmayan ödemeler, örgüt kültürünün eksikliği, ortak hedef, inanç ve duyguların eksikliği ve şirket ile çalışan değerleri arasındaki

farklılıklardır (Perrewe and Victory, 1988:84-85; DeFrank and Ivancevich, 1998:55-56).

Örgütsel stres kaynakları, iş yaşamında ortaya çıkan stres yapıcılarıdır. Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, işgörenlerin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları geliştirir (Ertekin, 1993: 7).

Örgütsel stres, örgütsel isteklerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır, örgütlerde stres vazgeçilmez bir gerçektir, istekler, birtakım stres ve tasalara yol açar, kişide gerginlik yaratır. Gerginlik süresince insan kaynaklarının kullanımı sarara uğrar. Bu yüzden olumsuz ekonomik gelişmeler ile düşük çalışma seviyesi ve verimsizlik görülür (Özdayı, 1990: 136).

Aşırı veya yetersiz iş yükü ve zaman baskısı İş ile ilgili stres yaratan önemli faktörler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda çalışanın performansına ve tepkilerine etki eden çeşitli baskılar iş yükü olarak adlandırılmaktadır (Weiner, 1982).

Bir örgütteki iş görenleri etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilir. Bu kaynaklardan bazıları şunlardır (Pehlivan, 2002)

- a) İş yükünün fazlalığı
- b) Zamanın sınırlılığı
- c) Denetimin sıkı ve yakından olması
- d) Yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması
- e) Politik havanın güvensizliği
- f) Rol belirsizliği
- g) Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- h) Engellenme
- i) Rol çatışması
- j) Sorumlulukların yarattığı endişe
- k) Çalışma koşulları
- l) İnsan ilişkileri

m) Yabancılaşma

Çalışma hayatı ile ilgili stres kaynakları, yöneticiler için sürekli sorun yaratırlar. Kaynaklar fark edilmeyince, etkili bir şekilde yönetilmeleri mümkün olamaz, bunun sonucunda da kronik stres kaynakları haline dönüşürler (Şahin, 1995).

Yönetici, işgörenlerin çalışırken nasıl davrandıklarını anlamalı, onların gelecekteki davranışlarının ne olabileceğini tahmin etmeli, davranışları yönlendirmek, değiştirmek ve kontrol etmek konusunda yeteneğini geliştirmelidir (Schafer,1987:310-314).

Etkin ve verimli bir üretim ve başarılı bir yönetim için örgütlerin stres ve kaynakları üzerinde kendi örgüt iklimlerine uygun modeller üzerinde çalışmaları kaçınılmazdır.

Bunun haricinde örgütsel anlamda bireylerin içerisinde buldukları ortamın bireye sunmuş oldukları fırsatların ve ortamın düşük seviyede kalması da bireyin işten soğumasına, işini yaparken isteksizleşmesine ve sonuç olarak da bireyin iş ortamında büyük bir stres yükü ile karşılaşmasına neden olmaktadır (Sutherland ve Cooper, 1990:23-24).

2.6.2.1. İşle İlgili Stres Kaynakları

Hemen hemen her iş potansiyel bir stres kaynağıdır. Çünkü her isin kendi yapısına ve kapsamına göre birtakım gerekleri ve istekleri vardır. Bu istekleri yerine getirmek, bunlara uyma davranışlarında bulunmak kişileri çoğu zaman strese itebilir. Burada, kurumun plan ve prosedüründen kaynaklanan sorunlara bakmak gerekir (Balcı, 2000).Bu stres kaynakları işin vardiyalı çalışma şekline, çok fazla ya da çok az iş yükü oluşuna, zaman baskısının olup olmaması durumuna göre farklılık göstermektedir.

Vardiyalı Çalışma Düzeni: Vardiya düzeni ile çalışma ülkemizin endüstrileşmesine ve gelişmesine paralel olarak artmaktadır. Bu sistemi çok uzun süreden beri uygulamakta olan ülkelerde yapılan araştırmalar, sistemin insan sağlığı üzerinde son derece olumsuz ve yıkıcı etkileri olduğunu ortaya koymuştur (Baltaş ve

Baltaş, 1998).İnsanların uyuma ve günlük faaliyetlerini düzenli yapmalarını amaçlayan güçlü bir sisteme sahip oldukları belirtilmektedir. İnsanın bu özelliğine rağmen gece vardiyası doğal olmayan bir çalışma düzenidir. Bu durumda potansiyel bir stres kaynağı olarak bireyleri rahatsız etmektedir (Ertekin, 1993: 44)

Vardiyalı çalışma düzenine bağlı olarak çalışanlarda birçok uyku problemi yaşanabilmekte ve buna bağlı olarak fiziksel ve ruhsal değişik komplikasyonlar meydana gelebilmektedir. Çalışma saatlerinin çalışanların sağlıkları üzerindeki etkilerini inceleyen araştırmaların bulgularına göre vardiyalı çalışma, bireyin vücut sıcaklığını, metabolizmasını, kan şekeri ve motivasyonunu olumsuz etkilemektedir (Yılmaz ve Ekici, 2006:36).

İş Yükü: Kişinin, özellikle yöneticilerin hayatlarının büyük bir kısmını iş kapsar. Bu kişiler kuvvetli bir şekilde istedikleri şeylere ulaşmak için iste uzun saatler geçirirler ve çok fazla çalışırlar. Pek çok olayda kişilerin kendilerini yalnızca işe verdikleri ve çalışarak çok uzun saatler geçirdikleri gözlenmektedir. Bu kişiler tüm enerjilerini, ilgilerini ve zamanlarını çalışarak tüketirler. İşten başka bir yaşam tarzı düşünmezler.Yapılan araştırmalar, aşırı iş yükünün biyokimyasal değişimlere neden olduğunu doğrulamıştır. Aşırı iş yükü özellikle kandaki kolesterol düzeyini yükseltmektedir. Ayrıca aşırı iş yükünün, iş tatmini düşük olan personelde bozucu etkiler yaptığı da araştırmalarla doğrulanmıştır (Güney, 2001:520).

Pek çok yönetici, çok fazla çalışmanın yükselmelerinde en büyük etkenlerden biri olduğuna inanırlar. Gerçekten de pek çok zaman aşırı çalışan yöneticilerin işlerinde ilerledikleri görülmektedir. Buna paralel olarak ücretlerinde de yükselme olmaktadır. Ancak bu kişilerin yaşantıları incelendiğinde, genelde mutsuz kişiler oldukları gözlenmektedir.

Aşırı iş yükü kadar işgörenlerde strese neden olan bir diğer faktör ise yetersiz iş yüküdür. Özellikle kriz dönemlerinde zamanının çoğunu oturarak geçirmek durumunda kalan veya zeka ve yeteneğinin altında rutin işleri yapmak zorunda kalan personelin sıkıntı nedeniyle strese girdiği görülmektedir. Özellikle A tipi özelliğe sahip işgörenler, iş yükünün yetersizliğini başarısızlığın ve güvensizliğin bir

işareti olarak algılayarak daha fazla psikolojik gerilime girmektedirler (Yılmaz ve Ekici, 2006:35)

Zaman Baskısı: Özellikle üst düzey yöneticiler ve belirli projeleri yapmakla görevli yöneticiler için zaman kısıtlaması son derece önemli bir baskı unsurudur. Zaman bu kişiler için çok önemlidir, yönetsel görevleri nedeniyle bu kişiler kendilerini her an, zaman kısıtlamasının ortasında bulurlar. Bu konuda hatırladıkları en önemli şey, işlerini yetiştirecekleri stres dolu, belirli zaman süreleridir. Herhangi bir projeyi teslim etme zamanından ya da bir bütçenin verilmesinden önceki süreler son derece rahatsız edici ve baskılı sürelerdir. Ancak tüm bu işler bitirilip teslim edildiğinde büyük bir rahatlama, ferahlık hissedilir. Görevleri gereği, işletmeyle ilgili işler nedeniyle, işletme dışında çalışan kişiler ve üst düzey yöneticileri, hayatlarını, takvim ve saat ile düzenleyerek, bir işi yetiştirmenin büyük baskısını duyan kişilerdir. Takvim ve saat onların vazgeçemedikleri, en önemli araç gereçleri durumundadır. Bir yönetici saatsiz hiçbir şey yapamıyorsa, ya da gelecek haftanın randevularını takvime işaretlemeyi unutmuşsa, zamanında yetiştirilmeyen işler ve gününde gidilmeyen randevular nedeniyle stres dolu günler geçireceği şüphesizdir. Yöneticiler, zaman baskısının ve bir şeyi yetiştirme zorunluluğunun, iş hayatından kaynaklanan stres yapıcılar içinde, önemli bir yeri olduğunu vurgulamışlardır (Artan, 1986). Stresten uzak bir biçimde zamanı yasamanı yollarından biri de, herkesin zamanı kendi hızında yaşamasıdır. Shakspeare' in dediği gibi “zaman farklı insanlara göre farklı hızda ilerler”. Kendini yönetmesini bilen insan, kendi hızının bilincinde olan insandır(Tutar, 2000).Günlük işini bitirmek isteyen memur, toplantılara yetişmek isteyen yönetici, sınavlara hazırlanan öğrenci, akşam eve döndüğünde yemek hazırlama telaşında olan çalışan bir kadın, akıp giden zamanla, çabaları arasındaki çatışmayı yaşarlar. Başka bir deyişle, zaman bütün davranışları zorlamaya dönüştüren zararlı bir etken olabilir. Zamanın bu niteliği üzerinde ilk duran, 1968 yılında Hosach olmuştur. Araştırmacı zorlanmayı zaman içinde yer alan ve gelişen bir süreç olarak yorumlamış, zamanın sınırıyla zorlanma arasında bir bağlantı olduğunu belirtmiştir (Köknel,1988).

Tekrarlanan İş: Örgütlerde yapılan isin sürekli aynı tempoda ve tekrarlanarak yapılması, bunun sonucunda oluşan yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına kısaca, monotonluk denir. Başlıca kaynakları ise isin özellikleri, işçinin monotonluğa karşı duyarlılığı, iş yerinin manevi ortamı ve işçinin psikolojik durumudur (Eren, 1998).Yapılan işin monoton bir biçimde devam edip gitmesi ve bireyin kendini işin süreçlerine dahil edememesi durumu, bireyde ise karşı yabancılaşma duygusu oluşturur. Bu durum onun için yaygın bir stres kaynağıdır. Monotonluğun insan üzerinde etkisi umutsuzluk, sıkıntı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme, saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır. Bunlardan bazıları hemen her insanda gözlenen basit davranış bozuklukları olmakla birlikte bazıları da tıbbi tedavi gerektiren ağır patolojik durumlardır (Tutar, 2000).

2.6.2.2. İşteki İlişkilerle ilgili Stres Kaynakları

Bir çalışma grubunda iyi ilişkilerin kurulması kişi sağlığı ve iş veriminde önde gelen bir etmendir. Asta saygı gösterilmemesi yani önemsenmeme, dostluk davranışı içinde olmama, sevgi sıcaklığının bulunmaması gerilim duygularına yol açar. İş yeri ortamında zor durumlarda destek görülmemesi, barışçıl olmayan yarışmacılık, rekabet kaygılarının paylaşılmaması stres kaynağı olmaktadır. Sıkıntı, depresyon, psikosomatik hastalıklar böyle durumlarda belirgin oranda artmaktadır. İdeal yöneticilik, insanların farklılıklarını korurken, aynı amaç etrafında uyumlu bir şekilde çalıştırmayı başarmaktır. Tek tip insandan oluşmuş bir yönetimde yetenekler ortaya çıkamamaktadır (Tarhan, 2005)

Örgüt kuramcıları arasında bulunan Agyris, McGregor, Likert ve diğerleri, örgütte kişiler arasındaki iyi ilişkilerin, örgütsel sağlığı geliştirmede ana öge olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Artan, 1986: 68).

Bir işletmenin belirli bir grubu içerisinde yer alan kişiler arasında, kişilik uyumu beklemek her zaman mümkün değildir. Ancak yönetici ile yönettiği kişiler arasında önemli ölçüde kişilik uyumsuzluğu varsa yöneticilerin bazı davranış ve uygulamaları grup tarafından olumlu algılanmayabilir. Bu durum, o ortamda ilişkilerin kötüye gitmesine, iş tatminsizliğine, iş ile ilgili kuşkularının artmasına ve örgütün amacını gerçekleştirememesine neden olabilir (Erdoğan, 1999: 156).

Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği: Organizasyonlarda bireylerin rollerindeki belirsizlik de bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Bireyin işini yaparken başkalarının ondan beklediği ile kendisinin kesinlikle yapması gereken iş ve işlemlerin neler olacağı belli değilse, iş tanımları ve örgütlenmesi net değilse rol belirsizliğinden söz edilmektedir. Bu durumdaki birey neyi nasıl yapacağından emin olamamaktadır (Ertekin, 1993: 87).

Aşırı Rol Yükleme: Mesleki stresin kaynağı olan rol özelliklerinden bir diğeri de kişinin belirgin mesleğin bir parçası olan işi yapmaya yeterli olmaması durumunda ortaya çıkan 'aşırı rol yüklemesi'dir. Aşırı rol yüklemesi, motordaki elektrik sisteminde olanlara benzetilebilir. Eğer sistemde çok fazla elektrik varsa sistem, aşırı yüklenir ve bütün motor arızalanabilir. İşteki aşırı rol yüklemesi konusunda ise, yapılacak çok fazla iş olduğu zaman çalışma grubundaki bir şahıs bunalabilir.

Aşırı çalışma terimi, iki kategoriye ayrılabilir. Bunlardan birincisi kişinin, işin bütününe mesleğinin gerektirdiği şekilde tamamlaması için yeterli zamana sahip olmadığı durumlarda ortaya çıkan niceliksel (miktersal) aşırı rol yüklemesi olarak adlandırır. İki kişiye katıplık desteği sağlarken dört kişiye destek sağlaması istenen bir sekreter hayal edelim. Bu iş değişikliği, eğer önceden olduğu gibi bütün işlerin 40 saatlik iş haftasında tamamlanması anlamına gelirse, sekreter, miktersal aşırı iş yüklemesi yaşayabilir.

Diğer tip aşırı rol yüklemesi ise nitelikselidir. Bu konuda aşırı çalışma, zamanla bağlantılı değildir. Bunun yerine belirli bir işi yapmak için yeterli yeteneğe sahip olmamayı içerir. Niteliksel aşırı rol yüklemesi, çalışanların, sahip oldukları yetenek ve sarf ettikleri eforla yeterli performansı göstereceklerine inanmadıkları zaman ortaya çıkar. Niteliksel aşırı rol yüklemesine örnek olarak, on yıldır üretim mühendisi olarak çalışan bir elemanı ele alalım. Eğer bu eleman aniden bütün üretim mühendisliği bölümünün yönetimine terfi ettirilirse, yönetici fonksiyonlarını yerine getirecek gerekli yeteneklere sahip olmayabilir. Üretim mühendisliği işinin gerektirdikleri, işe alma-işten çıkarma, performans değerlendirme idaresi veya bölüm bütçe yönetimi gibi yönetim görevlerini içermeyebilir.

Eksik Rol Yükleme: Belirli bir işte streslenme ile ilgili bir diğer rol özelliği, kişiye, yetenekleri gereğinden az kullanıldığında ortaya çıkar. Bu durumda ortaya çıkan strese eksik rol yüklemesi sebep olur. Çalışanlar buldukları işe göre çok fazla yeteneğe sahipse eksik rol yüklemesinden söz edilir.

2.6.2.3. Örgüt Yapısı ve İklimi İle İlgili Stres Kaynakları

İş yaşamındaki önemli bir stres kaynağı da örgüt yapısı ve onunla ilgili konulardır. Kişiler herhangi bir örgütte, sistemin bir parçası olmak için, kendi özgürlüklerini ve kişiselliklerini bırakmak zorundadırlar. Buna ek olarak örgütsel hayatın bu önemli gerçeği karşımıza pek çok stres yapıcıyı da çıkarmaktadır (Artan, 1986).

Örgüt Yapısı ve iklimi: Örgütün amaç ve yöntemlerinin belirgin olmaması, bölümler arası çekişmeler, baskı, sıkı denetim, bireyler arasındaki iletişim bozukluğu, tedirgin edici davranışlar, sistemdeki karmaşıklıklar, kararlara katılmama gibi unsurlar stres açısından önemli faktörler arasında yer almaktadır (Özkalp, Kirel, 2001).

Örgüt yapısında rol, görev ve sorumlulukların dağılımındaki bozuklukların yanı sıra işi göreceklemanların işin gerektirdiği bilgi, yetenek, tecrübe ve becerileri sahip olmaması nedeniyle onlardan beklenen başarı düzeyi düşeceği için hem çalışanların hem de yöneticilerin stres düzeyi artmaktadır. Bu da örgüt ikliminin olumsuz etkilenmesine ve tüm çalışanların birbirlerine güvenlerinin sarsılmasına, moral düzeyinin düşmesine ve dolayısıyla motivasyon eksikliğine neden olmaktadır (Eren, 2001).

2.6.2.4. Örgüt Politikasıyla İlgili Stres Kaynakları

Örgüt politikasıyla ilgili stres kaynakları örgütün yönetim anlayışının ifadesidir. Bunlar kararlara katılma, liderlik, performans değerlendirme, terfi, ücret, iş güvensizliği ve kariyer geliştirme problemidir.

Kararlara Katılma: Çalışanın çalıştığı kurumdaki kararı verme sürecindeki etkisidir. Bazen, karar vermekte kaçınma olabilir. Ancak, birey karara katkıda

bulunmak isterken, dışlandığını hissettiği zaman strese girer. Özellikle bireyi ilgilendiren kararlarda, fikir sorulmadan sadece sonuçları bildirmek, kızgınlık ve gerilime neden olur. işler çok yoğunsa, kurum yapısal bir değişim geçiriyorsa, çalışanlar kendilerini güvende hissetmek için görüşlerinin dikkate alınmasını isterler. Kurumdaki değişikliklerin nedenlerine ilişkin bilgi yoksunluğu, çalışanların öz güvenlerini, morallerini ve kontrol duygularını sarsar (Altuntas, 2003).

Bireyin kendisini ilgilendiren kararlara katılımının azlığı stres yaratmakta ve üretimde düşüşe neden olmaktadır. Çalışanın bilgisi, görgüsü ve istekleri örgütsel karar sürecinden ayrı tutulursa katılım azlığı oluşur. Karara katılma ise çalışanın stresini azaltmaktadır (Balci, 2000). Kararlara katılma yoluyla iş görenler, kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedirler. Katılımın temelinde yatan düşünce, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri gerçeğidir. Karara katılanlar sorunun temelinde yatan gerçekleri daha iyi ve ayrıntılı olarak bileceklerinden kararın niteliği artmış olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001) Çalışanların kararlara katılımı durumunda iş tatmini yükselecek, işle ilgili tehditler hissedilmeyecek, bireyin kendine karşı olan güven ve saygısı artacak ve mesleği ile ilgili nitelikleri artacaktır (Genç, 2005:267).

Liderlik:Stres, belli bir beklenti seviyesine ulaşınca kadar, işlevselliğini sürdürmektedir. Fakat bu beklenti seviyesine erişildikten sonra, eğer endişe artarsa, etkinlik gerilemektedir. Uygulamada önemli olan, ne zaman en iyi sonucu veren bir düzeye geldiğimizi görmek ve bu noktanın ötesine ve daha fazla baskıya girmeyi reddetmektir. Yates'e göre de gaye, stresten kaçmak değildir. Bu; yemekten, çalışmaktan ve sevgiden kaçmak gibi bir şey olur. Eğer stres, stres esiklerine dikkat edilir, doğru ve faydalı olarak yönetilirse umutlarımızı, amaç ve hedeflerimizi gerçekleştirmede bize ilave güç sağlayacak, önemli bir motivasyon unsuru olabilir. Stres kontrolden çıkar, üst stres esiğini asarsa, çeşitli hastalıklara, düşük performansa, hatta erken ölümlere neden olabilir. Liderler yaratıcı gerilimlerinin verdiği güçle, süreçlerden çok, sonuçlarla ilgilenirler. Yöneticiler en iyi ihtimalle yenilikleri takip ederken, liderler yenilikler ortaya çıkarırlar. Liderler buna, mevcut olana eleştirel bakabilme yetenekleri sayesinde amaç ve hedeflerine ulaşırlar. Onlar

ilerleme peşindedirler ve ilerlemenin motoru, liderdeki yaratıcı gerilimdir. Kişisel yetenek ve vizyonlarını kullanarak, insanlara ilham verirler. Bu yetenek, formal ve yönetimin soğuk ilkelerini kullanarak asla başaramayacağı yöntemlerin ötesine geçerek, tutkuları harekete geçirme yeteneğidir. Yöneticiler liderlik vasıflarına ancak, alt kademe çalışanlara güvenerek ve onlara güven vererek ulaşabilirler. Bir misyon ve vizyon geliştirmek, ölçülü ve soğukkanlı olmak, riske girmek ve riski teşvik etmek, süreçleri basitleştirmek ve karşıt görüşleri bir arada uyum içinde tutmak, kolay yönetsel görevler değildir ve bütün bunlar ancak liderin yaratıcı gerilimi sayesinde başarılabilir (Tutar, 2000).

Performans Değerlendirme: Stres, performans ve etkinlik üzerinde yararlı ve zararlı bir takım etkiler göstermektedir. Bu konuda ilk kez 1908'de Robert M. Yerkes ve John D. Dodson çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmaların sonucunda stres arttıkça etkinlik ve performansın da artacağı ortaya çıkmıştır. Ancak bu doğrusal ilişki belli bir noktaya kadar devam etmekte o noktadan sonra, (kırılma noktası) stres artarsa performans ve etkinlik azalmaktadır. Bulunan bu sonuç Yerkes - Dodson veya kısaltılmış şekliyle «Y-D» yasası olarak adlandırılmaktadır. Bu yasada da görüldüğü gibi stres normal düzeyin üzerine çıktığı zaman yani yoğunluğu arttığı zaman kişiler bundan olumsuz etkilenmekte ve dolayısıyla performansları da düşmektedir. Çünkü aşırı derecede yoğun olan stres, kişinin dikkatinin azalmasına, yargılamalarında ve kararlarında bir takım yanlışlıklar yapmasına ve önemli noktalarla, önemsiz noktaları ayırt edememesine neden olmaktadır. Özellikle zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi zihinsel beceriler gerektiren işlerde stresin etkisinin daha belirgin olması sonucunda, stres içindeki yöneticiler, işletme için zarar verici duruma gelmektedirler (Artan, 1986:126).

Terfi: Yükselme olanağı iş görenin yeterliliğine dayalı olarak verildiğinde iş göreni yarışma ortamına soktuğu için önemli bir stres kaynağı olmaktadır (Pehlivan, 1986).

Terfi olanağının olmaması veya terfide sübjektif tutumlar, yetersiz ve hızlı terfi, hırs ve başarı arzusunun engellenmesi gibi etkenler çalışanlar için stres kaynağı olabilmektedir (Palmer ve Hyman, 1993:29). Örgüt içinde adil olmayan başarı

değerlendirmelerine göre yapılan kariyer planlama ve geliştirme uygulamaları, liyakat esasına oturmadığı için kişiler arasında bir çatışmaya dolayısıyla da strese sebep olabilmektedir (Çiftçi,2007:193).

Birey, yeteneklerini kullanamadığı bir işte çalışıyorsa, yetersiz terfi gerilim yaratır. Hızlı terfi ise, yeteneklerinin en üst noktasına ulaşmış, kapasitesini asan sorumluluklar almış kişiler için kullanılır. Buna, Peter kuramı denir. Birey, artık aşamayacağı bir düzeye gelmiştir. Bu düzeyde kalacaktır. Becerileri yetersiz olmasına karşın, bireyden kapasitesinin üzerinde iş yapması bekleniyorsa, birey yoğun bir gerilimle karşı karşıyadır. Birey, yeni görevleri yüklenecek kadar hızlı değilse, gerilimli durum yaşanacaktır (Altuntaş, 2003).

Ücret:Bir çalışanın ürettiği değer ile bunun karşılığında alacağı ücret arasındaki ilişki bir ticari kuruluşun temel fonksiyonudur. Çalışanın ücretini artırarak hayat şartlarını yükseltme çabası, kurumların en az yatırım ve harcamayla en çok kârı elde etme düzenlemeleriyle çatışır. Emeğin piyasa fiyatı birçok faktör tarafından belirlenir. Ancak çalışanların pazarlık gücünün sınırlanması onlar adına birçok stresi de beraberinde getirir. Düşük ücret, iş güvencesi, geçimi sağlayabilecek ücret uğruna fazla mesailere ve vardiyalardan sağlanacak primlere aşırı bağlanma, çalışan birey ve ailesi için büyük streslerin tetikleyicisidir (Baltaş ve Baltaş, 1998).

Ücret özellikle işgören açısından bakıldığında, onun yaşam düzeyini yükseltici ve güvence sağlayıcı rolü nedeniyle oldukça hassas bir konudur. Bu bağlamda işgörene verilen ücret eşit ve dengeli değilse, yükselme ile orantılı değilse, nesnel ve bütün değilse çalışan için önemli bir stres kaynağı olabilecektir. Diğer taraftan işgörene verilen ücret onun işe olan katkısını ve performansını göstermesi açısından da bir mesaj niteliği taşımaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006: 45).

Yetersiz kazanç, çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve yeterli konfora sahip bir evde oturmasını sağlayamayacağı anlamına gelir. Ailenin tatil ve bos vakitlerini geçirmesi ve kendileri için asgari şartları sağlaması aşırı fazla mesaiye ve gece mesailerinden sağlanacak ek gelirlere

bağlı olacağı için bu durumdan aile hayatı ve sosyal hayat büyük zarar görecektir (Baltaş ve Baltaş, 1998).

İş Güvensizliği: İş güvensizliği duygusu, bireyin daha verimli çalışmasına değil, gerilime girmesine ve verimin düşmesine neden olur. İş güvensizliği şartları altında, en son atılacak birey olmak için, daha fazla çalışma beklense de, araştırmalar kahve molalarının kimin atılacağını konuşmakla geçtiğini göstermektedir. Abraham Maslow, iş güvenliği duygusunun, verimliliğin asgari koşullarından olduğunu vurgulamıştır (Altuntaş, 2003).

Kariyer Geliştirme Problemi: Çalışanların, örgüt içinde kariyer olanakları konusunda açık ve net bilgiye sahip olması, görev alma sıraları, yaşanacak stres ve harcanılacak zaman miktarı, aile yaşamını etkileme seviyesi ve öteki aile üyelerinin beklentileri bakımından farklılık gösterecektir. O nedenle personelin organizasyon hakkında bilgi sahibi olması ve uzun vadeli kariyer geliştirme potansiyelini öğrenmesi azami ölçüde yararlı olacaktır. Kariyer gelişimiyle ilgili ortaya çıkabilecek problemlere yetersiz veya hızlı terfi, aşırı hırs ve hatta bazen başarı bile eklenebilmektedir. Çalışanların çeşitli şekillerde engellenmesi ve sağlıklı biçimde kariyerlerini geliştirmelerine fırsat verilmemesi işletmelerde örgütsel strese neden olan temel faktörler arasındadır. Bilgi ve yeteneklerini yeteri kadar kullanamayan personel, kapasitesini tam olarak sunamadığından yükselememenin ve engellenmenin neden olduğu bir gerilim içerisine girmektedir. İşyerinde yükselmesi engellenen ya da ilerleme olanağı kısıtlı olan bireyde ise karşı bıkkınlık, isteksizlik ve moral bozukluğu ortaya çıkabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2001). Hızlı ilerleme ya da terfi durumu da yeterince meslekte ilerleme imkânı bulamamak gibi çalışanlarca istenmeyen bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü hızlı terfi çalışana kapasitesinin üstünde sorumluluklar yüklüyor ise, bu durumda birey için yeni görevinde kalmak da, fikir değiştirip eski görevine dönmek de yoğun bir gerilim oluşturacaktır. Eğer birey, iş hayatında hep başarıyı yakalamışsa, hem iş yerinde hem de özel hayatında başarısının devamı bir beklenti haline gelmektedir. Bu nedenle çalışan, kendini söz konusu beklentilere karşılık vermek zorunluluğu hissiyle strese girebilmektedir. (Kaya,2006)

2.6.2.5. Fiziki Çevre Şartlarından Kaynaklanan Stres Kaynakları

İş yerinin ısı, aydınlanma, gürültü gibi fiziki şartlar da çalışanlar açısından etkili olmaktadır. Özellikle istenmeyen, rahatsız edici, insanlar üzerinde olumsuz fizyolojik ve psikolojik etkiler yaratan, arzu edilmeyen sesler olarak tanımlanan gürültü kirliliğinin bireyler üzerinde fiziksel ve psikolojik bakımdan etkilerinin olduğu ve bunun performansa olumsuz yansıdığı belirtilmektedir. Bu tür etkilere maruz kalan bireyler hem iş hem de özel hayatlarında ciddi performans problemleri yaşamakta ve yaşam kaliteleri zarar görmektedir (Akdoğan, 2003).

Sıcak, soğuk gibi fiziksel etmenler zaman algılamaya ve kişiye bağlı stres etmenleri olarak görünmektedir. Soğuk öldürücü olmamasına rağmen, soğuktan korkma bir stres nedeni olabilir. Aynı şekilde işyerinde radyasyona maruz kaldığını bilen birisi için bu bir stres kaynağı olabileceken, bunu bilmeyen biri için stres kaynağı olamaz. Özel yaşamın zorlukları yanında çalışma yaşamının stres yaratıcıları, çoğu zaman bireyin fizyolojik ve psikolojik direncini yitirmesine ve bunun uzantısında geniş kapsamlı olarak verimin etkilenmesine neden olmaktadır (Erdem, 1992).

Stresle ilgili yapılan çalışmalarda gürültü, laboratuvarlarda incelenmesi en kolay faktör olması nedeniyle en çok ele alınan konuların biridir. Yapılan araştırmalarda 80 desibeli aşan gürültülü ortamlarda sürekli bulunma sonucunda yüksek tansiyon, kardiovasküler düzensizlikler, mide ülseri gibi fizyolojik rahatsızlıkların ortaya çıktığını göstermiştir (Erdem, 1992). Örgütsel gürültüyü stres yaratıcı geniş etkileri nedeniyle en yaygın çevresel stres kaynağı olarak ifade etmek mümkündür. Araştırmacılara göre, 70 dB' in üstündeki ses düzeyi, kalp atış düzeninin bozulması, kan basıncının olumsuz değişimi ve mide ülseri gibi fizyolojik bozukluklar ortaya çıkarmaktadır (Bilgin,1995).

Çalışma yerinin yeterince ışıklandırılması ile işin kolaylıkla yapılması ve verimlilik arasında yakın bir ilişki vardır. Yapılan araştırmalar ışık şiddetinin artmasına paralel olarak üretimin % 8-27 oranında yükseldiğini ortaya koymaktadır. Kötü ışıklandırma sıkıntılı bir çalışma ortamı meydana getirir, göz sinirleri yıpranır, zayıflar, geçici veya daimi körlüklere yol açar .Çalışma ortamının sık sık

havalandırılması ve normal düzeyde ısıtılması önemlidir. Normal düzeyin dışındaki sıcaklık dereceleri, sinirlilik durumu, verim düşüklüğü, çabuk yorulma, kaza, baş ağrısı ve doyumsuzluk yaratır. Öte yandan teneffüs edilen havadaki oksijen oranı %14'ün altına, karbondioksit oranı da %2,4'ün üstüne çıkarsa, sağlık için tehlikelere, bayılma ve boğulmalara neden olmaktadır (Sabuncuoğlu,1987).

Her rengin bireyler üzerindeki etkisi farklıdır. Göz retinasına çarpan bir rengin hem fizyolojik hem de psikolojik etkileri ortaya çıkar. Bireyin herhangi bir renkten kaçınması ya da hoşlanmaması, o rengin dalga boyuyla ilgili olduğu kadar bireyin psikolojik yapısıyla da ilgilidir (Mülayim,1994).

2.7. Stresin Sonuçları

Örgütlerde çalışan işgörenlerin kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı, kaygı ve endişe içine düştükleri ve bu yüzden örgütle bütünleşemedikleri, verimli çalışma eksikliği ve tatmin yetersizliğinin ortaya çıktığı bilinmektedir. Stres, çeşitli düzeylerde ortaya çıkardığı sorunlarla, kişinin verimliliğini düşürür, hayattan aldığı zevki azaltır ve yakın çevre ile olan duygusal ilişkilerini zedeler (Baltaş ve Baltaş 2001).

Stres sonucu, çalışma yaşamında verim düşmesi, işe devamsızlık, geç gelme, yerinde olmayan kararlar, ölümlerde artış ve hızla yükselen sağlık giderleri oluşmaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde doktora başvuran hastaların %50'sinin hastalık nedeni stres etkenleriyle ilgilidir. Yine, fiziksel hastalıkların %80'i stres sonucu oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Amerika'da ve İngiltere'de yapılan araştırmalarda hastalıkların %75'i yönetilemeyen stres nedeniyle ortaya çıktığı gerçeğine ulaşılmıştır. Uluslararası raporlarda iş stresi ile ilgili maliyetlerin yükseldiği belirtilmektedir. Birleşik Devletlerde, iş stresi ile bağlantılı ekonomik kayıpların yıllık 150 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002:23).

Stres sonucu, çalışma yaşamında verim düşmesi, işe devamsızlık, geç gelme, yerinde olmayan kararlar, ölümlerde artış ve hızla yükselen sağlık giderleri oluşmaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde doktora başvuran hastaların %50'sinin

hastalık nedeni stres etkenleriyle ilgilidir. Yine, fiziksel hastalıkların %80'i stres sonucu oluşmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001). Steers, stresin işgücü devrinin ve işe devamsızlığın en önemli nedeni olduğunu ve stresle ilgili sorunların ABD ekonomisine yılda yaklaşık 75-90 milyar dolar arasında bir kayba (GSMH 1/10) yol açtığını belirtmektedir (Aktaş ve Aktaş 1992).

2.7.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Davis, (1984)Stresin kendine özgü bazı belirtileri vardır. Bu belirtiler; gerginlik hali, sürekli endişe duyma, aşırı derecede alkol ve sigara kullanımı, uykusuzluk, işbirliğine girmede yaşanan zorluklar, yetersizlik duygusu, duygusal dengesizlik, sindirim sorunları, yüksek tansiyondur(Pehlivan, 1995). Stresin bireye etkileri genel olarak, fizyolojik, psikolojik ve davranışsal etkiler olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz 2001); Stresin fiziksel etkileri; yüksek kan basıncı, kalp-damar hastalıkları, baş ve sırt ağrıları, kanser, sindirim sisteminde bozukluklar, ülser, aşırı yorgunluk, aşırı hareketlilik vb. şeklinde oluşabilir. Stresin psikolojik etkileri; endişe, depresyon, can sıkıntısı, iş duyumsuzluğu, kendine güvenin azalması, uyku düzensizliği, karar verme ve dikkatini toplamada yetersizlik vb. şeklinde oluşabilir. Stresin davranışsal etkilen; aşırı alkol ve sigara tüketimi, fazla veya az yeme, düşük iş başarımları, işe devamsızlık, yüksek kaza oranı, yüksek işgücü devri oranı, iletişimde zorluklar, yabancılaşma vb. şeklinde ortaya çıkabilir.

Braham(1998)'a göre Stresle ilgili belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanabilir:

1. Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış.

2. Duygusal Belirtiler: Kaygı veya endişe, depresyon veya çabuk ağlama, Ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabilik, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık duygusal olarak tükendiğini hissetme. 3. Zihinsel Belirtiler: Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı,

hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, İş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama. 4. Sosyal Belirtiler: İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, İnsanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak.

Olağan durumlar dışında bu belirtiler sık görülmeye başlarsa, bireyler stres altında demektir. Stresi kontrol etmenin ilk adımı, stresin farkında olmaktır. Yapılması gereken, bireyin kendi fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal özelliklerini iyi analiz etmesi ve normal dışı durumlardaki bu belirtilerin farkına vararak stres yaratıcı durumla en iyi şekilde başa çıkabilmesidir.

2.7.2. Stresin Örgütsel Sonuçları

Stresin fizyolojik, psikolojik, davranışsal, duygusal ve zihinsel etkileri olduğu gibi örgüt üzerinde de birtakım etkileri bulunmaktadır. Stresin örgüt üzerindeki etkilerini şu şekilde sıralayabiliriz (Tutar, 2000):

- Stres, çalışanların verimliliklerini özellikle zihinsel ve duygusal yeteneklerini ortaya koymalarını olumsuz yönde etkiler.
- Stres, işgücü devir hızının ve işe devamsızlığın en önemli nedenidir. Birey, çalıştığı ortamda iş tatmini bulamaması durumunda, öncelikle işe devamsızlık, sonra da işten ayrılma gibi bir yol seçebilir. Bu durumda nitelikli eleman ve verimlilik kaybına neden olmaktadır,

- Stres örgütte bireysel çatışma ve gruplar arası çatışmaya neden olmaktadır. Bu nedenle örgütte performans düşüklüğü görülmektedir. Stresin örgüte etkileri, stresin bireye yaptığı etkiler sonucunda ortaya çıkar. Bu nedenle, stresin örgüt üzerindeki etkileri, stresin birey üzerindeki etkilerinin örgüt ortamına yansımaları olarak düşünülebilir.

Sabuncuoğlu ve Tüz (2001), stres altında sağlığını ve moralini kaybeden iş görenin, örgüte yansıyan sonuçları olarak şunları belirtmektedirler:

- Performans (başarım) düşüklüğü
- İşgören devir hızı
- İşe devamsızlık
- Yabancılaşma

Stresin örgüt üzerindeki etkilerini doğrudan ve dolaylı etkiler olarak ikiye ayıran Akat ve diğerleri (1994), bu etkileri şöyle açıklamaktadırlar: Doğrudan etkiler; stresin, bireyin verimliliği üzerindeki etkisidir. Aşırı stres, bireyin verimini azaltıcı bir rol oynar. Dolaylı etkiler;

- işe devamsızlık,
- işe geç gelme,
- iş gören devir hızının yükselmesi,
- saldırganlık,
- örgüt aleyhine çalışma,
- dikkatsizlik,
- kaza yapma eğiliminin artması,
- hastalık nedeniyle kaybedilen işgününün artışı olarak ortaya çıkar.

İngiltere’de 2003 yılında araştırmaya göre stresin örgüte yansımaları şu şekilde olmuştur (Ward ve Abbey, 2005: 17):

- * 1,554,256 gün iş kaybı,
- * Toplamda £1.24 milyar değerinde bir maliyet,
- * Şirket başına düşen toplam çalışanların %11’nin işte bulunmaması,
- * Tüm işe gelmeyen çalışanların %83’ünün stresin kendileri için öncelikli sorunu teşkil ediyor olması.

ABD’de yürütülen bir çalışma sonunda ise stresin çalışanları en olumsuz etkilediği meslekler arasında ise itfaiyeciler, doktorlar, pilotlar, avukatlar ve ekonomistler gösterilmiştir (Robbins ve Judge, 2010: 653).

2.7.2.1.İşe Geç Gelme

Çalışanlar, işyerlerinde işlevsel veya toplumsal çevrelerinden kaynaklanan stres yüzünden işe gitmede isteksiz davranabilmektedir. Kendilerinde stres yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi, bireyi işe karşı olumsuz tutumlara yöneltmektedir. Stres içindeki birey ne şekilde olursa olsun stres kaynağından uzaklaşmak isteyecektir. Bunun sonucunda da tek başına işe gitme zorunluluğu bile önemli bir gerilim kaynağı olabilmektedir. İşine isteksiz başlayan birey, çalışma süresince etkili ve verimli olamamaktadır(Pehlivan, 1995).

2.7.2.2.İşe Devamsızlık

Çalışanlar stresle başa çıkabilmek için, buldukları ortamdan işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. Devamsızlık, çalışanın çalışma saatleri içinde işinde olmaması şeklinde tanımlanabilmektedir. Devamsızlıkla ilgili en önemli ayırım, mazeretli veya mazeretsiz devamsızlık arasındaki ayırımdır. İkisi arasındaki ayırım, çalışanın devamsızlığı için önceden izin alıp almamasından ya da hastalık durumlarında almış olduğu doktor raporlarından takip edilebilir. Mazeretsiz devamsız, mazeretli devamsızlığa göre daha fazla iş doyumsuzluğu ile ilgilidir (Telman ve Ünsal, 2004).

İşe devamsızlık, isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi kalp krizi, hipertansiyon ve ülser gibi ciddi hastalıklar nedeniyle de olabilmektedir. Devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların %40'nın stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmektedir. Devamsızlığın ortadan kaldırılması ya da en aza indirgenmesi için devamsızlığa neden olan hastalıkların kurumsal kaynaklarına inilerek bunların düzeltilmesi gerekir (Artan,1986:168) .

2.7.2.3.İşgücü Devri (Turnover)

İş gücü devri; bir örgütte belirli bir dönemde işten ayrılan veya uzaklaştırılan toplam işgören sayısının aynı döneme ait çalıştırılan ortalama işgören sayısına bölümünün yüzdesel ifadesi olarak tanımlanmaktadır. İşgören devir hızının yüksek

olması o örgütteki işgören giriş ve çıkışlarının fazla olduğunun bir göstergesi olarak görülebilir (Ünsalan ve Şimşeker, 2006:69)

İş gücü devri örgütleri etkileyen önemli kavramlardan biridir. İşgücü devri bir işletmede çalışanların işlerinden ayrılma oranı olarak tanımlanmaktadır. Bu durum işletmenin kişinin işine son vermesi ya da işten kendi isteğiyle ayrılması sonucunda ortaya çıkabilir (Eren, 2001).

2.7.2.4. Performans Düşüklüğü

Stresin, başarımlar üzerindeki etkileri 1908'de Yerkes ve Dodson tarafından belirlenmiştir. Onlara göre, stres düzeyindeki belli artışlar, başarımlarda ve yeterlilikte artışa yol açmaktadır. Bu sınırlar artı ya da eksi yönde aşılsa, başarımlar ya da yeterlilikte azalmalar başlar. Günümüzde "Yerkes-Dodson Yasası" diye anılan bu bulgu, tersine dönmüş "U" ilişkisi olarak da bilinmektedir. Yukarıdaki şekilde gösterilen ilişkiye göre, stresin düşük ya da yüksek olması durumlarında, bireyin başarımlarını ve dolayısıyla örgütsel başarımlarını düşük olduğu halde, orta düzeydeki stres, başarımlarını olumlu yönde etkilemektedir. Ortaya çıkaran nedenler farklı olmakla beraber, "çok az stres" ile "aşırı stres" e bağlı belirtiler birbirine çok benzemektedir. Bunların bir kısmı; ilişkilerdeki gerginlikler, uyku örüntülerindeki değişimler, güdü kaybı, sinirlilik, işe geç kalma ya da hiç gitmeme, kazalar ya da verilen yanlış kararlar olarak sıralanabilir. Bu belirtilerin farkına varmak, bireyin "olumlu stres" düzeyini belirleyebilmesinin ilk adımıdır. Burada önemli iki nokta, "olumlu stres" miktarının tüm bireyler için aynı olmadığı ve belirli bir kişi için de zaman zaman değişebileceğidir (Şahin, 1995)

2.7.2.5. İşe Yabancılaşma

Yabancılaşmaya örgütsel açıdan bakıldığında, genellikle örgütü oluşturan kişiler, çalıştıkları işin gereklerine uyarlar, ancak, alışılmış iş düzeni değiştirilir veya diğer örgüt üyelerinin davranışları farklılaşırsa buna paralel olarak birçok sorun da ortaya çıkmaya başlayabilecektir. Böylece örgütün günlük işleyişinde karşılıklı ilişkiler, yazılı kuralların belirlediği yalın çizgilerin dışına taşacak, arkadaşlıklar,

çekememezlikler, çatışmalar, çıkar grupları, anlaşmazlıklar, kağıt üstünde olanlardan farklı bir dinamik gösterebilecek (Öncü, 1976:65)

İş görenler çoğu zaman çalıştığı kurumun ve kurumda kullanılan üretim araçlarının tutsağı haline dönüşmekte, kurumun yapısına, amaçlarına ve gelişmesine yabancı kalmaktadır. Bu durum ise çalışanları boşluğa ve bunalıma sürüklemektedir. Yabancılaşma, özdeşleşmenin karşıtı olarak iş görenin, kendini çalıştığı kurumun bir parçası olarak görmemesi, çalıştığı yere karşı bir itilme ve de uzaklaşma hissi duymasıdır. Kurumda strese yol açan faktörlerin bazıları yabancılaşma sorununu ortaya çıkarmaktadır (Işıkhan, 2004) .

Yabancılaşma sonucunda birey;

1) İşi, iş dışı amaçlara ulaşmak yolu olarak değerlendirmeye başlayabilir. Bir başka deyişle, o örgüt ve o iş onun için birincil önemini yitirmiştir.

2) İş rolüne göre, kendine verdiği değer bakımından, kendi değerliliğine güvenemez hale gelebilir. İşten gurur duymama ve yeterliliklerine güvenmemenin sonucu ise, işe karşı ilgisizliktir.

3) Örgütsel amaçlara bağlılığı azalabilir ya da yok olabilir (Varol,1991).

2.7.2.6.Tükenme

Tükenmişlik öznel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olduğu ortamlarda uzun süre çalışmaktan kaynaklanan, fiziksel yıpranma, çaresizlik, ümitsizlik duygusu, hayal kırıklığı, olumsuz bir benlik kavramının gelişmesi, işe, işyerine ve yaşama karşı olumsuz tutumların gelişmesi gibi belirtilerin eşlik ettiği bir durum olarak tanımlanabilir (Pehlivan,2002).

Tükenmişlik konusunda önemli katkıları bulunan Maslach, tükenmişliği "iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde bulunanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı"olarak tanımlamaktadır (Işıkhan, 2004).

2.8. Stres Yönetimi (Stresle Başa Çıkma Yöntemleri)

Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini artırmak amacıyla, durumu ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denir. Bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler, stresle başa çıkmada çok gerekli ve önemli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisi karşı önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır (Pehlivan, 1995).

Baş çıkma yollarının kullanımında kişilik özellikleri önemlidir. Benlik kavramları ve saygıları yeterli olan kişiler problem çözme ya da sosyal destek arama gibi aktif baş çıkma yollarını tercih ederken aksi nitelikli olan kişiler inkâr ya da kaçınma gibi pasif baş çıkma yollarını kullanmaktadırlar (Korkut,2004). “Stresle başa çıkma, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir hayat yaşayabilmek için gerekli olan beceriler bir program çerçevesinde öğrenilebilir” (Baltaş ve Baltaş, 2001).

Stres yönetimi iki şekilde kullanılmaktadır: Bazı örgütler örgüt bireylerin üzerinde durarak onların kişisel streslerini önleme ve azaltma amacıyla bazı teknikler öğretme yoluyla yardım ederken, bazı örgütler örgütsel bazda çaba göstererek konuya yaklaşmaktadırlar. Örgütsel ve kişisel stres yönetimi çabalarını birbirinden tamamiyle ayırmak imkânsızdır. Stresin önlenmesi veya faydalı hale getirilebilmesi için bireysel ve örgütsel her iki boyutta da yapılacak çalışmalarla mümkün olabilecektir. “Her örgüt, üyelerinde oluşacak olan stresli durumlarla başa çıkmayı kendi personeline öğretmeli ve bunun için program geliştirmelidir “(Ertekin, 1993).

2.8.1.Stresle Başa Çıkmada Bireysel Stratejiler

Bireysel olarak kullanılan stresle baş etme stratejileri kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıları kontrol altına alınmasını sağlarlar. Böylece zararlı olan stres tepkisi önlemler alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Aşağıda bu strateji ve teknikler yer almaktadır.

Bedensel Hareket (Egzersiz): Egzersiz tüm vücudu canlandıran, kasları güçlü bir biçimde kullanarak derin soluk alıp vermeyi sağlayan etkinliklerin tümü olarak adlandırılır. Koşma, tenis, bisiklet, yüzme, yürüyüş egzersize örnek olarak gösterilen hareketlerdir. Egzersiz sonucu ortaya çıkan fiziksel ve biyo-kimyasal değişimler stresin olumsuz etkilerini azaltmaktadır. Çünkü beyne giden kan miktarı egzersiz sonucu artan dolaşım nedeniyle çoğalmaktadır. Bu da oksijen ulaşımında iyileşmeye ve sonunda zihinsel işlevlerde canlılığa neden olmaktadır (Artan, 1986).

Solunum Egzersizi: Nefes almanın kendisi bir gevşeme yolu olduğu gibi bütün gevşeme egzersizlerinin de önemli bir parçasıdır. Doğru ve derin nefes almanın damarları genişletme ve kanın bedenin en uç ve en derin noktalarına kadar ulaşmasını sağlama özelliği vardır. Doğru ve derin olarak alınan nefes kaygının da dahil olduğu kişide başlayacak veya başlamış olan stres tepki zincirini kırmakta ve ters yöndeki zinciri başlatmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2001).

Meditasyon: Meditasyonda temel amaç kişiyi zihinsel kaygı, gerilim ve endişelerden uzaklaştırarak bir rahatlık ve sakinliğe ulaştırmaktır. Bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek için içsel yoğunlaşmayı ve sakinliği arttırmak meditasyon olarak adlandırılır. Meditasyon hem bireylerin stresli durumlardan uzaklaşmalarına hem de stres belirtilerinin azalmasına yardım eden bir yöntemdir (Güney, 2001).

Biyο- feedback (Biyolojik Dönüt): Kişinin fizyolojik işlevlerini basit ölçüm aletleri yardımıyla denetim altına alma sürecidir (Artan 1986). Bu yöntemle kişi kendisine yansıtılan bedensel faaliyetlerini kontrol etme ve bunları kendi isteği doğrultusunda kullanma alışkanlığını kazanır (Baltaş ve Baltaş, 2001).

Gevşeme: Gevşeme tekniği sempatik sinir sisteminin hareketsizleşmesini ve parasempatik sinir sisteminin harekete geçişini içerir. Gevşeme teknikleriyle kişi, gündelik sorunlarla oldukça rahat bir şekilde başa çıkabilir. Stresli olaylarla karşılaştıklarında kendilerini kolaylıkla toparlayabilmektedirler (Artan, 1986:118).

Beslenme: Beslenme ile stres arasında önemli ilişkiler vardır. Bazı yiyeceklerin stres tepkisini başlattığı, arttırdığı hatta strese karşı daha duyarlı hale getirdiği

bilinmektedir. Bu nedenle stresle daha etkili olarak başa çıkabilmek için beslenme düzenine ve beslenme alışkanlıklarına dikkat edilmelidir. Aşırı miktarda kafein içeren besinler kalp ritmini bozar ve kaygıya neden olur. Aşırı yağ ve tuz içeren yiyecekler, yüksek kan basıncı riskini artırır ve bu da strese neden olur. Mesela çok fazla kalori alınması aşırı kiloya sebep olur ve bireye psikolojik olarak sıkıntı verir, enerji düzeyini düşürür ve bireyin kendisine saygısını azaltır (Pehlivan, 2002).

Toplumsal Destek: Yalnız yaşayan ya da insanlar veya gruplar tarafından kabul edilmeyen kişiler strese karşı daha hassastırlar. Bireylerin aile, toplum ve iş yaşamlarında birlikte oldukları diğer insanlar tarafından desteklenme düzeyleri, paylaşım oranları ve birliktelikten aldıkları zevk onların stresle mücadele etmedeki başarı düzeylerini arttırmakta ve stresten daha az zarar görmelerini sağlamaktadır (Güney, 2001).

Sosyal, Kültürel Ve Sportif Etkinliklere Katılma: Boş zamanları değerlendirme ve bu zamanda sosyal ve sportif etkinliklere katılma stresle başa çıkmada önemli bir yöntemdir. Sanatsal, kültürel ve sportif etkinliklere katılmak, televizyon izlemek, kitap okumak, müzik dinlemek, sinema ya da tiyatroya gitmek gibi hobiler stresin azaltılması ve önlenmesinde önemli bir rol oynar (Pehlivan, 2002).

Masaj: Masaj kan dolaşımını düzenler, gerilmiş kasların gevşemesini, stres anında bedeninizde ortaya çıkan ağrıların giderilmesini, rahatlamayı, kendinizi zinde hissetmenizi sağlar, kendinize olan güveninizin artmasına ve içinde sevgi hislerinin uyanmasına sebep olur. Masaj yaptırmanın en büyük yararlarından biri vücudunuzun dinlenmiş ve dinç bir hale gelmesidir. Bedeniniz kas gerginliğiniz hakkında duyarlı hale gelir. Düzenli olarak masaj yaptıran bir kişi stres anında kasları gerginleşince bunun farkına varır ve kaslarını kendi kendine gevşeterek rahatlar (Roswan, 1998).

Dua Ve İbadet: Sıkıntı, zorluk ve kriz dönemlerinde insanların Allah'a yöneldikleri ve bazı dini davranışları gerçekleştirdikleri görülmüştür. İnsanın Allah'a olan inanç ve bağlılığını simgeleyen bütün davranışları ihtiva eden ibadetlere yönelik bazı faaliyetleri insanların stresle başa çıkma davranışı olarak gerçekleştirdikleri tespit edilmiştir (Kula, 2002).

Zaman yönetimi: Zamanını iyi kullanan bir insan hayatının kalitesini yükseltir. Zamanı iyi kullanmak için yapılması gereken düşünce ve ayrıntılarla zaman kaybetmeyip kısa zamanda daha fazla iş yapmak değildir. Aksine amaç ve öncelikleri tespit ederek insanın zamanını gerçekten yapmak istediği şeylere ayırarak, hayatından daha fazla zevk almasıdır. Zamanını iyi düzenlemeyen bir insan kaçınılmaz olarak stres altındadır. Zamanı kontrol edememek ise hayatı kontrol edememektir. Zamanlarını kontrol edemeyen insanların sağlıkları bozulur, stresin yol açtığı çeşitli hastalıklara yakalanırlar ve hayattan aldıkları zevk azalır (Baltaş, 1998).

2.8.2. Stresle Başa Çıkma Örgütsel Stratejiler

İş yaşamından kaynaklanan örgütsel düzeyde stresle başa çıkma stratejileri, işgörenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir (Pehlivan, 2002).

İş yerinde strese yol açan birçok faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları yöneticilerin alacağı tedbirlerle giderilebilecek cinstendir. Yöneticiler, iş stresi hakkında bilgilendikleri takdirde, stresi azaltma konusunda kendilerinin de başarılı olabileceğini öğretmek de örgütlerin geliştirebileceği çözüm yollarındandır. Örgütler bunu stres yönetimi programı uygulayarak gerçekleştirebilirler.

Örgütsel düzeyde stresle başa çıkma yolları hakkında yapılan araştırmaları özetle şu şekilde sıralayabiliriz.

Quick ve arkadaşlarının (1998) iş yerinde stres önleyici stratejiler olarak saydığı uygulamalar şunlardır:

- İş ve görevin yeniden tasarlanması
- Rol analizi
- Hedef tayin etme
- Kariyer gelişimi
- Paylaşımçı yönetim
- Fiziksel ortamın düzenlenmesi
- Sosyal desteğin artırılması.

- Rol belirsizlikleri ve rol karmaşıklıkları giderilmelidir. Bunun için iş analizleri ve rol analizleri yapılabilir.

- Stres, işin özelliğinden kaynaklanmıyorsa buna yönelik çareler bulunmalıdır. İşin yeniden düzenlenmesi, iş zenginleştirilmesi, iş yapma zamanının esnekleştirilmesi ve işle ilgili sorumlulukların dağıtılması bu çarelerden bazılarıdır.

- Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan sorunlar yöneticiler tarafından tespit edilip çözülmelidir. Ancak kişiler arası sorunların en önemlisi çalışanlarla yönetici arasındaki sorundur. Yöneticinin iletişim becerisi ne kadar yüksek ise iş stresi o kadar az olacaktır. Bu sebeple yöneticiler kendi iletişim becerilerini geliştirmelidirler.

- Örgüt yapısı ve iklimi stres oluşturan önemli unsurlardandır. Adem-i merkeziyetçi yönetim tarzı (decentralization), karar vermede paylaşımcılık ve çalışanların örgüt iklimi algılama biçiminin araştırılması örgüt ikliminden kaynaklanan stresi azaltmaya yardım edecek yöntemlerdendir.

- İnsan kaynakları yönetimine ilişkin bazı uygulamalar da stresle başa çıkmada etkili yollardır (Ross ve Altmaier, 1994; Akt.:Karadavut, 2005). Bazı uygulamalar şunlardır:

- Eleman alımında iş gereklerine uygun personel seçilmelidir.

- İşe alınan personelin oryantasyonuna ve iş yerindeki sosyal ortama uyumuna önem verilmelidir.

- Çalışan personele, somut, ulaşılabilecek hedefler verilmelidir.

- Performans değerlendirmeleri ve geri bildirimler objektif ve güvenilir olmalıdır.

- Kriterlere dayalı olarak yapılmalıdır.

- Kariyer gelişim planı yapılarak personelin bu plandan nasıl yararlanabileceği anlatılmalıdır.

- İş yerinin fiziksel koşulları iyileştirilmelidir.

İş stresiyle başa çıkmak için bazı özel programlar da geliştirilebilir. Genel olarak çalışanları destekleme programları (Employee Assistance Programme-EAP) denen bu programlar, çalışanların problemlerinin çözülmesinde stresle başa çıkmada önemli fonksiyonlar icra etmektedir.

Sonuç olarak iş stresi, hem iş ve çalışma ortamından hem de çalışanların kişisel özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Organizasyonlar iş stresiyle başa çıkmada bu perspektifi göz önünde bulundurarak bireyleri hedefleyen ve organizasyonu hedefleyen stratejiler belirlemelidirler.

2.9. İlgili Araştırmalar

Bu Bölümde örgütsel stres ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.9.1 Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Sandıkçı (2010) “Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır’da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tezinde, stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini belirlemek ve stres ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bununla birlikte araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri itibariyle tükenmişlik boyutları ve stres farklılıkları bakımından incelenmesi ikincil amaç olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ilinde çeşitli kamu ve özel okullarda görev yapan 498 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 252 tanesi kadın, 246 tanesi ise erkektir. Öğretmenlerin 194 tanesi sınıf öğretmeni, 269 tanesi branş öğretmeni, 17 tanesi kreş/ana okulu öğretmeni, 18 tanesi ise yönetici konumundadır. Bu öğretmenlerin 49 tanesi özel, 449 tanesi ise kamudadır. Araştırmada stres ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğuna dair altı adet hipotez (1. Stres ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 2. Stres ile duyarsızlaşma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 3. Stres ile kişisel başarıda azalma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 4. Stres duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. 5. Stres duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. 6. Stres kişisel başarıda azalma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir) öne sürülmüş ve hipotezlerin tamamı doğrulanmıştır. Araştırma sonucuna göre stres düzeyi yükseldikçe tükenmişlik boyutlarının düzeyi de anlamlı bir şekilde pozitif yönde yükselmektedir. Bununla

birlikte stresin tüm tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Polat (2008), “Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Öğretmenlerin Stres Düzeyi” adlı yüksek lisans tezinde Isparta Merkez ilçede görev yapan ortaöğretim okulu müdürlerinin kullandığı çatışma yönetim stillerini ve kullanılan çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerde oluşturduğu stres düzeyini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin ve söz konusu stillerin öğretmenlerde yarattığı stres düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli uygulanmıştır. Okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin demografik özellikleriyle (cinsiyet, kıdem, branş) ve stres düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesinde ise ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Isparta Merkez ilçede görev yapan 550 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulguları toplam 239 ölçekten elde edilen verilerin analizi ile elde edilmiştir. Araştırma verileri “Rahim Organizational Conflict Inventory - Örgütsel Çatışma Envanteri” kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenler, okul müdürlerinin kendileriyle aralarında çıkan çatışmaları çözmek amacıyla en fazla tümleştirme stilini; daha sonra sırasıyla kaçınma, uzlaşma, ödün verme ve en az ise hükmetme stilini kullandıklarını düşünmektedirler.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak hükmetme stilinin kullanıldığı durumlarda, erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır. Erkek öğretmenler okul müdürlerinin hükmetme davranışını daha fazla kullandıklarını düşünmektedirler.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve hükmetme çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak uzlaşma stilinin kullanıldığı durumlarda kidede göre anlamlı bir fark vardır. 1–5 yıl ve 16–20 yıl

arası kıdeme sahip öğretmenler okul müdürlerinin uzlaşma stilini kullandığı durumlar hakkında farklı görüşlere sahiptirler.

Öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları tümleştirme, ödün verme, kaçınma, hükmetme ve uzlaşma çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile branşları arasında anlamlı bir fark yoktur.

Okul müdürlerinin kullandığı çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerde yarattığı stres düzeyleri ele alındığında, en fazla stres yaratan stilin ödün verme ve hükmetme stili olduğu, en az stres yaratan stilin ise kaçınma stili olduğu görülmektedir. Ayrıca tüm çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerde ‘az’ stres yarattığı ortaya çıkmaktadır.

Okul müdürlerinin kullandığı tüm çatışma yönetim stilleri ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. Tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma çatışma yönetim stilleri ile ters, hükmetme stili ile ise doğru yönde bir ilişki vardır.

Öztürk (2008) tarafından yapılan “Evli Bayan Öğretmenlerde İş-aile Çatışmasının İş stresi ve Performansa Etkileri” adlı yüksek lisans tezinde evli bayan öğretmenlerde iş-aile yaşam alanlarındaki çatışmanın boyutunu, bu boyutun iş stresi üzerindeki etkisini ve bu etkilerin performansa ne kadar yansıdığı araştırılması amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini İstanbul ili Fatih ve Beyoğlu ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 266 evli bayan öğretmen oluşturmaktadır. Bu ilçelerin sınırları içerisinde 32 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 286 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmadaki istatistiksel sonuçlar, araştırma grubunun iş ve aileleri arasındaki çatışma düzeyini düşük yaşadıklarını göstermektedir. İş stresi düzeyi ölçüğü incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde iş stresi yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş stresi ve mesleki performansları arasındaki ilişkiye bakıldığında, .172 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iş stresi yükseldikçe performansları düşmektedir. İş-aile çatışmasının iş stresini yordama gücü

belirlenmek istenmiş ve bunun için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunun anlamlı çıkması, iş-aile çatışmasının iş stresini açıkladığını göstermektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları 29 yaş ve altı, 30–34 yaş arası, 35–39 yaş arası, 40 yaş ve üstü şeklinde gruplandırılmış, bu yaş gruplarının iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. İş-aile çatışmasının yaşanma düzeyinde öğretmenlerin alanlarının, yani sınıf veya branş öğretmeni olmalarının etkisinin olup olmadığı incelendiğinde; Sınıf öğretmenlerinin ortalamasının branş öğretmenlerinin ortalamasından daha fazla olduğu yani iş-aile çatışmasını sınıf öğretmenlerinin daha fazla yaşadığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma sürelerinin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olup olmadığı incelendiğinde, aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin, okul dışında başka bir işte çalışıyor olmalarının iş, aile çatışması düzeylerine etkisi incelendiğinde, aralarında anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, okul dışında başka bir işte çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları sonucu çıkmıştır. Öğretmenlerin haftalık derse girme sürelerinin iş-aile çatışmasına etki edip etmediği incelenmiş, 30–40 saat arasında çalışan evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları saptanmıştır. Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşamalarında, çocuk sahibi olmalarının, çalışma sürelerinin, mezun oldukları okulun, okul dışında başka bir işte çalışmalarının etkili olmadığı; yaş değişkeninin düşük bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Kumaş (2008), “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde İstanbul İli Zeytinburnu ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum ve stres düzeylerine ilişkin bulgular anket yoluyla elde edilmiştir. Evrenden yansız olarak seçilen 5 ilköğretim okulu, 2 genel lise, 1 Anadolu lisesi, 4 meslek lisesi olmak üzere toplam 12 okuldan ulaşılabilen 397 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Ölçme aracı olarak araştırmacı kişisel bilgi formu, Minnesota iş doyum envanteri kısa formu ve stres ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre iş doyum iç faktörler ile cinsiyet, kurum türü, medeni durum, branş, meslek seçimi değişkenleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Dış faktörler ve iş doyum genel ile

cinsiyet, kurum türü, medeni durum, branş, meslek seçimi, mesleki deneyim, okul deneyimi değişkenleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni ile iş doyumu faktörleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Stres faktörlerine göre; yönetim sorunları faktörü ile kurum türü, yaş, mesleki deneyim ve okul deneyimi değişkenleri arasında, maaş durumu ve mesleki sorunları faktörleri ile mesleki deneyim değişkeni arasında, öğrenci sorunları ve günlük sorunlar faktörleri ile kurum türü değişkeni arasında, öğretim sorunları faktörü ile cinsiyet ve kurum türü değişkeni arasında, günlük sorunlar faktörü ile okul deneyimi değişkeni arasında, stres genel ile mesleki deneyim değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumu durumlarına göre; kadınlar, evliler, ilköğretim ikinci kademe öğretmenleri, iki yıllık öğretmen okulları ve enstitü mezunu öğretmenler, 20–25 yaş aralığında yer alanlar, spor bilimleri öğretmenleri, mesleğini kendi isteği ile seçenler, 21 yıl ve üzeri mesleki ve okul deneyimine sahip olanlar, daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Stres durumlarına göre; kadınlar, meslek lisesi öğretmenleri, lisansüstü eğitim alan öğretmenler, 41 yaş ve üzerindeki, güzel sanatlar öğretmenleri, mesleğini kendi isteği ile seçmeyenler, 11–20 yıl mesleki ve okul deneyimine sahip olanlar, daha yüksek stres içerisindedirler. Stres ile iş doyumu arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve stres arttığında iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Ekinci (2006) tarafından Adıyaman merkezde görev yapan sosyal becerisi düşük ve sosyal becerisi yüksek sekiz okul müdürüne bağlı olarak çalışan 205 öğretmen üzerinde yaptığı “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması” konulu araştırmada; okul yöneticilerinin sosyal becerilerini yüksek düzeyde algıladığı, öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi düzeylerinin orta düzeyde olduğu, derslik başına düşen öğrenci sayısı değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı, kıdem ve derslik başına düşen öğrenci sayısı değişkenlerine göre öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin anlamlı bir şekilde farklılaştığı, sosyal becerilerini yüksek düzeyde algılayan müdürlerle çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyi yüksek ve iş stresi düzeyinin düşük olduğu, sosyal becerilerini düşük düzeyde algılayan müdürlerle çalışan öğretmenlerin ise iş

doyum düzeyi düşük ve iş stresi düzeyi yüksek olduğu, öğretmenlerin iş doyumunu ile iş stresi düzeyleri arasında negatif yönde güçlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Acar (2006) tarafından Ankara ilinin yedi merkez ilçesinde 450 ortaöğretim öğretmeni üzerinde yaptığı “Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Bu Çatışma Stilllerinin Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi” konulu araştırmada; öğretmen algılarına göre okul müdürleri öğretmenlerle aralarında çıkan çatışmalarda en fazla hükmetme stilini; daha sonra sırasıyla uzlaşma, tümleştirme, kaçınma ve en az olarak da ödün verme stilini kullandığı, tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma stilleri öğretmenlerin stres düzeyleri ile negatif yönde bir ilişkiye sahip iken, hükmetme stili pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğu, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul müdürünün hükmetme stilini daha fazla kullandığını algıladığı, en fazla stres yaratan çatışma stili hükmetme, en az stres yaratan çatışma stili ise uzlaşma olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Karadavut (2005) araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemlerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Sonuç olarak örgütsel stres kaynaklarının ilköğretim okulu öğretmenlerini stres altında bırakma düzeyleri sırasıyla şu şekildedir: Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri, işe özgü stres etkenleri, örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri, örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri. Örgütsel stres kaynaklarının cinsiyete göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre işe özgü stres etkenleri ile örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri arasında anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Örgütsel stres kaynaklarının branşa, kıdeme göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre kariyer, örgütsel rol ve işteki ilişkiler arasında anlamlı ilişkiler olmadığı ortaya çıkmıştır. Stres belirtilerin cinsiyetlere göre davranışsal belirtiler arasında anlamlı ilişki olduğu, stres belirtilerin branşa, kıdeme, mezuniyet durumuna göre bütün boyutlarında; cinsiyete göre fiziksel belirtiler ve psikolojik belirtiler arasında anlamlı ilişki mevcut olmadığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya göre ilköğretim okulu öğretmenlerin stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemlerin ise

kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, sosyal desteğe başvurma, çaresiz yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım olduğu belirtilmiştir.

Dal (2004) tarafından Malatya ili Pütürge ilçesindeki birleştirilmiş sınıflı köy ilköğretim okullarında görev yapan 85 müdür yetkili öğretmen üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada müdür yetkili öğretmenlerin en fazla stres yapıcı olarak gördükleri stresörler “okul yönetimi” boyutunda yoğunlaşmaktadır ve bu boyutta yaşanan stres “orta” düzeydedir ($X=2,74$). Bu boyutta 30 ve daha ileri yaş gruplarındaki müdür yetkili öğretmenler diğerlerine göre daha streslidirler. Bu boyut içinde en fazla stres yapıcı görülen etken “okul çevre ilişkilerini düzenlemek ve sürdürmek” olarak öne çıkmıştır ($X=3,12$). Müdür yetkili öğretmenler “okul yönetimi” dışındaki boyutları “az” düzeyde stres yapıcı olarak görmektedirler.

Öztürk (2001), “Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri” adlı doktora tezinde araştırma için gerekli veriler, Açıköz, Açıköz ve Skovholt tarafından geliştirilen “Minnesota Öğretmen Gerilimi Ölçeği Türkçe Formu” ile araştırmacı tarafından geliştirilen “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği” ile elde edilmiştir. Araştırmanın evrenini 1997–1998 öğretim yılı içerisinde İzmir İli sınırları içerisinde yer alan 73 genel, 22 kız meslek, 19 endüstri meslek, 19 ticaret meslek ve 11 imam hatip lisesi ile 18 özel lisedeki 7401 öğretmen oluşturmuştur. Yirmi üç genel lisede çalışan 337, yedi kız meslek lisesinde çalışan 73, beş özel lisede çalışan 88, iki imam hatip lisesinde çalışan 44 öğretmen ile dokuz ticaret meslek ve endüstri meslek lisesinde çalışan 199 öğretmen olmak üzere toplam 46 lisede çalışan 725 öğretmen ise bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular şöyledir: Öğretmenlerin, stres düzeylerine ilişkin algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve okulların buldukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

Balcı (2000) araştırmasında, Ankara’daki bazı üniversite öğretim elemanlarının işlerinde yaşadıkları stresin düzeyi, stresle baş etmede kullandıkları stratejiler ve stres durumundaki performans düzeyleri belirlemeye çalışmıştır.

Cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır. Öğretim elemanlarının yaşlarına göre benzeri düzey stres duydukları bulunmuştur. Öğretim üye yardımcılarını ile öğretim üyeleri gruplarının Öğretim üye yardımcılarının daha fazla stres yaşadıkları bulunmuştur. Araştırma kapsamına giren öğretim elemanlarının eğitimciler ve eğitimci olmayanlar olarak iki gruba ayrıldıklarında iş stresi faktörleri ölçeğine giren faktörlerden sadece “iş yükü” faktöründe stres yaşama düzeyi bakımından birbirlerinden manidar bir farklılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Eğitim fakültelerinin diğer gruba göre bu faktörden daha çok stres yaşadıkları bulunmuştur. Stresle baş etme yollarının; cinsiyet, yaş, unvan ve fakülte değişkenlerine göre farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Zoraloğlu (1998) “Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları” adını taşıyan araştırmasında, öğretmenlerin mesleki stres kaynakları ile stresin örgütsel doğurgularını bazı değişkenlere göre incelemiştir. Araştırmanın evreni 1995 - 1996 öğretim yılında Malatya il merkezinde bulunan 21 lisede görev yapan 939 öğretmen, örnekleme ise 20 okuldan random yoluyla seçilen 60 kadın ve 131 erkek öğretmendir. Araştırmada öğretmenler, en yüksek düzeyde stres yapıcı olarak “eğitim politikaları” boyutundaki stresörleri görmektedirler. “Hükümetin kararlı bir eğitim politikası izlememesi”, “maaşların düşüklüğü” ve “öğretmenlik mesleğinin saygınlığının düşük olması” “çok fazla” düzeyinde stres yapıcı olarak algılanmıştır. “Veli - öğrenci ilgisizliği” boyutunda, “ana - babaların ilgisizliği” ve “öğrencilerin ilgisizliği” “çok” düzeyinde stres yapıcı olarak belirtilmiştir. “Fiziksel ve işle ilgili konular” boyutunda “kalabalık sınıflar” ve “harita, film vb. görsel - işitsel araçların bulunmaması” “çok” düzeyinde stres yapıcı olarak bulunmuştur. “İş yükü”, “Müdür” ve “Belirsizlik” boyutları “biraz” düzeyinde; “Veli baskısı” boyutu da “çok az” düzeyinde stres yaratıcı olarak saptanmıştır.

Tufan (1997) “Ankara İli Çankaya İlçe Merkezindeki Devlet ve Özel Liselerde Görevli Öğretmenlerin İşlerinde Stres Yaratan Etmenler ve Bunlarla Başa Çıkma Yolları Konusundaki Görüşleri” adlı araştırmasında devlet liseleri ve özel lise öğretmenlerinde stres yaratan etmenler ve öğretmenlerin bu etmenlerle başa çıkma yolları konusundaki görüşleri incelemiştir. Devlet liseleri ve özel lise

öğretmenlerinin en fazla stres yaratan etmenlerle ilgili görüşleri sırasıyla, maaşın yetersiz olması, eğitim sisteminde yapılan değişiklikler, mesleğin toplumsal statüsünün düşük olması, çalışmaların manevi karşılığını alamamak biçiminde belirtilmiştir. Stres yaratan etmenler konusunda devlet ve özel lise öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyet, branş ve kıdeme göre bir fark çıkmazken, okul türüne göre anlamlı bir fark olduğu belirtilmiştir. Devlet liseleri ve özel lise öğretmenlerinin sınıfların kalabalık olması, araç gereç yetersizliği ve çalışma ortamının gürültülü olması açısından görüşleri arasında anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Devlet lisesi öğretmenlerinin özel lise öğretmenlerinden farklı olarak bu konulara en fazla stres yaratan etmenler arasında yer verdikleri görülmüştür. Tatil süresinin azlığı, okul müdürü ile iletişim yetersizliğini ve araç gereç yetersizliği, ortak değer ve normlara uyum sağlama zorunluluğu, iş arkadaşları ile ortak ilgilerin olmayışı konularında devlet ve özel lise öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmazken, özel lise öğretmenlerinin devlet lisesi öğretmenlerinden farklı olarak okul müdürü ile iletişim yetersizliğini ve araç-gereç yetersizliğini en az stres yaratan etmenler olarak ifade etmişlerdir. Stresle baş etme yolları konusunda devlet liseleri ve özel lise öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmadığı görülmüştür.

Demir (1997) tarafından yapılan “Ortaöğretim Okullarında Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Stres Kaynakları Nelerdir?” konulu araştırmada yönetici ve öğretmenlerin stres kaynakları ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular işlevsel çevre boyutunda yer alan; görev yapısının stres kaynaklarından, ücret yetersizliği, yetke yapısının stres kaynakları boyutunda yer alan stresörlerden yetkilerin az olması, üretim yapısının stres kaynakları boyutunda yer alan stresörlerden, çalışmalarının karşılığını alamamak, beklenen isleri çok kısa bir sürede bitirme zorunluluğu, yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılamaması, araç – gereç yetersizliği, yöneticilerde stres yaratmaktadır. Toplumsal çevre boyutunda yer alan; kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarından öğrenci velilerinin haksız talepleri, yöneticilerde “orta” derecede strese neden olmaktadır. Rol yapısı boyutunda yer alan stresörlerden, işyerinde farklı kişilerin yöneticiye

ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları ve işi ile kişiliği arasında uyumsuzluk bulunması, yöneticilerde “az” derecede strese neden olmaktadır.

Aslan (1995) “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları” araştırmasında, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmaya göre öğretmenler en çok “Öğrencilerin tutum ve davranışları” boyutunu stresli olarak görmüşlerdir. 29 ve daha düşük yaş gruplarındaki öğretmenlerin diğer yaş gruplarına göre bu boyutta algıladıkları stres daha fazladır. “Mesleksi Görünüm”, “Velilerin Tutum ve Davranışları”, “Mesleksi Güvence”, “Örgütsel Olanaklar” ve “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” boyutlarında öğretmenler “ çok” düzeyinde stres algılamış oldukları bu boyutlardan yalnızca “Mesleksi Güvence” boyutunda, cinsiyet değişkeni açısından erkeklerin daha fazla stres yaşadıkları ortaya çıkmıştır. “Çalışma Koşulları”, “Yükselme ve Gelişme Olanakları”, “Karara Katılma”, “İnsan İlişkileri”, “Rol Çatışması-Rol Belirsizliği”, “Denetim Biçimi” ve “İletişim” boyutlarında öğretmenler “orta” düzeyde stres algılamışlardır. Bu boyutlardan “Rol Çatışması-Rol Belirsizliği”, “Denetim Biçimi” ve “İletişim” boyutlarında, cinsiyet değişkeni bakımından erkek öğretmenlerin lehine ; “Denetim Biçimi” boyutunda mezun olunan öğretim kurumu değişkeni bakımından eğitim fakültesi mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir fark çıkmıştır. İletişim boyutunda ise mezun olunan öğretim kurumu bakımından, eğitim fakültesi dışındaki fakültelerden mezun olan öğretmenler, hem eğitim enstitüsünden hem de eğitim fakültesinden mezun olan öğretmenlere göre anlamlı olarak daha az stres duydukları ortaya çıkmıştır.

Pehlivan (1993)’ın “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları” adını taşıyan araştırmasında, Milli Eğitim Bakanlığı’nda çalışan müfettişler ile teknik liselerde görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin, örgütsel ve mesleki stres kaynaklarını ortaya koymaya yöneliktir. Araştırmadan elde edilen bazı sonuçlar şöyledir: Öğretmenlerde en çok stres yaratan durumlar, ücret yetersizliği, personel değerlendirmedeki adaletsizlikler, araç-gereç yetersizliği ile çalışmaların karşılığını alamamaktır. Stresin fiziksel belirtilerine ilişkin çok az görülen sonuçlardan bazıları ise; terleme, nefes darlığı, alerji ve mide bulantısı şeklindedir. Tansiyon yükselmesi, sindirim bozukluğu ve baş ağrısı az, yorgunluk belirtisi ise orta derece olarak

gözlenmiştir. Davranışsal stres belirtileri içerisinde çok az görülen sonuç alkol kullanmadır. Sigara kullanma, iştah artışı ve uyuma isteği belirtisi ise az derecede gözlenmiştir. Psikolojik stres belirtilerine ilişkin sonuçlardan işbirliğinden kaçınma, sürekli endişe ve yersiz telaş az derecede gözlenmiştir. Stresin performans üzerindeki olumsuz etkileri nedeniyle deneklerde çok az ve az derecede olmak üzere, kendini yetersiz hissetme, izin veya rapor alma, işe gitmekte isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, işbirliği kuramama, kırıcı davranma, hata yapma ve isabetsiz kararlar verme durumlarının, öğretmenlerde orta derecede olmak üzere yapılan işin niteliğinin düşmesi durumunun saptandığı görülmektedir. Tüm denek gruplarının çok az ve az düzeylerde olmak üzere yoga, meditasyon gibi gevşeme yöntemleri ile stresli durumlar karşısında birini suçlama, kendini avutma ve bedensel egzersizler yapma yöntemlerini kullandıkları belirtilmektedir. Tüm denek gruplarının orta düzeyde olmak üzere başvurdukları yöntemler ise, stres yaratıcı durumu düşünmeme, eğlenceli ortamlarda bulunma dua ve ibadet etme, hobilerle uğraşma ve sosyokültürel etkinlikleri izleme biçiminde ifade edilmektedir. Stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin olarak, okul müdürü-müfettiş ve öğretmen-müfettiş grupları arasında 01 düzeyinde anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

Özdayı (1990) “Resmi ve Özel liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” adını taşıyan araştırmasında, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminini ve iş stresi düzeylerini belirlemeyi ve aralarındaki farklılıkları ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma sonuçlarına göre Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin, özel liselerde çalışanlara göre iş doyumları düşük stres düzeyleri yüksektir. Her iki grupta da en fazla stres yaratan kaynaklar maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışmaları, mesleksi gelişme azlığı, öğrencilere araştırma inceleme yaptıramama, merkezi yönetime bağlılık maddeleridir. Her iki grupta da en az stres yaratan kaynaklar ise yönetim-veli ilişkileri, meslekteki siyasi ayrımlar, kendini yetersiz hissetme, zaman yetersizliği, yönetimin ayrıcalıklı tutumu ile ilgilidir. Cinsiyete göre kadın öğretmenler erkeklerle kıyasla daha doyumludur. Stres açısından kadın ve erkekler arasında fark yoktur. Yaşa göre en doyumlular 20-25 arasındakilerle 41 yaş ve üzerindekiilerdir. En az doyum ve en fazla stres 31-40 yaş arasındaki öğretmenlerde görülmüştür. En az

stres ise 26–30 yaş arasında olanlardadır. Öğrenim durumuna göre resmi liselerde yüksek okul mezunları, özel liselerde üniversite mezunları streslidir. Branşa göre resmi liselerde Yabancı Dil, özel liselerde Fen Bilgisi öğretmenleri streslidir. Mesleki deneyime göre en çok stres 11-20 yıl çalışanlarda görülmüştür. Medeni duruma göre yüksek doyum düşük stres grubunda evli öğretmenler yer almaktadır.

2.9.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Christian (2010), “Katılımcılar Açısından Önemli sonuçları Olan sınavlar ve Bu sınavların Ortaöğretim Öğretmenlerinin Stres Düzeyleri ile İlişkisi” (High-Stakes Testing and Its Relationship To Stress Levels Of Secondary Teachers) adlı doktora tezinde Jackson’ın Jackson okul bölgesinde görev yapan ortaöğretim öğretmenlerinin stres düzeylerinin öğrencilerinin girdikleri ve kendileri için önemli sonuçları olan sınavlarla olan ilişkisine bakılmıştır. Bağımsız değişkenler yaş, cinsiyet, branş, kıdem grupların farklılıklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeylerini öğrenmek için anket uygulanmıştır. Toplam on okula gönderilen 300 anketten 140 tanesi geri dönmüştür. Bayan katılımcı oranı 103 iken erkek katılımcı oranı 38’dir. Çalışma sonucunda; katılımcılar için önemli sonuçları olan sınavlara giren öğrencilere dersi olan ve olmayan öğretmenler arasında istatistikî olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca, kıdem değişkeni açısından da anlamlı farklılık elde edilememiştir. Okulların sınavlarda elde ettikleri düzey ile öğretmen stresi arasında da anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu çalışma ayrıca sürekli değerlendirilen öğretmenlerin diğerlerinden daha fazla stres yaşamadığı bulgusunu da ortaya koymuştur (Merkan, 2011).

Lhospital ve Gregory (2009) “Yönlendirme Öncesi Müdahale Takımları Programına Katılım Yoluyla Öğretmen Stresindeki Değişim” (Changes In Teacher Stress through Participation In Pre-Referral Intervention Teams) adlı çalışmalarında 33 ilköğretim öğretmeni PIT programına (kaynaştırma öğrencilerinin sınıfta oluşturabileceği problemlere karşı öğretmenleri hazırlayan, yaşadıkları

stresle baş etmelerinde bilgi veren bir program) katılımları süresince gözlemlenmişlerdir. Araştırmanın örneklemini ülkenin güneydoğusundaki 14 devlet okulunda görev yapan 33 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklemin büyük bölümü bayan öğretmenlerden oluşmakta ve öğretmenler 6 ile 15 yıl arasında tecrübeye sahiptirler. Araştırmanın bağımlı değişkeni diyadik öğretmen stresi, bağımsız değişkeni ise öğrenci gelişimi ve takım desteği gibi öğelerdir. Analizler toplamda zaman içerisinde sınıfta kaynaştırma öğrencisinin dersi bölmesinden kaynaklanan öğretmen stresinin azaldığını göstermiştir. Öğretmenlerin öğrencileri ile katıldıkları PIT programından sonra daha düşük düzeyde stres yaşamaları ile birlikte öğrencilerin de daha başarılı oldukları görülmüştür. Araştırma diyadik öğretmen stresi, PIT destekli öğrenci değişimi ve öğretmenlerin PIT programına katılım ile elde ettikleri takım desteği hissi arasında yeni bir anlayış sunmuştur. Öğretmenlerin etkisizlik hissi ve zaman ve enerji kaybı nedeniyle yaşadıkları stres durumu PIT programı ile büyük ölçüde azaltılmıştır (Merkan, 2011).

Kaspereen (2009) tarafından doktora tezi olarak yapılan “Lise Öğretmenleri ve Personeli Arasında Stresi Azaltmak İçin Rahatlatıcı Müdahale” (A Pilot Study of a Relaxation Intervention to Reduce Stress among High School Teachers and Staff Members) çalışmada rastgele seçilmiş 54 öğretmen deney grubu ve kontrol grubu olarak ayrılmıştır. Çalışmanın amacı bir terapi programının öğretmenlerin stresini azaltmadaki etkililiğini araştırmaktır. Deney grubuna dört hafta süre ile rahatlatıcı seanslar uygulanmıştır. Dört haftadan sonra her iki gruba da ‘Algılanan Stres Ölçeği’ ‘Profesyonel Hayat Stres Ölçeği’ ‘Yaşamdan Tatmin Ölçeği’ uygulanmıştır. Varyans analizi deney grubunun genel stres ve algılanan iş stresinin düştüğünü yaşamdan tatmin duygularının arttığını göstermiştir. Kontrol grubunda ise herhangi bir değişiklik gözlenmemiştir. Rahatlatıcı eğitim programları öğretmenlerde önemli sosyal değişikliğe katkı sağlayabilir. Öğretmenler üzerinde var olan ve artan baskı ve bu baskı sonucu kaçınılmaz olarak ortaya çıkan stres mutlaka irdelenmesi gereken bir konudur. Stresle baş etme stratejileri ise öğrenilmelidir. Bu çalışma öğretmenler için okullarda rahatlama teknik ve terapi yöntemlerini ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın amacı bu yöntemlerin tamamen kullanılmasını sağlamaktır (Merkan, 2011).

Chaplain (2008), “Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England (İngiltere’deki stajyer ortaöğretim öğretmenleri arasındaki stres ve endişe)” çalışmasında stres ve endişe arasındaki ilişkiyi İngiltere’deki kalabalık bir grup stajyer ortaöğretim öğretmeni üzerinde araştırmıştır. Araştırmaya 190 kadın, 78 erkek toplam 268 stajyer öğretmen katılmıştır. Özellikle, çalışma Öğretmen Stres Ölçeği ve onun 12 maddelik Genel Sağlık Anketi ile ölçülen zihinsel sağlıkla ilişkisini incelemiştir. Çalışma için davranış yönetimi, iş yükü ve desteğin azlığı şeklinde üç faktör belirlenmiştir. Stresörler ve endişeye ilişkin erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıklar belirlenmiştir. Öğrencilerin rahatsız edici davranışlarını etkileyen stres ve algılanan iş stresini etkileyen stres psikolojik üzüntünün önemli belirtileri olarak belirtilmiştir. Bulgular hangi stajyerin öğretmen olarak tecrübe etmesi muhtemel zorluklar için hazırlıklı olma derecesine göre değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların neredeyse yarısı (% 46) bir meslek olarak öğretmenliği çok stresli olarak değerlendirmiştir. Kadınlar, erkeklere göre ortaöğretimde öğretmen olmanın çok daha stresli olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların açık uçlu soruya “Bulduğunuz yerle ilgili en fazla stresli bulduğunuz şey nedir?” verdikleri yanıtlardan *öğrenci davranışlarını yönetme; yönetim, planlama ve zaman azlığı; danışmanların, öğretmenlerin ve kıdemli yönetim ekibinin olumsuz yaklaşımı; öz saygı ve kişisel faaliyet* konularında görüş belirttikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Öğrenci davranışlarını yönetme konusunda kadınlar ve erkeklerin yaklaşık oranda stres yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Yönetim, planlama ve zaman yönetimi konularını da kadın ve erkek katılımcılar aynı oranda stresör olarak belirtmişlerdir. (Merkan, 2011).

Zhang ve Zhu (2007), “Çin Ortaöğretiminde Öğretmen Stresi, Tükenmişlik ve Sosyal Destek” (Teacher Stress, Burnout, and Social Support in Chinese Secondary Education) adlı araştırmalarında öğretmen stresinin tükenmişlik üzerine olan etkisini ve bir baş etme stratejisi olarak Çin Ortaöğretiminde sosyal desteğin kullanımını araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırmaya Çin toprakları üzerindeki 133 tam gün eğitim yapan ortaöğretim okulundaki İngilizce öğretmenleri katılmışlardır. Katılımcıların yaşları 22 ile 41 arasında değişmektedir. Katılımcılar haftada ortalama 47.78 saat çalışırlar. Öğretmen stresi 5’li Likert Tipi bir ölçekle (Mesleki Stres

Ölçeği) belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma sonunda üç temel bulgu elde edilmiştir: Öğretmen stresi, tükenmişliğe neden olmaktadır, tükenmişlik varyansının % 25'ini oluşturmaktadır. En yaygın stresör aşırı iş yüküdür, iş yükünü rol çatışması ve rol belirsizliği takip etmektedir. İş yükü, duygusal tükenme ve benlik yitiminin tek yordayıcısıdır. Ancak; hiçbir stresör azalan başarının etkili bir yordayıcısı değildir. Aile ve arkadaş desteği, sosyal desteğin en yaygın kaynağıdır. Aile ve arkadaş desteğini, meslektaş ve yönetici desteği takip etmektedir. Ancak yönetici desteği, stresi, duygusal tükenmişliği azaltmada ve azalan başarıyı telafi etmede en etkili kaynaktır. Benlik yitimini azaltmada ise, aile ve arkadaş desteği çok etkilidir (Merkan, 2011).

Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006)'in yapmış oldukları araştırmada Yunanistan'daki ilk ve ortaokul öğretmenlerinin işteki stresinin ve mesleki tükenme deneyimlerinin kaynaklarını cinsiyet ve yaş farkını gözetererek tanımlamayı amaçlamışlardır. Bu çalışmada kadın öğretmenlerin mesleki stresinin özellikle öğrenciler ve meslektaşlarla etkileşim, iş yükü ve duygusal tükenme bakımından daha yüksek düzeyde olduğu; genç öğretmenlerde tükenmenin, duygusal bitkinlik ve meslekten ayrılma bakımından yüksek seviyelerde olduğu gözlenmiştir. Yunan öğretmenlerin temel stres kaynakları, disiplin problemleri, öğrencilerle etkileşim gibi uluslararası literatürdeki stres kaynakları dokümanlarıyla örtüşmektedir. (Doğan Yıldırım, 2008).

Lazuras (2006)'ın yaptığı araştırmada Yunanistan'daki özel ve devlet okullarının öğretmenlerinin stres seviyelerindeki farklılıkları tespit etmek ve özel okul öğretmenlerinin stresinin sürecini anlamak için oluşturduğu taslağa ilk kanıtı sağlamayı amaçlamıştır. Yunanistan'ın Thessal on iki şehrinde yapılan araştırmada 34'ü özel ve 36'sı genel eğitim öğretmeni olmak üzere toplam 70 öğretmen üzerinde anket uygulanmıştır. Kişilerarası çatışmalardan kaynaklanan mesleki stres, örgütsel sıkıntılar, aşırı iş yükü, işe bağlı negatif duygulanım ve sağlık sonuçlarını içeren Likert tipi ölçeğin kullanıldığı araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre özel okul öğretmenleri sadece örgütsel sıkıntılarda devlet okullarındaki eğitimcilerden oldukça farklılık göstermiştir. Analizlere göre bu farklılıklar; örgütsel kurallar ve prosedürler, diğer çalışanlar, yöneticiler, ne

yapılması ve nasıl yapılması ile ilgili bilgi eksikliği, yetersiz yardım ve yanlış talimatlar şeklindedir (Doğan Yıldırım, 2008).

Arikewuyo (2004)'nin araştırması Nijerya'daki Ortaokul Öğretmenlerinin Stres yönetim stratejilerini incelemeye yöneliktir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; öğretmenlerin stresle baş etmek için birçok strateji denediği görülmüştür. Ancak genel olarak stres yönetiminde aktif stratejiler kullanılmıştır. Sonuçlara göre; öğretmenlerin %90'ı stresli durumla mücadele hissine sahiptir. Öğretmenler stresli olduğu zamanlarda problemin üstesinden gelebileceklerini hissetmekte ve baş etmek için stresin kaynağını doğru tespit etmeye gayret etmektedir. Nijerya'da genel olarak öğretmenler ev işlerini okuldaki eğitim işlerini engellemeyecek şekilde düzenleme yoluna gitmişlerdir. Öğretmenlerin strese girdikleri zaman işin hayattaki her şey olmadığı gerçeğiyle kendilerini avuttukları ve bu şekilde streslerinin derecelerini düşürdükleri ortaya çıkmıştır (Doğan Yıldırım, 2008).

Pervez ve Hanif (2003)'in çalışması, kadınlarda iş stresinin kaynaklarını ve düzeylerini öğrenmeyi amaçlamıştır. Aynı zamanda ilkokul öğretmenleri ile ortaokul öğretmenleri ve resmi okullarda çalışan öğretmenler ile özel okullarda çalışan öğretmenler arasında da stres düzeyi bakımından karşılaştırılmalar yapılmıştır. Stres seviyelerinin hafif, orta ve yüksek olmak üzere üç kategoriye ayrıldığı araştırmaya göre; bütün ölçeklerde ortaokul öğretmenlerinin stres seviyeleri ilkokul öğretmenlerine nazaran daha yüksek çıkmıştır. Resmi okul öğretmenleri zaman yönetimi ve işten kaynaklanan stres yapıcılar itibariyle özel okul öğretmenlerine göre daha çok strese sahip oldukları; kalp ve damar hastalıkları ile gastronomik hastalıklar, stres belirtisi olarak özel okul öğretmenlerinde yüksek seviyede olduğu, daha çok iş deneyimi olan öğretmenler ile kalabalık sınıflarda ders yapan öğretmenlerin, diğerlerine göre daha stresli oldukları tespit edilmiştir (Doğan Yıldırım, 2008).

Chan (2002) "Hong Kong'da Çinli Aday Öğretmenler Arasında Stres, Öz yeterlik ve Psikolojik Endişe" (Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong) adlı çalışmasında Hong Kong'da çalışan 83 aday öğretmenden (23 bay 60 bayan öğretmen) oluşan bir örneklem üzerinde çalışmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak

katılan bu 83 öğretmenin yaşları 22 ile 42 arasında değişmektedir. Bu aday öğretmenler zorunlu bütün kursları başarıyla tamamlamış ve Hong Kong'da çeşitli Ortaöğretim kurumlarında göreve başlamış öğretmenlerdir. Dört haftalık öğretim süreçleri sonunda öğretim süreçleri içinde yaşadıkları stres ve bu strese verdikleri tepkileri ölçen bir ankete tabi tutulmuşlardır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin endişe ve huzursuzluğu takiben yüksek düzeyde bedensel problemler yaşadıkları rapor edilmiştir. Stresin belirtilerinin başladığı aşamada ne öz yeterlik ne de sosyal destek öğretmen stresinin psikolojik stres üzerine olan etkisine arabuluculuk edebilmiştir. Tam aksine, sosyal destek stresin endişe üzerine olan etkisine ve stresin temel etkisine başatlık etmiştir. Özel belirtiler düşünüldüğünde çok küçük farklar var iken; yüksek stres-düşük destek grubu en hassas grup olmuştur. Öz yeterlik ve sosyal destek, öğretmen stresi psikolojik endişe ile birleştiğinde, etkili olmamaktadır; ancak, tek başına psikolojik endişenin var olduğu durumlarda öz yeterlik ve sosyal destek daha etkili olmaktadır (Merkan, 2011).

Forlin (1998)'in yapmış olduğu araştırma, Avustralya'daki ilköğretim öğretmenlerinin eğitim sırasında ve özel durumlarda stresli durumlarla baş etmeleriyle ilgilidir. Araştırmanın örneklemini Avustralya'nın Queensland şehrindeki Darling Downs bölgesinde bulunan 13 okuldaki 17 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırmaya göre öğretmenlerde en çok strese neden olan konular, kişisel zorluklar ve çocuk aktivitelerine bağlı zorluklar olarak sınıflandırılmıştır. Öğretmenlerin hemen hemen hepsi çocukların eğitiminden ve huzurundan kendilerinin sorumlu olduklarına inandıkları ortaya çıkmıştır. Bu durumun ise oldukça fazla bir şekilde strese neden olduğu belirtilmiştir. Çocuğun ihtiyaçları, beslenmesi ve aktif öğrenme çevresi de yine öğretmenlerin tamamı tarafından stresli durum olarak görülmüştür. Çocuk davranışlarına bağlı stres yapıcıların başında ise çocuğun uygunsuz sosyal kabiliyetler sergilemesi ve kısa dikkat süresi olduğu vurgulanmıştır. Öğretmenlerin eğitim ile ilgili stresli durumlarla baş etmek için kullandıkları en etkin stratejinin mizah duygularını koruma, bazı öğretmenlerin ise stresli olduğu durumlarda izin almak, alkol kullanmak ve meditasyonu denedikleri, yine öğretmenlerden bir kısmının ise stresli oldukları zaman istifa etmeyi düşündükleri ortaya çıkmıştır (Doğan Yıldırım, 2008).

Manthei ve Gilmore (1995) Yeni Zelanda’da sekiz ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan 640 öğretmen üzerinde ölçme aracını son dört yılda aynı okullarda beş kez uygulamıştır. “Orta Dereceli Okullarda Öğretmenlerin Stres Kaynakları” konulu araştırma sonucunda; öğretmenlerin stres nedenlerini önceki yıllarda yapılan çalışmalarla aynı olduğu, yüksek düzeyde stresin düşük iş doyumu ve uzun çalışma saatlerinin etkisiyle oluşan zayıf ilişkilerle ilgili olduğu, devamsızlık ile stres arasında ilişki olmadığı, öğretmenlerin stres düzeyinde önceki stres çalışma sonuçlarına göre önemli bir artış olmadığı saptanmıştır (Yılmaz, 2007:40).

Pullis (1992) tarafından çalışmada öğretmenlerin stres kaynakları, etkileri ve başa çıkma yöntemleri açısından mesleki streslerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 244 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonucunda okulda kariyer gelişimi ve iş yükü ile ilgili stres kaynaklarının öğrenci ile ilişkilerle ilgili olanlardan daha stresli olarak algılandığı görülmüştür. Tükenme, engellenmişlik ve okul dışındaki yaşama olumsuz etkiler sıklıkla görülen stres sonuçları olarak belirtilmiştir (Ok, 2006).

Borg ve diğerleri (1991) tarafından yapılan çalışmada ilköğretim okulu öğretmenlerinin meslekî streslerinin ortaya çıkarılması amaçlanmış, ayrıca iş doyumu, kariyer ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiş ve öğretmen stresine neden olan dört faktör tanımlanmıştır: Öğrencilerin olumsuz davranışları, Zaman-kaynak yetersizliği, Profesyonel kabul ihtiyacı, Zayıf ilişkiler. Öğrencilerin olumsuz davranışları ile zaman-kaynak yetersizliklerinin stres düzeyleri üzerinde daha çok etki yaptığı sonucuna varıldığı belirtilmektedir (Kayum, 2002).

Capel (1989)’in çalışmasının amacı, dört ortaokulda çalışan öğretmenlerde stresin ve tükenmenin artmasına katkıda bulunan farklı faktörleri değerlendirmektir. Çalışmada, Bireysel Değişkenler, Sosyal-psikolojik Değişkenler ve Örgütsel Değişkenler isimli üç genel başlık altında yedi faktör belirlenmiştir. 160 öğretmen üzerinde anket uygulanarak yapılan çalışmadan çıkan bazı sonuçlar şöyledir: Öğretmenlerin stres ve tükenme seviyeleri normal veya düşük çıkmıştır. Ayrıca hiçbir öğretmende yüksek seviyede stres ve tükenme görünmemekle beraber 78 öğretmende yedi faktöre de bağlı olan stres ve tükenme belirlenmiştir.

Öğretmenlerde stres ve tükenme seviyesi düşük olmasına rağmen dikkat dağılması, zihinsel ve duygusal çöküntü, öğrencilerle daha az ilgilenme, onlara daha az bilgi verme, örgüt içerisinde çok çalışma ancak karşılığını alamama, işi terk etme ve mesleği bırakma gibi olumsuz etkilerin ortaya çıkması ihtimali tespit edilmiştir (Doğan Yıldırım, 2008).

Haris, Halpin ve Halpin (1985) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin karakterleri ile stres arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yöneliktir. Araştırmanın evrenini Kansas (52), Michigan (31) ve Alabama (47) eyaletlerindeki okullarda çalışan ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmada bu okullarda çalışan 97'si kadın ve 33'ü erkek olmak üzere toplam 130 öğretmen örneklem olarak alınmıştır. Araştırmanın sonucunda; öğrenciyi kontrol etmede, otoriter ve insancıl olmak üzere iki tür öğretmen yaklaşımı vardır. Otoriter öğretmenler kuralcı, öfkeli, titiz, sıkı bir denetim ve düzen istemi gibi kuralcı ve gergin kişilik özellikleri gözlenmiştir. İnsancıl öğretmenin öğrenciyi kontrol anlayışı, davranış ve öğretmenin psikolojik-sosyolojik temellerine, iletişime, öğrenciyeye güvene, sorumluluk vermeye ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Öğrenci kontrol anlayışı ile stres arasındaki bütün ilişkiler negatiftir. Otoriter anlayışa sahip öğrenci kontrolünde yüksek seviyeli stres görülmektedir. Yaş, mesleki yetersizliğe bağlı stres faktörleri ve aşırı iş yükü arasında ilişki bulunmaktadır. Yaşlı öğretmenlerde bu kaynaklar daha fazla strese neden olmaktadır. Ayrıca öğrenci kontrol anlayışı ile cinsiyet arasında da önemli bir ilişkinin olduğu erkek öğretmenlerin daha otoriter bir yönetim anlayışına sahip olduğu ortaya çıkmıştır (Doğan Yıldırım, 2008).

Kyriacou ve Sutcliffe (1978) tarafından yapılan "Öğretmen Stresi, Meydana gelme Sıklığı, Kaynakları ve Belirtileri" (Teacher Stress Prevalence, Sources and Symptoms) adlı çalışma öğretmen stresi konusundaki en kapsamlı araştırma olarak kabul edilmiştir. Araştırma İngiltere'de yapılmıştır. Çalışmada 257 öğretmen kullanılmıştır. Araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır: Cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenler en fazla öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarını stres yapıcı olarak görürken; erkek öğretmenler ise yönetsel işlerin yoğunluğunu en fazla stres yapıcı olarak görmektedirler. Yaş değişkenine göre kırk beş ve üzerindeki bayan öğretmenler diğer meslektaşlarına göre daha az streslidirler. Kıdemi az olan

öğretmenler, öğrencileri cezalandırma, sınıfta düzeni ve disiplini sağlayamama, kolay yükselme olanaklarına sahip olmama ve karar vermede yetkili olamama gibi konularda kıdemlilere oranla daha az stres yaşamaktadırlar. Öğrenim durumu değişkenine göre, üniversite mezunu olan öğretmenler, olmayanlara kıyasla çalışma koşullarının yetersizliği ile okul ortamının uyumsuzluğunu daha az stres yapıcı olarak algılamaktadırlar (Özdayı, 1990).



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması, elde edilen verilerin çözümlenmesi ve kullanılan istatistikî yöntemler açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları tespit edilmiştir. Ayrıca, var olan durumun bağımsız değişkenlerine göre değişip değişmediği incelenmiştir.

Tarama modeli, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2002). Tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma probleminde veya problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001).

Öğretmenlerin strese ilişkin görüşleri herhangi bir manipülasyon yapılmadan olduğu gibi ortaya konmak istendiğinden bu araştırmada tarama modeli tercih edilmiştir..

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini, 2013–2014 öğretim yılında Kahramanmaraş il merkezinde çalışan 1750 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubu Kahramanmaraş il merkezini kapsayacak şekilde random yöntemi ile seçilmiştir. Örneklem Kahramanmaraş il merkezinde 20 okulda görev yapan 350 öğretmenden oluşmaktadır.(Ek-2)

Evreni oluşturan elemanların tam olarak listelenemediği hallerde küme örneklemesinden yararlanır. Bu durumda yaygın bir örnekle çalışmak yerine, evreni oluşturan her birime eşit seçilme şansı tanınarak örnekleme yapılır. Küme örnekleme ile seçilen örnekler bir evrenin tek tek birimleri değil, o birimlerin oluşturdukları kümelerdir (Gökçe, 1988:82).

3.3. Veri Toplama Araçları

Veriler Pehlivan'ın (1993) geliştirdiği “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” ile toplanmıştır (Ek-4). Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar kişisel bilgi formu ve örgütsel stres kaynakları ölçeğidir.

Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği örgütün işlevsel ve toplumsal çevresine ilişkin görev, yetke, üretim, kümeleşme, rol ve kültürel yapıya ilişkin stres faktörleri olmak üzere altı alt boyutu bulunmaktadır. Alt boyutları ölçmek için kullanılan sorular şöyle gruplanmıştır;

- 1-9 arası sorular görev yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 10-17 arası sorular yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 18-22 arası sorular üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 23-29 arası sorular kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 30-31 arası sorular rol yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 32-35 arası sorular kültürel yapıya ilişkin stres kaynaklarını ölçmeye yönelik sorulardır.

Bu ölçekte kişisel bilgi olarak ifade edilen demografik bilgilere ilişkin olarak yaş,cinsiyet, medeni durum,mesleki kıdem gibi özellikler sorulmuştur. .

Pehlivan'ın geliştirdiği ölçeğin hesaplanan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87 bulunurken bu çalışmada 0,94 bulunmuştur. Dolayısıyla bu ölçümler ölçeğin tutarlı bir araç olduğunu göstermiştir.

3.4. Verilerin Toplanması

Örnekleme belirlendikten sonra, belirlenen okullara gidildi ve kurum yöneticileriyle araştırma konusunda gerekli bilgilendirme yapıldı. “Kişisel Bilgi

Formu, Örgütsel Stres Kaynakları” ölçekleri kurumda çalışan öğretmenlere uygulanmıştır. Bütün ölçekler araştırmacı tarafından dağıtılıp toplanmış ve ölçekler ile ilgili bilgilendirme katılanlara araştırmacı tarafından yapılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Veriler bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde SPSS 20.0 sürümü paket program kullanılmıştır. Veri analizinde cinsiyet, kıdem, yaş, medeni durum değişkenlerinde katılımcıların görüşlerinin ortalama değerlerine, standart sapmalarına, gruplar arasında ilişkisel durumlarına bakılmıştır. Bu ilişkide iki gruba sahip olan değişkenlerde t-testi, ikiden fazla grubu olan değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Varyans analizinde gruplar arasındaki anlamlılığı bulmak için LSD testi yapılmıştır. Ayrıca ölçek alt boyutlarının ve tüm ölçek toplam puanları da elde edilerek yorumlanmıştır.

t- testi iki aritmetik ortalama arasındaki farkın anlamlılığını test etmede kullanılır. (Balcı, 2010). Anova analizi ise sosyal bilimlerde özellikle psikolojide ve eğitim bilimlerinde yapılan çalışmalarda sıklıkla kullanılmaktadır. Anona iki veya ikiden fazla örneklem ortalamalarını karşılaştırmada kullanılan bir test tekniğidir (Karasar, 2011).

LSD testi en küçük anlamlı fark testidir. F değeri anlamlı çıktığında, t dağılımından yararlanarak anlamlı fark gösteren ortalamaların belirlenmesinde kullanılır. Bu teste çoklu t testi karşılaştırması da denilmektedir ve varyans analizi yapılması durumunda kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 1993).

Bu çalışmada kullanılan ölçme aracı beşli Likert tipi şeklinde ölçeklenmiştir. Ölçme araçlarındaki maddelere katılma düzeyleri “Pek çok”, “Çok”, “Orta”, “Az” ve “Hiç” şeklinde beş ayrı ifadeyle derecelendirilmiştir. Anketteki beşli ölçeğin değer farkının $(5-1 = 4)$ değer yargısına (5) bölünmesiyle elde edilen 0,80’lik aralıklar, benimsenme düzeyinin sınırlarını belirlemiştir. Buna göre, 1,00 -1,80 arasında aritmetik ortalamaya sahip olan sorulardaki benimsenme düzeyi “Hiç”; 1,81-2,60 arasındakiler “Az”; 2,61-3,40 arasındakiler “Orta”; 3,41-4,20 arasındakiler “Çok”; ve 4,21-5,00 arasındakiler “Pek çok” olarak yorumlanmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırma doğrultusunda örneklem grubundan toplanan verilerin çözümlenmesiyle elde edilen bulgulara ve yorumlarına yer verilmiştir.

Katılımcılara ait demografik değişkenler tablo 4.1 de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Demografik Değişkenler		f	%
Cinsiyet	Kadın	177	50.6
	Erkek	173	49.4
Yaş	31 ile 40 yaş arası	91	26.0
	41 yaş üzeri	259	74.0
Kıdem durumu	6-10 yıl arası	10	2.9
	11-15 yıl arası	68	19.4
	16-20 yıl arası	63	18.0
	21 yıl üzeri	209	59.
Medeni Durum	Evli	298	85.1
	Bekâr	52	14.9

Araştırma katılan 350 ilkököl öğretmeninin cinsiyetleri bakımından 177'si (%50.6) kadın ve 173'ü (% 49.4) erkektir. Katılımcıların cinsiyet değişkeni bakımından bir birlerine yakın oranda olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeni bakımından dağılımlarında 30 yaş altı öğretmenin olmadığı, katılımcıların 259'unun (%74.0) yaşı 41 yaş ve üzerinde olduğu ve 91'inin (%26.0) ise 31 ile 40 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Meslekteki kıdemleri bakımından dağılımlarında katılımcı öğretmenlerin çoğunluğunu oluşturan 209'unun (%59.7) 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olduğu, 16-20 yıl kıdeme sahip 63 kişinin (%18.0), 11-15 yıl kıdeme sahip 68 kişinin (%19.4) ve 6-10 yıl kıdeme sahip 10 kişinin olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları bakımından 298 kişisi (%85.1) evli iken 52 kişisi (%14.9) bekârdır. Medeni durumlarında evli oranının

yüksek olmasında, katılımcıların yaş ortalamasının yüksek olmasının etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin görev yapısı boyutuna ilişkin stres kaynakları aritmetik ortalamaları ve frekansları Tablo 4.2’ de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.2. Görev Yapısı Boyutuna İlişkin Stres Kaynakları Aritmetik Ortalamaları

Stres Kaynakları		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Toplam	\bar{x}	S
Çalışma saatinin uzunluğu	f	59	14	152	68	57	3350	3.14	1.24
	%	16,9	4	43,4	19,4	16,3	100		
Ücretin yetersizliği	f	-	78	55	95	122	3350	3.74	1.15
	%	-	22,3	15,7	27,1	34,9	100		
Yükselme olanağının az olması	f	25	48	87	136	54	3350	3.41	1.12
	%	7,1	13,7	24,9	38,9	15,4	100		
İşin sıkıcı olması	f	152	100	75	-	23	3350	1.97	1.11
	%	43,4	28,6	21,4	-	6,6	100		
İş yerinin kalabalık olması	f	93	95	96	66	-	3350	2.38	1.07
	%	26,6	27,1	27,4	18,9	-	100		
Çalışma ortamının gürültülü olması	f	43	99	86	70	52	3350	2.97	1.37
	%	12,3	28,3	24,6	20	14,9	100		
İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	f	121	94	57	55	23	3350	2.32	1.27
	%	34,6	26,9	16,3	15,7	6,6	100		
İş yükünün ağır olması	f	73	43	122	79	33	350	2.87	1.24
	%	20,9	12,3	34,9	22,6	9,4	100		
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	f	51	183	56	27	33	3350	2.45	1.12
	%	14,6	52,3	16	7,7	9,4	100		

$$\bar{X} = 2.80$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,4’ü çalışma saatlerinin uzun olduğuna orta düzeyde katıldıklarını ifade etmiştir. Çalışma saatlerinin uzunluğuna ilişkin az (%16,9) ve pek çok (%16,3) seçeneğini işaretleyenlerin oranının birbirine yakın ve dikkat çekici düzeyde olduğu görülmektedir. Bir öğretmenin haftada en fazla 30 ders saatine girebildiği dikkate alındığında devlet memurları arasında çalışma saatleri haftada 30 saatten az olan bir meslek grubu için çalışma saatlerinin uzun olduğunu söylemek gerçekçi görülmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %34,9'u ücretlerinin yetersiz olduğuna pek çok düzeyinde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Ücretlerinin yetersiz olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının da $\bar{X}=3,74$ ile en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Ücretlerin yetersizliğine hiç katılmayan yoktur. Lise mezunu memurlar ile maaş farkı kalmayan ve hatta okuldaki kıdemli bir hizmetliden düşük maaş aldığı dikkate alındığında öğretmenlerin ücretlerinin yetersizliğine oldukça gerçekçi bir bulgudur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,9'u yükselme olanağının az olduğu görüşüne çok düzeyinde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bakanlık taşra ve merkez yönetim kademelerinin tamamında öğretmenlikten geçenlerin olduğu, akademik alanda yükselmenin önünde bir engel bulunmadığı, yerel yönetimlerde görev alan öğretmenlerin olduğu dikkate alındığında yükselme olanağına ilişkin beklentinin ne olduğunun bilinmediği anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %43,4'ü işin sıkıcı olduğuna hiç katılmadıklarını ifade etmişlerdir. İşini sıkıcı bulan %6,6 oranında öğretmenin bulunduğu belirlenmiştir. İşin sıkıcı olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının da $\bar{X}=1,97$ ile en düşük düzeyde olduğu görülmektedir. İşini sıkıcı bulanlara bunun nedeninin ne olduğuna ilişkin ayrıca bir analiz yapılmamıştır. Her meslek grubunda bu oranda çalışan bulunabileceği düşünülmektedir. Ancak şu an çalıştığı okuldan kaynaklanan nedenlerle sıkıcı buluyorsa bu kişilerin okul değiştirmesi önerilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %18,9'u iş yerlerinin kalabalık olduğuna çok düzeyinde katıldıklarını ifade etmişlerdir. İş yerlerinin kalabalık olduğuna ilişkin pekçok düzeyinde katılanın ise olmadığı görülmektedir. İş yerlerinin kalabalık olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının da $\bar{X}=2,38$ ile düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %28,3'ü çalışma ortamının gürültülü olduğuna az düzeyde, %24,6'sı orta düzeyde, %20'si çok ve %14,9'u pekçok düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Çalışma ortamının gürültülü olduğuna hiç gürültülü olmadığını belirtenlerin oranı %12,3'tür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %34,6'sı iş yerinde aydınlatmaların kötü olduğuna hiç katılmadıklarını ifade etmişlerdir. İş yerinde aydınlatmaların kötü olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının da $\bar{X}=2,32$ ile düşük düzeyde olduğu

görülmektedir. Okulların fiziksel yapılarında dersliklerin bir duvarının pencerelerle oluşturulduğundan gün ışığından yararlanma olanağı oldukça yüksektir. Ancak ikili öğretim yapılan okullarda sabah erken ve akşam geç saatlerde eğitime devam edildiğinden elektrik kesintisi olma durumunda hayatın felç olacağı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %34,9'u iş yükünün ağır olduğuna orta düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Ancak %20,9'nun hiç ağır olmadığını belirmesi dikkat çekici bulunmuştur. Birçok meslek grubuna göre ilkökul öğretmenliğinin daha rahat olduğu düşünülebilir. İş yükünün ağır olup olmadığı kişiye göre değişse de öğretmenliğin sorumluluğunun çok yüksek bir meslek olduğu tartışılmaz olduğu söylenebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %52,3'ü işlerinden bireylerden ne beklediğinin açık olmaması durumuna az düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. İlerinden bireylerden ne beklediğinin açık olmaması durumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının da $\bar{x}=2,45$ oranı ile düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin görev yapısı boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.3' te aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.3. Görev Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{x}	Ss	t	df	p																																																																																												
Çalışma saatinin uzunluğu	Kadın	177	2,99	1,08	-2,363	348	,019*																																																																																												
	Erkek	173	3,30	1,37				Ücretin yetersizliği	Kadın	177	3,80	1,01	,833	348	,406	Erkek	173	3,69	1,29	Yükselme olanağının az olması	Kadın	177	3,58	0,96	2,709	348	,007*	Erkek	173	3,25	1,25	İşin sıkıcı olması	Kadın	177	1,82	1,15	-2,606	348	,010*	Erkek	173	2,13	1,06	İş yerinin kalabalık olması	Kadın	177	2,40	1,10	,272	348	,786	Erkek	173	2,37	1,05	Çalışma ortamının gürültülü olması	Kadın	173	3,16	1,18	1,286	337	,199	Erkek	166	2,98	1,39	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270	Erkek	173	2,40	1,33	İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220
Ücretin yetersizliği	Kadın	177	3,80	1,01	,833	348	,406																																																																																												
	Erkek	173	3,69	1,29				Yükselme olanağının az olması	Kadın	177	3,58	0,96	2,709	348	,007*	Erkek	173	3,25	1,25	İşin sıkıcı olması	Kadın	177	1,82	1,15	-2,606	348	,010*	Erkek	173	2,13	1,06	İş yerinin kalabalık olması	Kadın	177	2,40	1,10	,272	348	,786	Erkek	173	2,37	1,05	Çalışma ortamının gürültülü olması	Kadın	173	3,16	1,18	1,286	337	,199	Erkek	166	2,98	1,39	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270	Erkek	173	2,40	1,33	İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24								
Yükselme olanağının az olması	Kadın	177	3,58	0,96	2,709	348	,007*																																																																																												
	Erkek	173	3,25	1,25				İşin sıkıcı olması	Kadın	177	1,82	1,15	-2,606	348	,010*	Erkek	173	2,13	1,06	İş yerinin kalabalık olması	Kadın	177	2,40	1,10	,272	348	,786	Erkek	173	2,37	1,05	Çalışma ortamının gürültülü olması	Kadın	173	3,16	1,18	1,286	337	,199	Erkek	166	2,98	1,39	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270	Erkek	173	2,40	1,33	İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24																				
İşin sıkıcı olması	Kadın	177	1,82	1,15	-2,606	348	,010*																																																																																												
	Erkek	173	2,13	1,06				İş yerinin kalabalık olması	Kadın	177	2,40	1,10	,272	348	,786	Erkek	173	2,37	1,05	Çalışma ortamının gürültülü olması	Kadın	173	3,16	1,18	1,286	337	,199	Erkek	166	2,98	1,39	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270	Erkek	173	2,40	1,33	İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24																																
İş yerinin kalabalık olması	Kadın	177	2,40	1,10	,272	348	,786																																																																																												
	Erkek	173	2,37	1,05				Çalışma ortamının gürültülü olması	Kadın	173	3,16	1,18	1,286	337	,199	Erkek	166	2,98	1,39	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270	Erkek	173	2,40	1,33	İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24																																												
Çalışma ortamının gürültülü olması	Kadın	173	3,16	1,18	1,286	337	,199																																																																																												
	Erkek	166	2,98	1,39				İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270	Erkek	173	2,40	1,33	İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24																																																								
İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	Kadın	177	2,25	1,21	-1,104	348	,270																																																																																												
	Erkek	173	2,40	1,33				İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*	Erkek	173	2,66	1,34	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24																																																																				
İş yükünün ağır olması	Kadın	177	3,08	1,12	3,154	348	,002*																																																																																												
	Erkek	173	2,66	1,34				İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220	Erkek	173	2,53	1,24																																																																																
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	Kadın	177	2,38	0,99	-1,229	348	,220																																																																																												
	Erkek	173	2,53	1,24																																																																																															

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin çalışma saatinin uzunluğu ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Erkeklerin çalışma saati uzunluğu ile ilgili ortalamasının (3.30 ± 1.37) kadınların çalışma saati uzunluğu ile ilgili ortalamasından (2.99 ± 1.08) daha fazla olduğu ve erkeklerin kadınlara göre çalışma saatlerinin daha uzun olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yükselme olanağının az olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Kadınların yükselme olanağının az olması ile ilgili ortalamasının (3.57 ± 0.95) erkeklerin yükselme olanağının az olması ile ilgili ortalamasından (3.25 ± 1.25) daha fazla olduğu ve kadınların erkeklere göre yükselme olanağının daha az olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin işin sıkıcı olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Erkeklerin işin sıkıcı olması ile ilgili ortalamasının (2.13 ± 1.06) kadınların işin sıkıcı olması ile ilgili ortalamasından (1.82 ± 1.14) daha fazla olduğu ve erkeklerin kadınlara oranla işin daha sıkıcı olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yükünün ağır olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Kadınların iş yükünün ağır olması ile ilgili ortalamasının (3.07 ± 1.11) erkeklerin iş yükünün ağır olması ile ilgili ortalamasından (2.66 ± 1.33) daha fazla olduğu ve kadınların erkeklere oranla iş yükünün daha ağır olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin görev yapısı boyutu için medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.4' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.4. Görev Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	df	p																																																																																												
Çalışma saatinin uzunluğu	EVLİ	298	3,26	1,26	4,135	348	,000*																																																																																												
	BEKÂR	52	2,50	0,87				Ücretin yetersizliği	EVLİ	298	3,92	1,12	7,206	348	,000*	BEKÂR	52	2,75	0,81	Yükselme olanağının az olması	EVLİ	298	3,53	1,17	4,645	348	,000*	BEKÂR	52	2,77	0,43	İşin sıkıcı olması	EVLİ	298	1,86	1,00	-5,046	348	,000*	BEKÂR	52	2,67	1,46	İş yerinin kalabalık olması	EVLİ	298	2,33	1,10	-2,248	348	,025*	BEKÂR	52	2,69	0,83	Çalışma ortamının gürültülü olması	EVLİ	287	2,88	1,19	-6,626	337	,000*	BEKÂR	52	4,10	1,38	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474	BEKÂR	52	2,21	1,27	İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387
Ücretin yetersizliği	EVLİ	298	3,92	1,12	7,206	348	,000*																																																																																												
	BEKÂR	52	2,75	0,81				Yükselme olanağının az olması	EVLİ	298	3,53	1,17	4,645	348	,000*	BEKÂR	52	2,77	0,43	İşin sıkıcı olması	EVLİ	298	1,86	1,00	-5,046	348	,000*	BEKÂR	52	2,67	1,46	İş yerinin kalabalık olması	EVLİ	298	2,33	1,10	-2,248	348	,025*	BEKÂR	52	2,69	0,83	Çalışma ortamının gürültülü olması	EVLİ	287	2,88	1,19	-6,626	337	,000*	BEKÂR	52	4,10	1,38	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474	BEKÂR	52	2,21	1,27	İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10								
Yükselme olanağının az olması	EVLİ	298	3,53	1,17	4,645	348	,000*																																																																																												
	BEKÂR	52	2,77	0,43				İşin sıkıcı olması	EVLİ	298	1,86	1,00	-5,046	348	,000*	BEKÂR	52	2,67	1,46	İş yerinin kalabalık olması	EVLİ	298	2,33	1,10	-2,248	348	,025*	BEKÂR	52	2,69	0,83	Çalışma ortamının gürültülü olması	EVLİ	287	2,88	1,19	-6,626	337	,000*	BEKÂR	52	4,10	1,38	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474	BEKÂR	52	2,21	1,27	İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10																				
İşin sıkıcı olması	EVLİ	298	1,86	1,00	-5,046	348	,000*																																																																																												
	BEKÂR	52	2,67	1,46				İş yerinin kalabalık olması	EVLİ	298	2,33	1,10	-2,248	348	,025*	BEKÂR	52	2,69	0,83	Çalışma ortamının gürültülü olması	EVLİ	287	2,88	1,19	-6,626	337	,000*	BEKÂR	52	4,10	1,38	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474	BEKÂR	52	2,21	1,27	İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10																																
İş yerinin kalabalık olması	EVLİ	298	2,33	1,10	-2,248	348	,025*																																																																																												
	BEKÂR	52	2,69	0,83				Çalışma ortamının gürültülü olması	EVLİ	287	2,88	1,19	-6,626	337	,000*	BEKÂR	52	4,10	1,38	İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474	BEKÂR	52	2,21	1,27	İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10																																												
Çalışma ortamının gürültülü olması	EVLİ	287	2,88	1,19	-6,626	337	,000*																																																																																												
	BEKÂR	52	4,10	1,38				İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474	BEKÂR	52	2,21	1,27	İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10																																																								
İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	EVLİ	298	2,35	1,28	,717	348	,474																																																																																												
	BEKÂR	52	2,21	1,27				İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*	BEKÂR	52	3,40	0,60	İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10																																																																				
İş yükünün ağır olması	EVLİ	298	2,78	1,30	-3,375	348	,001*																																																																																												
	BEKÂR	52	3,40	0,60				İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387	BEKÂR	52	2,33	1,10																																																																																
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	EVLİ	298	2,47	1,13	,866	348	,387																																																																																												
	BEKÂR	52	2,33	1,10																																																																																															

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin çalışma saatinin uzunluğu ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmen olan bireylerin çalışma saati uzunluğu ile ilgili ortalamasının (3.25 ± 1.26) bekâr öğretmen olan bireylerin çalışma saati uzunluğu ile ilgili ortalamasından ($2.50 \pm .87$) daha fazla olduğu ve evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre çalışma saatlerinin daha uzun olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin ücretin yetersizliği ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmen olan bireylerin ücretin yetersizliği ile ilgili ortalamasının (3.91 ± 1.11) bekâr öğretmen olan bireylerin ücretin yetersizliği ile ilgili ortalamasından ($2.75 \pm .81$) daha fazla olduğu ve sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre ücretlerin yetersiz olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin yükselme olanağının az olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmenlerin yükselme olanağının az olması ile ilgili ortalamasının (3.53 ± 1.16) bekâr öğretmenlerin yükselme olanağının az olması ile ilgili ortalamasından ($2.76 \pm .42$) daha fazla olduğu ve evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre yükselme olanağının daha az olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin işin sıkıcı olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Bekâr öğretmenlerin işin sıkıcı olması ile ilgili ortalamasının (2.67 ± 1.46) evli öğretmenlerinin işin sıkıcı olması ile ilgili ortalamasından (1.85 ± 0.99) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla işin daha sıkıcı olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinin kalabalık olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Bekâr öğretmenlerin iş yerinin kalabalık olması ile ilgili ortalamasının (2.69 ± 0.82) evli öğretmenlerin iş yerinin kalabalık olması ile ilgili ortalamasından (2.33 ± 1.10) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla iş yerinin daha kalabalık olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin çalışma ortamının gürültülü olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Bekâr öğretmenlerin çalışma ortamının gürültülü olması ile ilgili ortalamasının (4.09 ± 1.37) evli öğretmenlerin çalışma ortamının gürültülü olması ile ilgili ortalamasından (2.88 ± 1.18) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla iş ortamının gürültülü olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yükünün ağır olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Bekâr öğretmenlerin iş yükünün ağır olması ile ilgili ortalamasının (3.40 ± 0.60) evli öğretmenlerin iş yükünün ağır olması ile ilgili ortalamasından (2.78 ± 1.30) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla iş yükünün ağır olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin görev yapısı boyutuna ilişkin yaş değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.5' te aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5. Görev Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

BOYUTLAR	YAŞ	f	\bar{X}	SS	t	df	p
Çalışma saatinin uzunluğu	31 - 40	91	2,41	0,92	-7,009	348	,000*
	41VE ÜSTÜ	259	3,40	1,24			
Ücretin yetersizliği	31 - 40	91	3,01	0,75	-7,600	348	,000*
	41VE ÜSTÜ	259	4,00	1,16			
Yükselme olanağının az olması	31 - 40	91	3,19	0,65	-2,291	348	,023*
	41VE ÜSTÜ	259	3,50	1,24			
İşin sıkıcı olması	31 - 40	91	2,12	1,32	1,432	348	,153
	41VE ÜSTÜ	259	1,93	1,03			
İş yerinin kalabalık olması	31 - 40	91	2,41	0,91	,216	348	,829
	41VE ÜSTÜ	259	2,38	1,13			
Çalışma ortamının gürültülü olması	31 - 40	91	3,36	1,38	2,567	337	,011*
	41VE ÜSTÜ	248	2,96	1,24			
İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	31 - 40	91	1,97	1,05	-3,186	348	,002*
	41VE ÜSTÜ	259	2,46	1,32			
İş yükünün ağır olması	31 - 40	91	2,86	0,94	-,153	348	,879
	41VE ÜSTÜ	259	2,88	1,34			
İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	31 - 40	91	2,24	0,98	-2,079	348	,038*
	41VE ÜSTÜ	259	2,53	1,16			

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin çalışma saatinin uzunluğu ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş ve üzerinde olan bireylerin çalışma saati uzunluğu ile ilgili ortalamasının (3.40 ± 1.23) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin saati uzunluğu ile ilgili ortalamasından ($2.40 \pm .91$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre çalışma saatlerinin daha uzun olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin ücretin yetersizliği ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş ve üzerinde olan bireylerin ücretin yetersizliği ile ilgili ortalamasının (4.00 ± 1.16) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin ücretin yetersizliği ile ilgili ortalamasından ($3.01 \pm .75$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre ücretin yetersiz olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin yükselme olanağının az olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin yükselme olanağının az

olması ile ilgili ortalamasının (3.49 ± 1.23) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin yükselme olanağının az olması ile ilgili ortalamasından ($3.18 \pm .64$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre yükselme olanağının daha az olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin çalışma ortamının gürültülü olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin iş yerinin gürültülü olması ile ilgili ortalamasının (3.36 ± 1.37) 41 yaş üzerinde olan bireylerin iş yerinin gürültülü olması ile ilgili ortalamasından (2.83 ± 1.35) daha fazla olduğu ve 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin diğer bireylere göre iş yerinin gürültülü olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinin aydınlatmasının kötü olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin iş yerinin aydınlatmasının olması ile ilgili ortalamasının (2.45 ± 1.32) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin iş yerinin aydınlatmasının kötü olması ile ilgili ortalamasından (1.96 ± 1.04) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre iş yerinin aydınlatmasının kötü olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş yönünden bireyden beklenenin açık olmaması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin bireyden beklenenin açık olmaması ile ilgili ortalamasının (2.52 ± 1.16) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin bireyden beklenenin açık olmaması ile ilgili ortalamasından ($2.24 \pm .98$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre bireyden beklenenin açık olmadığını düşündüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin görev yapısı boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan varyans analizi Tablo 4.6' da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.6. Görev Yapısı Boyutu İçin Hizmet Süresi Değişkenine Göre Yapılan Varyans Analizi

BOYUTLAR	MESLEKİ KIDEM	f	\bar{X}	SS	df	F	p	LSD
GÖREV	6-10 YIL ARASI (1)	10	2,00	0,00	335	5,758	,001	1-2
	11-15 YIL ARASI (2)	68	2,84	0,51				1-3
	16 – 20 (3)	63	2,96	0,83				1-4
	21 VE ÜSTÜ (4)	209	2,84	0,70				
	TOTAL	350	2,84	0,70				

Öğretmenlerin görev yapısı boyutuna göre görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 6-10 yıl mesleki kıdemi olan grupla diğer tüm gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 6-10 Yıl mesleki kıdemi olan grubun ortalamasının 2.00±0.00 ile diğer grupların ortalamasının altında olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yetke yapısı boyutuna ilişkin stres kaynakları aritmetik ortalamaları ve frekansları Tablo 4.7’ de aşağıda verilmiştir

Tablo 4.7. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Stres Kaynakları		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Toplam	\bar{x}	S
Mevzuatın karışık olması	f	21	138	95	73	23	350	2.82	1.03
	%	6	39,4	27,1	20,9	6,6	100		
Yöneticilerin teşvik etmemesi	f	50	162	73	58	7	350	2.45	.99
	%	14,3	46,3	20	16,6	2	100		
Yetkilerin yetersiz olması	f	14	76	143	94	23	350	3.10	.94
	%	4	21,7	40,9	26,9	6,6	100		
Sorumlulukların endişe yaratması	f	43	53	156	75	23	350	2.94	1.05
	%	12,3	15,1	44,6	21,4	6,6	100		
Önemli kararlar verme zorunluluğu	f	43	72	128	74	33	350	2.94	1.13
	%	12,3	20,6	36,6	21,1	9,4	100		
Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	f	65	113	90	39	43	350	2.66	1.24
	%	18,6	32,3	25,7	11,1	12,3	100		
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	f	97	44	56	94	59	350	2.92	1.47
	%	27,7	12,6	16	26,9	16,9	100		
Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	f	50	78	89	84	49	350	3.01	1.26
	%	14,3	22,3	25,4	24	14	100		

$$\bar{X} = 2.86$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %39,4’ü mevzuatın karışık olduğu konusunda az düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Mevzuatın karışık olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,82$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Alanda yıllardır görev yapan bir eğitimci olarak öğretmenlerin aslında mevzuatla pek alakalarının olmadığını gözlemlediğimi söyleyebilirim.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %46,3'ü yöneticilerin teşvik etmemesi durumuna az düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Yöneticilerin teşvik etmemesi durumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,45$ ile düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %26,9'u yetkilerin yetersiz olmasına çok düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Yetkilerin yetersiz olmasına ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=3,10$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Kyriacou ve Sutcliffe (1978) araştırmalarında, kıdemi az olan öğretmenlerin karar vermede yetkili olamama gibi konusunda kıdemlilere oranla daha az stres yaşadıklarını belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,6'sı sorumlulukların endişe yaratması durumuna orta düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Sorumlulukların endişe yaratması durumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,94$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,6'sı önemli kararlar verme zorunluluğuna orta düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Önemli kararlar verme zorunluluğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,94$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %32,3'ü görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olmasına az düzeyde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olmasına ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,66$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %27,7'si personel değerlendirmede adaletsizlikler olması durumuna hiç katılmadıklarını, %16,9'u ise pekçok düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması durumuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,92$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %14,3'ü verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğa hiç katılmadıklarını, %14,0'ü ise pekçok düzeyinde katıldığını ifade

etmiştir. Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğa ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=3,01$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin yetke yapısı boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.8' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.8. Yetke Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Yetke yapısı	Cinsiyet	f	\bar{x}	Ss	t	df	p																																																																																
Mevzuatın karışık olması	Kadın	177	2,73	1,05	-1,667	348	,096																																																																																
	Erkek	173	2,92	1,02				Yöneticilerin teşvik etmemesi	Kadın	177	2,36	1,11	-1,934	348	,054	Erkek	173	2,56	0,84	Yetkilerin yetersiz olması	Kadın	177	3,02	1,03	-1,604	348	,110	Erkek	173	3,19	0,85	Sorumlulukların endişe yaratması	Kadın	177	2,87	1,16	-1,406	348	,161	Erkek	173	3,03	0,94	Önemli kararlar verme zorunluluğu	Kadın	177	2,90	1,24	-,744	348	,457	Erkek	173	2,99	1,02	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	Kadın	177	2,80	1,32	2,123	348	,034*	Erkek	173	2,52	1,15	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764	Erkek	173	2,90	1,52	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*
Yöneticilerin teşvik etmemesi	Kadın	177	2,36	1,11	-1,934	348	,054																																																																																
	Erkek	173	2,56	0,84				Yetkilerin yetersiz olması	Kadın	177	3,02	1,03	-1,604	348	,110	Erkek	173	3,19	0,85	Sorumlulukların endişe yaratması	Kadın	177	2,87	1,16	-1,406	348	,161	Erkek	173	3,03	0,94	Önemli kararlar verme zorunluluğu	Kadın	177	2,90	1,24	-,744	348	,457	Erkek	173	2,99	1,02	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	Kadın	177	2,80	1,32	2,123	348	,034*	Erkek	173	2,52	1,15	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764	Erkek	173	2,90	1,52	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*	Erkek	177	2,82	1,06								
Yetkilerin yetersiz olması	Kadın	177	3,02	1,03	-1,604	348	,110																																																																																
	Erkek	173	3,19	0,85				Sorumlulukların endişe yaratması	Kadın	177	2,87	1,16	-1,406	348	,161	Erkek	173	3,03	0,94	Önemli kararlar verme zorunluluğu	Kadın	177	2,90	1,24	-,744	348	,457	Erkek	173	2,99	1,02	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	Kadın	177	2,80	1,32	2,123	348	,034*	Erkek	173	2,52	1,15	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764	Erkek	173	2,90	1,52	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*	Erkek	177	2,82	1,06																				
Sorumlulukların endişe yaratması	Kadın	177	2,87	1,16	-1,406	348	,161																																																																																
	Erkek	173	3,03	0,94				Önemli kararlar verme zorunluluğu	Kadın	177	2,90	1,24	-,744	348	,457	Erkek	173	2,99	1,02	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	Kadın	177	2,80	1,32	2,123	348	,034*	Erkek	173	2,52	1,15	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764	Erkek	173	2,90	1,52	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*	Erkek	177	2,82	1,06																																
Önemli kararlar verme zorunluluğu	Kadın	177	2,90	1,24	-,744	348	,457																																																																																
	Erkek	173	2,99	1,02				Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	Kadın	177	2,80	1,32	2,123	348	,034*	Erkek	173	2,52	1,15	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764	Erkek	173	2,90	1,52	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*	Erkek	177	2,82	1,06																																												
Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	Kadın	177	2,80	1,32	2,123	348	,034*																																																																																
	Erkek	173	2,52	1,15				Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764	Erkek	173	2,90	1,52	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*	Erkek	177	2,82	1,06																																																								
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	Kadın	177	2,95	1,44	,300	348	,764																																																																																
	Erkek	173	2,90	1,52				Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*	Erkek	177	2,82	1,06																																																																				
Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	Kadın	177	2,82	1,06	-2,907	348	,004*																																																																																
	Erkek	177	2,82	1,06																																																																																			

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin görev ve yetkilerin açıkça belirtilmemiş olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Kadınların görev ve yetkilerin açıkça belirtilmemiş olması ile ilgili ortalamasının (2.80 ± 1.32) erkeklerin görev ve yetkilerin açıkça belirtilmemiş olması ile ilgili ortalamasından (2.52 ± 1.15) daha fazla olduğu ve kadınların erkeklere oranla görev ve sorumlulukların açıkça belirtilmemiş olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğun olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). Erkeklerin verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğun olması ile ilgili ortalamasının (3.20 ± 1.42) kadınların verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğun olması ile ilgili ortalamasından (2.81 ± 1.05) daha fazla olduğu ve erkeklerin kadınlara oranla verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğun olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin yetke yapısı boyutu için medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.9' da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.9. Yetke Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	df	p
Mevzuatın karışık olması	EVLİ	298	2,76	1,06	-2,935	348	,004*
	BEKÂR	52	3,21	0,82			
Yöneticilerin teşvik etmemesi	EVLİ	298	2,50	1,02	1,939	348	,053
	BEKÂR	52	2,21	0,82			
Yetkilerin yetersiz olması	EVLİ	298	3,08	0,97	-1,213	348	,226
	BEKÂR	52	3,25	0,81			
Sorumlulukların endişe yaratması	EVLİ	298	2,94	1,11	-,521	348	,603
	BEKÂR	52	3,02	0,70			
Önemli kararlar verme zorunluluğu	EVLİ	298	2,90	1,17	-2,087	348	,038*
	BEKÂR	52	3,25	0,81			
Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	EVLİ	298	2,61	1,28	-1,876	348	,061
	BEKÂR	52	2,96	1,01			
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	EVLİ	298	2,97	1,51	1,237	348	,217
	BEKÂR	52	2,69	1,28			
Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	EVLİ	298	2,98	1,35	-1,118	348	,264
	BEKÂR	52	3,19	0,53			

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin mevzuatın karışık olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin mevzuatın karışık olması ile ilgili ortalamasının (3.21 ± 0.82) evli öğretmenlerin mevzuatın karışık olması ile ilgili ortalamasından (2.75 ± 1.05) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla iş mevzuatın karışık olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin önemli kararlar verme zorunluluğu ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin önemli kararlar verme zorunluluğu ile ilgili ortalamasının (3.25 ± 0.81) evli öğretmenlerin önemli kararlar verme zorunluluğu ile ilgili ortalamasından (2.89 ± 1.17) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla önemli kararlar verme zorunluluğu olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin yetke yapısı boyutuna ilişkin yaş değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.10' da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.10. Yetke Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	f	\bar{x}	Ss	t	df	p																																																																																
Mevzuatın karışık olması	31 - 40	91	2,91	0,91	,922	348	,357																																																																																
	41 ve üstü	259	2,80	1,08				Yöneticilerin teşvik etmemesi	31 - 40	91	2,08	0,82	-4,349	348	,000*	41 ve üstü	259	2,59	1,02	Yetkilerin yetersiz olması	31 - 40	91	3,00	1,10	-1,203	348	,230	41 ve üstü	259	3,14	0,89	Sorumlulukların endişe yaratması	31 - 40	91	2,59	0,92	-3,791	348	,000*	41 ve üstü	259	3,07	1,08	Önemli kararlar verme zorunluluğu	31 - 40	91	2,95	1,07	-,034	348	,973	41 ve üstü	259	2,95	1,16	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	31 - 40	91	2,45	1,16	-1,892	348	,059	41 ve üstü	259	2,74	1,27	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551	41 ve üstü	259	2,95	1,47	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150
Yöneticilerin teşvik etmemesi	31 - 40	91	2,08	0,82	-4,349	348	,000*																																																																																
	41 ve üstü	259	2,59	1,02				Yetkilerin yetersiz olması	31 - 40	91	3,00	1,10	-1,203	348	,230	41 ve üstü	259	3,14	0,89	Sorumlulukların endişe yaratması	31 - 40	91	2,59	0,92	-3,791	348	,000*	41 ve üstü	259	3,07	1,08	Önemli kararlar verme zorunluluğu	31 - 40	91	2,95	1,07	-,034	348	,973	41 ve üstü	259	2,95	1,16	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	31 - 40	91	2,45	1,16	-1,892	348	,059	41 ve üstü	259	2,74	1,27	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551	41 ve üstü	259	2,95	1,47	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150	41 ve üstü	259	2,95	1,37								
Yetkilerin yetersiz olması	31 - 40	91	3,00	1,10	-1,203	348	,230																																																																																
	41 ve üstü	259	3,14	0,89				Sorumlulukların endişe yaratması	31 - 40	91	2,59	0,92	-3,791	348	,000*	41 ve üstü	259	3,07	1,08	Önemli kararlar verme zorunluluğu	31 - 40	91	2,95	1,07	-,034	348	,973	41 ve üstü	259	2,95	1,16	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	31 - 40	91	2,45	1,16	-1,892	348	,059	41 ve üstü	259	2,74	1,27	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551	41 ve üstü	259	2,95	1,47	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150	41 ve üstü	259	2,95	1,37																				
Sorumlulukların endişe yaratması	31 - 40	91	2,59	0,92	-3,791	348	,000*																																																																																
	41 ve üstü	259	3,07	1,08				Önemli kararlar verme zorunluluğu	31 - 40	91	2,95	1,07	-,034	348	,973	41 ve üstü	259	2,95	1,16	Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	31 - 40	91	2,45	1,16	-1,892	348	,059	41 ve üstü	259	2,74	1,27	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551	41 ve üstü	259	2,95	1,47	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150	41 ve üstü	259	2,95	1,37																																
Önemli kararlar verme zorunluluğu	31 - 40	91	2,95	1,07	-,034	348	,973																																																																																
	41 ve üstü	259	2,95	1,16				Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	31 - 40	91	2,45	1,16	-1,892	348	,059	41 ve üstü	259	2,74	1,27	Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551	41 ve üstü	259	2,95	1,47	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150	41 ve üstü	259	2,95	1,37																																												
Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	31 - 40	91	2,45	1,16	-1,892	348	,059																																																																																
	41 ve üstü	259	2,74	1,27				Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551	41 ve üstü	259	2,95	1,47	Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150	41 ve üstü	259	2,95	1,37																																																								
Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	31 - 40	91	2,85	1,50	-,597	348	,551																																																																																
	41 ve üstü	259	2,95	1,47				Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150	41 ve üstü	259	2,95	1,37																																																																				
Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	31 - 40	91	3,18	0,86	1,444	348	,150																																																																																
	41 ve üstü	259	2,95	1,37																																																																																			

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, yöneticilerin teşvik etmemesi ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin yöneticilerin teşvik etmemesi ile ilgili ortalamasının (2.59 ± 1.01) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin yöneticilerin teşvik etmemesi ile ilgili ortalamasından ($2.07 \pm .81$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre yöneticilerin teşvik etmediğini düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, sorumlulukların endişe yaratması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin sorumlulukların endişe yarattığı ile ilgili ortalamasının (3.07 ± 1.07) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin sorumlulukların endişe yarattığı ile ilgili ortalamasından ($2.59 \pm .91$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre sorumlulukların endişe yarattığını düşündüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin yetke yapısı boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan anova analizi Tablo 4.11' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.11. Yetke Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	SS	df	F	p	LSD
YETKE	6-10 YIL ARASI (1)	10	3,13	0,00	346	16,744	,000	2-3 3-4
	11-15 YIL ARASI (2)	68	2,80	0,47				
	16 – 20 (3)	63	3,49	1,28				
	21 ve üstü (4)	209	2,68	0,72				
	Total	350	2,86	0,86				

Yetke yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 16-20 yıl kıdemi olanlar ile 11-15 yıl ve 2 yıl üstü kıdemi olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 16-20 Yıl mesleki kıdemi olan grubun ortalamasının 3.49 ± 1.28 ile diğer grupların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir.

4.3.Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Bu başlık altında, ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin üretim yapısına ilişkin stres kaynakları ile cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından görüşlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yönelik analizleri yer almaktadır.

Öğretmenlerin üretim yapısı boyutuna ilişkin stres kaynakları aritmetik ortalamaları ve frekansları Tablo 4.12 'de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.12. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Stres Kaynakları		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Toplam	\bar{x}	S
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	f	43	60	123	68	56	350	3.05	1.30
	%	12,3	17,1	35,1	19,4	16	100		
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	f	29	141	95	62	23	350	2.74	1.05
	%	8,3	40,3	27,1	17,7	6,6	100		
Yeteneklerinin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	f	69	37	105	113	26	350	2.97	1.23
	%	19,7	10,6	30	32,3	7,4	100		
Çalışmaların karşılığını alamamak	f	40	34	102	87	87	350	3.42	1.27
	%	11,4	9,7	29,1	24,9	24,9	100		
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	f	129	128	52	27	14	350	2.05	1.08
	%	36,9	36,6	14,9	7,7	4	100		

$$\bar{X} = 2.84$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %14,3'ü beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğuna orta düzeyde katıldığını ifade etmiştir. Beklenen işleri çok kısa

bir sürede yapma zorunluluğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=3,05$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %16'sının pekçok düzeyinde katıldığını ifade etmesi dikkat çekici bulunmuştur. İlkokullarda sınıf öğretmenlerinin çok kısa sürede yapmaları gereken belirli bir işin olmadığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %40,3'ü araç ve gereçlerin yetersiz oluşuna az düzeyde katıldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %17,7'sinin çok düzeyinde katıldığını ifade etmesi dikkat çekici bulunmuştur. İlkokullarda sınıf öğretmenlerinin çalışırken kullanacakları araç ve gereçlerin sayısı sınırlıdır. Bu konuyu stres yaratıcı olarak görme düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,74$ ile orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %32,3'ü yeteneklerinin yapılan işte tam olarak kullanılmaması durumuna çok düzeyde katıldığını ifade etmiştir. Katılımcıların %7,4'sinin pekçok düzeyinde katıldığını, yeteneklerini tam olarak kullanamadığını ifade etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %24,9'ü çalışmaların karşılığını alamama konusuna pek çok düzeyde katıldığını ifade etmiştir. Çalışmaların karşılığını alamama konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=3,42$ ile yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışmaların karşılığını alamama konusuna karşılık olarak algılananların neler olduğu açık değildir. Öğrencilere, okula harcadığı emeğin karşılığını alamama olabileceği gibi ücret ve saygınlık olarak düşünülebilir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,9'ü görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü konusuna hiç düzeyinde, %36,6'sı az düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin büyük çoğunluğunun görev sırasında tarafsız kalabildiğini düşündüğü söylenebilir. Görev sırasında tarafsız kalabilme konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,05$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin üretim yapısı boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.13' te aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.13. Üretim Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{x}	Ss	t	df	p
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	Kadın	162	3,19	1,18	-,089	333	,929
	Erkek	173	3,20	1,15			
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	Kadın	177	2,63	1,02	-2,037	348	,042*
	Erkek	173	2,86	1,08			
Yeteneklerinin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	Kadın	177	2,84	1,19	-1,999	348	,046*
	Erkek	173	3,10	1,27			
Çalışmaların karşılığını alamamak	Kadın	177	3,37	1,14	-,699	348	,485
	Erkek	173	3,47	1,40			
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	Kadın	177	2,00	0,98	-,943	348	,346
	Erkek	173	2,11	1,19			

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Erkeklerin çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ile ilgili ortalamasının (2.85 ± 1.07) kadınların çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ile ilgili ortalamasından (2.62 ± 1.02) daha fazla olduğu ve erkeklerin kadınlara oranla çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersiz olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin yeteneklerinin yapılan işte tam olarak kullanılmaması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Erkeklerin yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması ile ilgili ortalamasının (3.10 ± 1.26) kadınların yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması ile ilgili ortalamasından (2.84 ± 1.18) daha fazla olduğu ve erkeklerin kadınlara oranla yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmadığını düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin üretim yapısı boyutu için medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.14' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.14. Üretim Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	df	p
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	EVLİ	283	3,28	1,19	3,146	333	,002*
	BEKÂR	52	2,73	0,84			
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	EVLİ	298	2,75	1,09	,211	348	,833
	BEKÂR	52	2,71	0,82			
Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	EVLİ	298	2,93	1,28	-1,403	348	,161
	BEKÂR	52	3,19	0,86			
Çalışmaların karşılığını alamamak	EVLİ	298	3,42	1,36	-,019	348	,985
	BEKÂR	52	3,42	0,61			
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	EVLİ	298	2,10	1,12	2,055	348	,041*
	BEKÂR	52	1,77	0,81			

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmenlerin beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ile ilgili ortalamasının (3.28 ± 1.19) bekâr öğretmenlerin beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ile ilgili ortalamasından ($2.73 \pm .84$) daha fazla olduğu ve evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere oranla beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmenlerin görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü ile ilgili ortalamasının (2.10 ± 1.12) bekâr öğretmenlerinin görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü ile ilgili ortalamasından ($1.76 \pm .80$) daha fazla olduğu ve evli öğretmenlerinin bekâr öğretmenlerine oranla görev sırasında tarafsız kalabilmenin zor olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin üretim yapısı boyutuna ilişkin yaş değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.15' te aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.15. Üretim Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	f	\bar{X}	Ss	t	df	p																																												
Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	31 - 40	91	2,81	1,14	-3,700	333	,000*																																												
	41 ve üstü	244	3,33	1,14				Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	31 - 40	91	2,52	0,72	-2,368	348	,018*	41 ve üstü	259	2,82	1,14	Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	31 - 40	91	3,19	1,28	1,946	348	,052	41 ve üstü	259	2,90	1,21	Çalışmaların karşılığını alamamak	31 - 40	91	3,52	0,56	,839	348	,402	41 ve üstü	259	3,39	1,44	Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	31 - 40	91	1,93	1,00	-1,225	348	,221
Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	31 - 40	91	2,52	0,72	-2,368	348	,018*																																												
	41 ve üstü	259	2,82	1,14				Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	31 - 40	91	3,19	1,28	1,946	348	,052	41 ve üstü	259	2,90	1,21	Çalışmaların karşılığını alamamak	31 - 40	91	3,52	0,56	,839	348	,402	41 ve üstü	259	3,39	1,44	Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	31 - 40	91	1,93	1,00	-1,225	348	,221	41 ve üstü	259	2,10	1,12								
Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	31 - 40	91	3,19	1,28	1,946	348	,052																																												
	41 ve üstü	259	2,90	1,21				Çalışmaların karşılığını alamamak	31 - 40	91	3,52	0,56	,839	348	,402	41 ve üstü	259	3,39	1,44	Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	31 - 40	91	1,93	1,00	-1,225	348	,221	41 ve üstü	259	2,10	1,12																				
Çalışmaların karşılığını alamamak	31 - 40	91	3,52	0,56	,839	348	,402																																												
	41 ve üstü	259	3,39	1,44				Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	31 - 40	91	1,93	1,00	-1,225	348	,221	41 ve üstü	259	2,10	1,12																																
Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	31 - 40	91	1,93	1,00	-1,225	348	,221																																												
	41 ve üstü	259	2,10	1,12																																															

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ile ilgili ortalamasının (3.13 ± 1.35) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ile ilgili ortalamasından (2.81 ± 1.14) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ile ilgili ortalamasının (2.81 ± 1.13) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ile ilgili ortalamasından ($2.51 \pm .72$) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersiz olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin üretim yapısı boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan anova analizi Tablo 4.16'da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.16. Üretim Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	SS	df	F	p	LSD
ÜRETİM	6-10 YIL ARASI (1)	10	2,66	0,00	320	37,211	,000	1-3
	11-15 YIL ARASI (2)	68	2,71	0,50				
	16 – 20 (3)	63	3,55	0,59				
	21 ve üstü (4)	209	2,56	0,62				
	Total	350	2,74	0,68				

Üretim yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 16-20 yıl kıdemi olanlar ile diğer tüm gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. 16-20 Yıl mesleki kıdemi olan grubun ortalamasının 3.55 ± 0.59 ile diğer grupların ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir.

4.4. Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Bu başlık altında, ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynakları ile cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından görüşlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yönelik analizleri yer almaktadır.

Öğretmenlerin kümeleşme yapısı boyutuna ilişkin stres kaynakları aritmetik ortalamaları ve frekansları Tablo 4.17' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.17. Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Stres Kaynakları		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Toplam	\bar{x}	S
İş ortamındaki huzursuzluk	f	131	96	31	55	37	350	2.34	1.38
	%	37,4	27,4	8,9	15,7	10,6	100		
İş arkadaşları ile geçimsizlik	f	136	81	61	42	30	350	2.28	1.31
	%	38,9	23,1	17,4	12	8,6	100		
Üstlerle anlaşmazlık	f	126	91	27	52	54	350	2.47	1.48
	%	36	26	7,7	14,9	15,4	100		
Velilerle anlaşmazlık	f	94	149	42	35	30	350	2.30	1.21
	%	26,9	42,6	12	10	8,6	100		
Öğrenci velilerinin haksız talepleri	f	42	187	63	28	30	350	2.47	1.08
	%	12	53,4	18	8	8,6	100		
İş arkadaşları ile ortak ilgilerinin bulunmaması	f	69	149	63	53	16	350	2.42	1.10
	%	19,7	42,6	18	15,1	4,6	100		
İş yerinde dedikodu yapılması	f	126	79	86	52	7	350	2.24	1.15
	%	36	22,6	24,6	14,9	2	100		

$$\bar{X} = 2.36$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %37,4'ü iş ortamında huzursuzluk konusuna hiç düzeyinde, %27,4'ü az düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Ancak %15,7'si çok ve %10,6'sı pek çok düzeyinde katıldığını ifade etmesi dikkat çekici görülmüştür. Öğretmenlerin çok ve pek çok düzeyinde toplam %26,3 oranında okul ortamında huzursuzluk olduğunu belirtmesi araştırılması ve çözülmesi gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir. İş ortamında huzursuzluk konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,34$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Huzursuzluk sonucu oluşabilecek ciddi rahatsızlıklara maruz kalmamaları açısından çalışanların iş ortamlarının sürekli takip edilmesi yararlı olacaktır. Chan (2002) araştırmasonucunda, öğretmenlerin endişe ve huzursuzluğun takiben yüksek düzeyde beden sel problemler yaşadıklarını rapor etmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,9'u iş arkadaşları ile geçimsizlik konusuna hiç düzeyinde, %23,1'i az düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Ancak %12,0'si çok ve %8,6'sı pek çok düzeyinde katıldığını ifade etmesi dikkat çekici görülmüştür. İş arkadaşları ile geçimsizlik konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,28$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş arkadaşları ile geçimsizlik yaşamalarının okul iklimi ve kültürü ile doğrudan ilgisi bulunmaktadır. Sorun ve çatışma yönetimi konularında yetkin olmayan yöneticilerden kaynaklandığı düşünülen bu sorunun liyakatli ve eğitimli yönetici ataması ile çözülebileceği düşünülmektedir. Ancak toplumsal yapımızın içinde yer alan öğretmen camiasının da toplumun genelinde görülen sorunları yaşaması ve bu sonuçların görülmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,0'sı üstlerle anlaşmazlık konusuna hiç düzeyinde, %26'sı az düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Ancak %14,9'u çok ve %15,4'ü pek çok düzeyinde katıldığını ifade etmesi dikkat çekici görülmüştür. Üstlerle anlaşmazlık konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,47$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin üstlerle anlaşmazlık konusunda verdikleri cevapların bazı çekinceler nedeniyle tam olarak sonuçlara yansımadağı düşünülmektedir. Sorun çözme makamında olanların kendileri sorun oluyorsa bu işte bir terslik olduğu, yönetici atanmanın yazılı sorulara doğru cevaplar verenler arasından seçilmesinin geçerli bir yöntem olmadığını göstermektedir. Yönetici

seçiminde iletişim ve insan ilişkileri konularını da kapsayan uygulamalı sınavdan geçirilmesi gerektiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6'sı velilerle anlaşmazlık konusuna hiç düzeyinde, %26,9'u az düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Velilerle anlaşmazlık konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,30$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin velilerle anlaşmazlık konularının neler olduğuna ilişkin bir veri olmasa da deneyimlere dayalı olarak okulun sosyo- ekonomik çevresine göre değişkenlik gösterdiği düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %53,4'ü öğrenci velilerinin haksız talepleri olduğu konusuna hiç düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. Öğrenci velilerinin haksız talepleri olduğu konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,47$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,6'sı iş arkadaşları ile ortak ilgilerinin bulunmaması konusuna hiç düzeyinde, %19,7'u az düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. İş arkadaşları ile ortak ilgilerinin bulunmaması konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,42$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş arkadaşları ile ortak ilgilerinin bulunmaması iş alanı dışında ortak yaşam alanı oluşturabilme ile ilgilidir. Bazı öğretmenlerin bireysel olarak farklı alanlarda yoğunlaşması nedeniyle genelden farklı olduklarından böyle bir yansıması olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,0'sı iş yerinde dedikodu yapılması konusuna hiç düzeyinde, %22,6'sı az düzeyinde ve %24,6'sı orta düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. İş yerinde dedikodu yapılması konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,24$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Dedikodu yapılmasının önüne geçmenin yolu iletişim kanallarını açık ve aktif tutmaktır. Okul yönetimi gerekli duyuruları ve açıklamaları zamanında yapmadığı durumlarda söylentilerin yayılması önlenemez ve bu söylentiler çalışanlar arasında farklı olumsuzlukların yaşanmasına neden olabilir.

Öğretmenlerin kümeleşme yapısı boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.18’de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.18. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	df	p
İş ortamındaki huzursuzluk	Kadın	177	2,40	1,52	,678	348	,499
	Erkek	173	2,29	1,24			
İş arkadaşları ile geçimsizlik	Kadın	177	2,34	1,42	,805	348	,421
	Erkek	173	2,23	1,21			
Üstlerle anlaşmazlık	Kadın	177	2,49	1,55	,111	348	,911
	Erkek	173	2,47	1,41			
Astarla anlaşmazlık	Kadın	177	2,24	1,27	-1,113	348	,266
	Erkek	173	2,38	1,14			
Öğrenci velilerinin haksız talepleri	Kadın	177	2,53	1,14	,945	348	,346
	Erkek	173	2,42	1,01			
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	Kadın	177	2,56	1,15	2,354	348	,019*
	Erkek	173	2,28	1,04			
İş yerinde dedikodu yapılması	Kadın	177	2,24	1,25	-,091	348	,927
	Erkek	173	2,25	1,05			

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Kadınların iş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması ile ilgili ortalamasının (2.55 ± 1.14) erkeklerin iş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması ile ilgili ortalamasından (2.28 ± 1.04) daha fazla olduğu ve kadınların erkeklere oranla iş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmadığını düşündüğü saptanmıştır.

Erkek öğretmenler okul müdürlerinin hükmetme davranışını daha fazla kullandıklarını düşünmektedirler.

Öğretmenlerin kümeleşme yapısı boyutu için medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.19’de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.19. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	df	p																																																																				
İş ortamındaki huzursuzluk	EVLİ	298	2,28	1,30	-2,289	348	,023*																																																																				
	BEKÂR	52	2,75	1,77				İş arkadaşları ile geçimsizlik	EVLİ	298	2,24	1,25	-1,403	348	,162	BEKÂR	52	2,52	1,65	Üstlerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,43	1,48	-1,440	348	,151	BEKÂR	52	2,75	1,48	Velilerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,23	1,18	-2,876	348	,004*	BEKÂR	52	2,75	1,31	Öğrenci velilerinin haksız talepleri	EVLİ	298	2,39	1,03	-3,709	348	,000*	BEKÂR	52	2,98	1,24	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	EVLİ	298	2,41	1,10	-,545	348	,586	BEKÂR	52	2,50	1,11	İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081
İş arkadaşları ile geçimsizlik	EVLİ	298	2,24	1,25	-1,403	348	,162																																																																				
	BEKÂR	52	2,52	1,65				Üstlerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,43	1,48	-1,440	348	,151	BEKÂR	52	2,75	1,48	Velilerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,23	1,18	-2,876	348	,004*	BEKÂR	52	2,75	1,31	Öğrenci velilerinin haksız talepleri	EVLİ	298	2,39	1,03	-3,709	348	,000*	BEKÂR	52	2,98	1,24	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	EVLİ	298	2,41	1,10	-,545	348	,586	BEKÂR	52	2,50	1,11	İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081	BEKÂR	52	2,50	1,11								
Üstlerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,43	1,48	-1,440	348	,151																																																																				
	BEKÂR	52	2,75	1,48				Velilerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,23	1,18	-2,876	348	,004*	BEKÂR	52	2,75	1,31	Öğrenci velilerinin haksız talepleri	EVLİ	298	2,39	1,03	-3,709	348	,000*	BEKÂR	52	2,98	1,24	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	EVLİ	298	2,41	1,10	-,545	348	,586	BEKÂR	52	2,50	1,11	İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081	BEKÂR	52	2,50	1,11																				
Velilerle anlaşmazlık	EVLİ	298	2,23	1,18	-2,876	348	,004*																																																																				
	BEKÂR	52	2,75	1,31				Öğrenci velilerinin haksız talepleri	EVLİ	298	2,39	1,03	-3,709	348	,000*	BEKÂR	52	2,98	1,24	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	EVLİ	298	2,41	1,10	-,545	348	,586	BEKÂR	52	2,50	1,11	İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081	BEKÂR	52	2,50	1,11																																
Öğrenci velilerinin haksız talepleri	EVLİ	298	2,39	1,03	-3,709	348	,000*																																																																				
	BEKÂR	52	2,98	1,24				İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	EVLİ	298	2,41	1,10	-,545	348	,586	BEKÂR	52	2,50	1,11	İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081	BEKÂR	52	2,50	1,11																																												
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	EVLİ	298	2,41	1,10	-,545	348	,586																																																																				
	BEKÂR	52	2,50	1,11				İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081	BEKÂR	52	2,50	1,11																																																								
İş yerinde dedikodu yapılması	EVLİ	298	2,20	1,15	-1,751	348	,081																																																																				
	BEKÂR	52	2,50	1,11																																																																							

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş ortamındaki huzursuzluk ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmenlerin iş ortamındaki huzursuzluk ile ilgili ortalamasının (2.28 ± 1.30) bekâr öğretmenlerinin iş ortamındaki huzursuzluk ile ilgili ortalamasından (2.75 ± 1.77) daha az olduğu ve bekâr öğretmenlerinin evli öğretmenlere oranla iş ortamındaki huzursuzluk olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin velilerle anlaşmazlık ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerinin velilerle anlaşamama ile ilgili ortalamasının (2.75 ± 1.31) evli öğretmenlerin velilerle anlaşamama ile ilgili ortalamasından (2.23 ± 1.17) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla velilerle anlaşamadıklarını düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin öğrenci velilerinin haksız talepleri ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin öğrenci velilerinin haksız talepleri ile ilgili ortalamasının (2.98 ± 1.24) evli öğretmenlerin öğrenci velilerinin haksız talepleri ile ilgili ortalamasından (2.38 ± 1.02) daha fazla olduğu ve bekâr

öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla öğrenci velilerinin haksız talepleri olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin kümeleşme yapısı boyutuna ilişkin yaş değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.20’de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.20. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	f	\bar{X}	Ss	t	df	p																																																																				
İş ortamındaki huzursuzluk	31 - 40	91	2,44	1,49	,749	348	,454																																																																				
	41 ve üstü	259	2,31	1,35				İş arkadaşları ile geçimsizlik	31 - 40	91	2,14	1,35	-1,178	348	,240	41 ve üstü	259	2,33	1,31	Üstlerle anlaşmazlık	31 - 40	91	2,27	1,28	-1,517	348	,130	41 ve üstü	259	2,55	1,54	Astlarla anlaşmazlık	31 - 40	91	2,38	1,19	,695	348	,487	41 ve üstü	259	2,28	1,22	Öğrenci velilerinin haksız talepleri	31 - 40	91	2,79	1,25	3,268	348	,001*	41 ve üstü	259	2,37	0,99	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	31 - 40	91	2,30	1,04	-1,268	348	,206	41 ve üstü	259	2,47	1,12	İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*
İş arkadaşları ile geçimsizlik	31 - 40	91	2,14	1,35	-1,178	348	,240																																																																				
	41 ve üstü	259	2,33	1,31				Üstlerle anlaşmazlık	31 - 40	91	2,27	1,28	-1,517	348	,130	41 ve üstü	259	2,55	1,54	Astlarla anlaşmazlık	31 - 40	91	2,38	1,19	,695	348	,487	41 ve üstü	259	2,28	1,22	Öğrenci velilerinin haksız talepleri	31 - 40	91	2,79	1,25	3,268	348	,001*	41 ve üstü	259	2,37	0,99	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	31 - 40	91	2,30	1,04	-1,268	348	,206	41 ve üstü	259	2,47	1,12	İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*	41 ve üstü	259	2,34	1,16								
Üstlerle anlaşmazlık	31 - 40	91	2,27	1,28	-1,517	348	,130																																																																				
	41 ve üstü	259	2,55	1,54				Astlarla anlaşmazlık	31 - 40	91	2,38	1,19	,695	348	,487	41 ve üstü	259	2,28	1,22	Öğrenci velilerinin haksız talepleri	31 - 40	91	2,79	1,25	3,268	348	,001*	41 ve üstü	259	2,37	0,99	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	31 - 40	91	2,30	1,04	-1,268	348	,206	41 ve üstü	259	2,47	1,12	İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*	41 ve üstü	259	2,34	1,16																				
Astlarla anlaşmazlık	31 - 40	91	2,38	1,19	,695	348	,487																																																																				
	41 ve üstü	259	2,28	1,22				Öğrenci velilerinin haksız talepleri	31 - 40	91	2,79	1,25	3,268	348	,001*	41 ve üstü	259	2,37	0,99	İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	31 - 40	91	2,30	1,04	-1,268	348	,206	41 ve üstü	259	2,47	1,12	İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*	41 ve üstü	259	2,34	1,16																																
Öğrenci velilerinin haksız talepleri	31 - 40	91	2,79	1,25	3,268	348	,001*																																																																				
	41 ve üstü	259	2,37	0,99				İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	31 - 40	91	2,30	1,04	-1,268	348	,206	41 ve üstü	259	2,47	1,12	İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*	41 ve üstü	259	2,34	1,16																																												
İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	31 - 40	91	2,30	1,04	-1,268	348	,206																																																																				
	41 ve üstü	259	2,47	1,12				İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*	41 ve üstü	259	2,34	1,16																																																								
İş yerinde dedikodu yapılması	31 - 40	91	1,97	1,08	-2,681	348	,008*																																																																				
	41 ve üstü	259	2,34	1,16																																																																							

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, öğrenci velilerinin haksız talepleri ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin öğrenci velilerinin haksız talepleri ile ilgili ortalamasının (2.79 ± 1.25) 41 yaş üzerinde olan bireylerin öğrenci velilerinin haksız talepleri ile ilgili ortalamasından ($2.36 \pm .99$) daha fazla olduğu ve 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin diğer bireylere göre öğrenci velilerinin haksız talepleri olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, iş yerinde dedikodu yapılması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin iş yerinde dedikodu yapılması ile ilgili ortalamasının (2.33 ± 1.16) 30 ile 41 yaş arasında olan bireylerin iş yerinde dedikodu yapılması ile ilgili ortalamasından (1.96 ± 1.07) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre iş yerinde dedikodu yapıldığını düşündüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin kümeleşme yapısı boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan anova analizi Tablo 4.21' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.21. Kümeleşme Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	SS	df	F	p	LSD
KÜMELEŞME	6-10 YIL ARASI (1)	10	2,43	0,00	346	9,926	,000	2-3 2-4
	11-15 YIL ARASI (2)	68	2,52	1,20				
	16 – 20 (3)	63	2,92	1,23				
	21 ve üstü (4)	209	2,15	0,90				
	Total	350	2,37	1,06				

Kümeleşme yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 16-20 yıl ve 21 yıl üstü kıdemi olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir.

4.5.Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Bu başlık altında, ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin rol yapısına ilişkin stres kaynakları ile cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından görüşlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yönelik analizleri yer almaktadır.

Öğretmenlerin rol yapısı boyutuna ilişkin stres kaynakları aritmetik ortalamaları ve frekansları Tablo 4.22' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.22. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Stres Kaynakları		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Toplam	\bar{x}	S
İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması	f	92	124	69	39	26	350	2.38	1.19
	%	26,3	35,4	19,7	11,1	7,4	100		
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	f	178	70	44	58	-	350	1.94	1.13
	%	50,9	20	12,6	16,6	-	100		

$$\bar{X} = 2.16$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %35,4'ü iş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması konusuna az düzeyinde, %26,3'ü hiç düzeyinde ve %19,7'si orta düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. İş yerinde farklı kişilerin sizden

farklı beklentiler içinde olması konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X}=2,38$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 50,9'u iş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması konusuna hiç düzeyinde, %20,0'si az düzeyinde, %12,6'sı orta düzeyinde ve %16,6'sı çok düzeyinde katıldığını ifade etmiştir. İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması konusuna ilişkin pekçok görüşünde olan bulunmaz iken görüş ortalamasının $\bar{X}=1,94$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlik mesleği ile kişiliği arasında uyumsuzluk olduğunu düşünen olmamasına rağmen %16,6'sının çok düzeyinde uyumsuzluk olduğunu düşünmesi dikkat çekici bulunmuştur. Meslek kıdemleri bakımından bu uyumsuzluk görüşünde olanların belirlenmesinin yararları olabilir. Bu kişilerin meslek değiştirme düşüncelerinden dolayı bu görüşte oldukları ve belli bir süre sonra mesleğe intibak sağlanabileceği ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin rol yapısı boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.23' te aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.23. Rol Yapısı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	df	p
İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması	Kadın	177	2,28	1,18	-1,634	348	,103
	Erkek	173	2,49	1,21			
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	Kadın	177	1,86	1,20	-1,494	348	,136
	Erkek	173	2,04	1,07			

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması ve iş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunamamıştır.

Öğretmenlerin rol yapısı boyutu için medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.24' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.24. Rol Yapısı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t - Testi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	f	\bar{X}	Ss	t	df	p
İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması	EVLİ	298	2,32	1,17	-2,303	348	,022*
	BEKÂR	52	2,73	1,29			
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	EVLİ	298	1,89	1,10	-2,212	348	,028*
	BEKÂR	52	2,27	1,29			

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde farklı kişilerin bireylerden farklı beklentiler içinde olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin iş yerinde farklı kişilerin bireylerden farklı beklentiler içinde olması ile ilgili ortalamasının (2.73 ± 1.28) evli öğretmenlerin iş yerinde farklı kişilerin bireylerden farklı beklentiler içinde olması ile ilgili ortalamasından (2.31 ± 1.17) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla iş yerinde farklı kişilerin bireylerden farklı beklentiler içinde olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş ile kişiliği arasında uyumsuzluk bulunması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin iş ile kişiliği arasında uyumsuzluk olması ile ilgili ortalamasının (2.27 ± 1.29) evli öğretmenlerin iş ile kişiliği arasında uyumsuzlukla ilgili ortalamasından (1.89 ± 1.17) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla iş ile kişiliği arasında uyumsuzluk yaşadığı saptanmıştır.

Öğretmenlerin rol yapısı boyutuna ilişkin yaş değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.25' te aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.25. Rol Yapısı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Yaş	f	\bar{X}	Ss	t	df	p
İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması	31 - 40	91	2,26	1,153	-1,077	348	,282
	41 ve üstü	259	2,42	1,21			
İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	31 - 40	91	1,72	1,155	-2,185	348	,030*
	41 ve üstü	259	2,02	1,125			

$$\bar{X} = 2.10$$

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, iş ile kişiliği arasında olumsuzluğun bulunması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin iş ile kişilik arasında olumsuzluğun bulunması ile ilgili ortalamasının (2.02 ± 1.12) 30 ile 41 yaş arasında olan bireylerin iş ile kişilik arasında olumsuzluğun bulunması ile ilgili ortalamasından (1.72 ± 1.15) daha fazla olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre iş ile kişilik arasında olumsuzluğun bulunduğunu düşündüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin rol yapısı boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan anova analizi Tablo 4.26' da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.26. Rol Yapısı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	SS	df	F	p	LSD
ROL	6-10 YIL ARASI (1)	10	1,50	0,00	346	6,467	,000	1-2
	11-15 YIL ARASI (2)	68	2,38	1,12				
	16 – 20 (3)	63	2,56	1,28				
	21 ve üstü (4)	209	2,01	1,02				
	Total	350	2,16	1,10				

Rol yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 6-10 yıl kıdemi olanlar ile 11-15 yıl kıdemi olanlar ve 16-20 yıl kıdemi olanlar arasında; 11-15 yıl kıdemi olan ve 16-20 yıl kıdemi olanlar ile 21 yıl üstü kıdemi olanlar arasında olduğu belirlenmiştir.

4.6. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Bu başlık altında, ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin kültürel yapıya ilişkin stres kaynakları ile cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem değişkenleri bakımından görüşlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı fark var mıdır?" sorusuna yönelik analizleri yer almaktadır.

Öğretmenlerin kültürel yapı boyutuna ilişkin stres kaynakları aritmetik ortalamaları ve frekansları Tablo 4.27' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.27. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Stres Kaynakları		Hiç	Az	Orta	Çok	Pekçok	Toplam	\bar{x}	S
Moral bozukluğu	f	53	176	47	54	20	350	2.46	1.09
	%	15,1	50,3	13,4	15,4	5,7	100		
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	f	57	149	74	70	-	350	2.44	.98
	%	16,3	42,6	21,1	20	-	100		
Meslektaşlarının koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	f	77	141	106	16	10	350	2.26	.94
	%	22	40,3	30,3	4,6	2,9	100		
Mesleğin statüsünün düşük olması	f	39	46	96	36	133	350	3.50	1.39
	%	11,1	13,1	27,4	10,3	38	100		

$$\bar{X} = 2.67$$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %15,1'i hiç düzeyinde, %50,3'ü az düzeyinde katıldığını, %13,4'ü orta düzeyinde, %15,4'ü çok düzeyinde ve %5,7'si pek çok düzeyinde moral bozukluğu konusuna katıldığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin, moral bozukluğu konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X} = 2,46$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. Genel olarak moral bozukluğu içinde olanların oranının düşük olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %16,3'ü hiç düzeyinde, %42,6'sı az düzeyinde katıldığını, %21,1'i orta düzeyinde ve %20,0'si çok düzeyinde iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları olma konusuna katıldığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin, iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları olma konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X} = 2,44$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir. İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları olma durumuna pekçok düzeyinde katılan olmadığı dikkat çekicidir. Yani aslında öğretmenlerin iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları olma konusunda tamamen katı olmadığı söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %22,0'si hiç düzeyinde, %40,3'ü az düzeyinde katıldığını, %30,3'ü orta düzeyinde meslektaşlarının koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğuna konusuna katıldığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin, meslektaşlarının koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X} = 2,26$ ile az düzeyde olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,0'i pek çok düzeyinde mesleğin statüsünün düşük olması konusuna katıldığını ifade etmiştir. Öğretmenlerin,

mesleğin statüsünün düşük olması konusuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının $\bar{X} = 3,50$ ile çok düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmen görüşlerine göre öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olduğu belirlenmiştir. Ancak toplumun diğer kesimlerinin bu konuya bakışının da önemli olduğu düşünülmektedir. Genel kamu öğretmenlik mesleğinin kutsal bir meslek olduğudur. Ancak toplumdaki statüleri, yaşam standartları ve aldıkları maaş göz önünde bulundurularak bu söylemin bir ütopya olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin kültürel yapı boyutuna ilişkin cinsiyet değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.28’de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.28. Kültürel Yapı Boyutu İçin Cinsiyet Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	df	p
Moral bozukluğu	Kadın	177	2,55	1,09	1,568	348	,118
	Erkek	173	2,37	1,11			
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	Kadın	177	2,57	0,96	2,353	348	,019*
	Erkek	173	2,32	1,01			
Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	Kadın	177	2,20	0,82	-1,131	348	,259
	Erkek	173	2,32	1,06			
Mesleğin statüsünün düşük olması	Kadın	177	3,38	1,41	-1,691	348	,092
	Erkek	173	3,64	1,38			

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0,05$). Kadınların iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığının olması ile ilgili ortalamasının ($2,57 \pm 0,95$) erkeklerin iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığının olması ile ilgili ortalamasından ($2,32 \pm 1,00$) daha fazla olduğu ve kadınların erkeklere oranla iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığının olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin kültürel yapı boyutu için medeni durum değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.29’ da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.29. Kültürel Yapı Boyutu İçin Medeni Durum Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	df	p																																
Moral bozukluğu	EVLİ	298	2,41	1,01	-2,052	348	,041*																																
	BEKÂR	52	2,75	1,48				İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	EVLİ	298	2,40	0,92	-2,245	348	,025*	BEKÂR	52	2,73	1,29	Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	EVLİ	298	2,31	0,98	2,156	348	,032*	BEKÂR	52	2,00	0,69	Mesleğin statüsünün düşük olması	EVLİ	298	3,44	1,43	-2,226	348	,027*
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	EVLİ	298	2,40	0,92	-2,245	348	,025*																																
	BEKÂR	52	2,73	1,29				Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	EVLİ	298	2,31	0,98	2,156	348	,032*	BEKÂR	52	2,00	0,69	Mesleğin statüsünün düşük olması	EVLİ	298	3,44	1,43	-2,226	348	,027*	BEKÂR	52	3,90	1,09								
Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	EVLİ	298	2,31	0,98	2,156	348	,032*																																
	BEKÂR	52	2,00	0,69				Mesleğin statüsünün düşük olması	EVLİ	298	3,44	1,43	-2,226	348	,027*	BEKÂR	52	3,90	1,09																				
Mesleğin statüsünün düşük olması	EVLİ	298	3,44	1,43	-2,226	348	,027*																																
	BEKÂR	52	3,90	1,09																																			

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin moral bozukluğu ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin moral bozukluğu ile ilgili ortalamasının (2.75 ± 1.48) evli öğretmenlerin moral bozukluğu ile ilgili ortalamasından (2.31 ± 1.01) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla moral bozukluğu içerisinde olduğu saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları ortalamasının (2.73 ± 1.29) evli öğretmenlerin iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları ortalamasından (2.40 ± 0.92) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla moral bozukluğu içerisinde olduğu saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Evli öğretmenlerinin meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu ile ilgili ortalamasının (2.30 ± 0.97) bekâr öğretmenlerin meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu ile ilgili ortalamasından (2.00 ± 0.68) daha fazla olduğu ve evli öğretmenlerinin bekâr öğretmenlere oranla meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin mesleğin statüsünün düşük olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). Bekâr öğretmenlerin mesleğin statüsünün düşük olması ile ilgili ortalamasının (3.90 ± 1.08) evli öğretmenlerin mesleğin statüsünün düşük olması ile ilgili ortalamasından (3.44 ± 1.43) daha fazla olduğu ve bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere oranla mesleğin statüsünün düşük olduğunu düşündüğü saptanmıştır.

Öğretmenlerin kültürel yapı boyutuna ilişkin yaş değişkenine göre yapılan t-testi Tablo 4.30'da aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.30 Kültürel Yapı Boyutu İçin Yaş Değişkenine Göre Yapılan t Testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	f	\bar{X}	Ss	t	df	p																																
Moral bozukluğu	31 - 40	91	2,54	1,18	,763	348	,446																																
	41 ve üstü	259	2,44	1,07				İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	31 - 40	91	2,68	1,02	2,635	348	,009*	41 ve üstü	259	2,37	0,96	Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	31 - 40	91	2,11	0,60	-1,762	348	,079	41 ve üstü	259	2,31	1,04	Mesleğin statüsünün düşük olması	31 - 40	91	2,98	1,38	-4,322	348	,000*
İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	31 - 40	91	2,68	1,02	2,635	348	,009*																																
	41 ve üstü	259	2,37	0,96				Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	31 - 40	91	2,11	0,60	-1,762	348	,079	41 ve üstü	259	2,31	1,04	Mesleğin statüsünün düşük olması	31 - 40	91	2,98	1,38	-4,322	348	,000*	41 ve üstü	259	3,70	1,35								
Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	31 - 40	91	2,11	0,60	-1,762	348	,079																																
	41 ve üstü	259	2,31	1,04				Mesleğin statüsünün düşük olması	31 - 40	91	2,98	1,38	-4,322	348	,000*	41 ve üstü	259	3,70	1,35																				
Mesleğin statüsünün düşük olması	31 - 40	91	2,98	1,38	-4,322	348	,000*																																
	41 ve üstü	259	3,70	1,35																																			

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 31 ile 41 yaş arasında olan bireylerin arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı ile ilgili ortalamasının (2.53 ± 1.17) 41 yaş üzerinde olan bireylerin arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı ile ilgili ortalamasından (2.43 ± 1.07) daha fazla olduğu ve 31 ile 41 yaş arasında olan bireylerin diğer bireylere göre arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı bulunduğunu düşündüğü görülmüştür.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, mesleğin statüsünün düşük olması ile ilgili görüşlerinin aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p < 0.05$). 41 yaş üzerinde olan bireylerin mesleğin statüsünün düşük olması ile ilgili ortalamasının (3.69 ± 1.35) 31 ile 40 yaş arasında olan bireylerin mesleğin statüsünün düşük olması ile ilgili ortalamasından (2.97 ± 1.38) daha fazla

olduğu ve 41 yaş üzerinde olan bireylerin diğer bireylere göre mesleğin statüsünün düşük olduğunu düşündüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin kültürel yapı boyutuna ilişkin mesleki kıdem değişkenine göre yapılan anova analizi Tablo 4.31' de aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.31. Kültürel Yapı Boyutu İçin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Yapılan Anova Analizi

Boyutlar	Mesleki Kıdem	f	\bar{X}	SS	df	F	p	LSD
KÜLTÜREL	6-10 YIL ARASI (1)	10	2,50	0,00	346	,424	,736	Anlamlı Farklılık Yok
	11-15 YIL ARASI (2)	68	2,71	0,76				
	16 – 20 (3)	63	2,60	0,84				
	21 ve üstü (4)	209	2,69	0,73				
	Total	350	2,67	0,75				

Üretim yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır.

Ölçek Alt Boyutları İle İlgili Bulgular

Görev yapısı boyutuna ilişkin stres kaynaklarının $\bar{X} = 2.80$ dir.

Yetke boyutuna ilişkin stres kaynaklarının $\bar{X} = 2.86$ dir.

Üretim yapısı boyutuna ilişkin stres kaynaklarının $\bar{X} = 2.84$ dir.

Kümeleşme yapısı boyutuna ilişkin stres kaynaklarının $\bar{X} = 2.36$

Rol yapısı boyutuna ilişkin stres kaynaklarının $\bar{X} = 2.16$ dir.

Kültürel yapısı boyutuna ilişkin stres kaynaklarının $\bar{X} = 2.67$ dir.

Ölçek genel $\bar{X} = 2.62$ dir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma verilerine göre elde edilen sonuçlar değerlendirilmiş ve önerilerde bulunulmuştur

5.1. Sonuçlar

Bu bölümde stres kaynaklarının boyutlarına göre ulaşılan sonuçlara yer verilmiştir.

Görev Yapısı Boyutundaki Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, ücretlerinin yetersiz olduğu ve yükselme olanağının az olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının yüksek düzeyde olduğu, işin sıkıcı olduğuna ilişkin görüşlerinin ortalamasının ise düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Pehlivan'ın (1993) araştırmasında da öğretmenlerde en çok stres yaratan durumların biri olarak ücret yetersizliği geldiğini belirtmiştir. Zoraloğlu (1998) araştırmasında öğretmenler, en yüksek düzeyde stres yapıcı olarak “eğitim politikaları” boyutundaki stresörleri görmekte ve bu kapsamda maaşların düşüklüğü de sayılmaktadır. Kyriacou ve Sutcliffe (1978) tarafından yapılan çalışmada kıdemi az olan öğretmenlerin, kolay yükselme olanaklarına sahip olamadıklarından kıdemlilere oranla daha az stres yaşadıkları ifade edilmiştir. Aslan (1995) araştırmasında yükselme ve gelişme olanakları boyutlarında öğretmenler orta düzeyde stres algıladıkları tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre erkek öğretmenler kadın öğretmenlere göre çalışma saatinin uzunluğunu daha fazla stres kaynağı olarak görmüşlerdir. Kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre yükselme olanağının az olması ve iş yükünün ağır olması maddelerini daha fazla stres kaynağı olarak görmektedirler. Öztürk (2008), öğretmenlerin haftalık derse girme sürelerinin iş-aile çatışmasına etki edip

etmediği incelemiş, 30–40 saat arasında çalışan evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıklarını saptamıştır. Zhang ve Zhu (2007), Antoniou, Polychroni ve Vlachakis (2006), Lazuras (2006), Balcı (2000), Borg ve Riding (1993), Pullis (1992) ve Haris, Halpin ve Halpin (1985) araştırmalarında iş yükünün ağırlığını stres yapıcı olarak bulmuştur. Kyriacou ve Sutcliffe (1978) araştırmasında, cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenler en fazla öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarını stres yapıcı olarak görürken; erkek öğretmenler ise yönetsel işlerin yoğunluğunu en fazla stres yapıcı olarak görmektedirler. Karadavut'un (2005) araştırmasında, örgütsel stres kaynaklarının cinsiyete göre bütün boyutlarında stres etkenleri arasında anlamlı ilişkiler çıkmıştır. Öztürk (2001) araştırmasında, öğretmenlerin, stres düzeylerine ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde bir fark olmadığını belirlemiştir. Balcı (2000) araştırmasında stres düzeyi ile cinsiyete göre bir farklılık bulunmamıştır. Tufan (1997) araştırmasında, stres yaratan etmenler konusunda devlet ve özel lise öğretmenlerin görüşleri arasında cinsiyete göre bir fark olmadığı belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin çalışma saatinin uzunluğu, ücretin yetersizliği, yükselme olanağının az olması evli öğretmenlerimizde bekar öğretmenlerimize oranla daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Öztürk (2008), öğretmenlerin haftalık derse girme sürelerinin iş-aile çatışmasına etki edip etmediği incelemiş, 30–40 saat arasında çalışan evli öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıklarını saptamıştır. Sonuçların araştırmayı destekleyici nitelikte olduğu düşünülebilir. İşin sıkıcı olması, iş yerinin kalabalık olması, çalışma ortamının gürültülü olması ve iş yükünün ağır olması evli öğretmenlerde bekar öğretmenlere oranla daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin çalışma saatinin uzunluğu, ücretin yetersizliği, yükselme olanağının az olması, 41 yaş ve üstü öğretmenlerimizde diğer öğretmenlerimize oranla daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.. Haris, Halpin ve Halpin (1985) tarafından yapılan araştırma, öğretmenlerin karakterleri ile stres arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yöneliktir. Araştırmanın sonuçlarına göre Yaş, mesleki yetersizliğe bağlı stres faktörleri ve aşırı iş yükü arasında ilişki

bulunmaktadır. Yaşlı öğretmenlerde bu kaynaklar daha fazla strese neden olmaktadır. Sonuçların araştırmamızla paralellik gösterdiği ifade edilebilir. Çalışma ortamının gürültülü olması,31-40 yaş öğretmenlerimizde diğer öğretmenlerimize oranla daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Öğretmenlerin görev yapısı boyutuna göre görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 6-10 yıl mesleki kıdemi olan grupla diğer tüm gruplar arasında olduğu belirlenmiştir. Kyriacou ve Sutcliffe (1978) tarafından yapılan araştırmada kıdemi az olan öğretmenler, kolay yükselme olanaklarına sahip olmama konusunda kıdemlilere oranla daha az stres yaşamaktadırlar.

Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin görev ve yetkilerin açıkça belirtilmemiş olması kadın öğretmenlerde erkek öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı değerlendirilmiştir. Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluğun olması erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Demir'in (1997) araştırmasında da, yetkilerin az olmasının yöneticilerde stres yarattığı belirtilmiştir. Borg ve Riding (1993) araştırmasında, okul yöneticilerini etkileyen başlıca dört stres faktörü arasında sorumlulukların fazla olmasını da saymıştır. Zhang ve Zhu (2007) ve Aslan (1995) araştırmalarında rol belirsizliğini stres yapıcı olarak bulmuştur. Pehlivan (1993) araştırmasında hata yapma ve isabetsiz kararlar verme durumlarının, öğretmenlerde orta derecede olmak üzere yapılan işin niteliğinin düşmesi durumu saptanmıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin mevzuatın karışık olması ve önemli kararlar verme zorunluluğu bekar öğretmenlerde evli öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, yöneticilerin teşvik etmemesi ve sorumlulukların endişe yaratması 41 yaş ve üstü öğretmenlerimizde 31-40 yaş öğretmenlerimize göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Yetke yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 16-20 yıl kıdemi olanlar ile 11-15 yıl ve 2 yıl üstü kıdemi olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir.

Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği ve yeteneklerinin yapılan işte tam olarak kullanılmaması erkek öğretmenlerde kadın öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ve görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü evli öğretmenlerde bekar öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğunun olması ve çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği 41 yaş ve üstü öğretmenlerde 31-40 yaş öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Zoraloğlu (1998) araştırmasında, veli baskısı boyutu çok az düzeyinde stres yaratıcı olarak saptanmıştır. Demir'in (1997) araştırmasında ise öğrenci velilerinin haksız talepleri, yöneticilerde orta derecede strese neden olduğu belirlenmiştir. Tufan'ın (1997) araştırmasında iş arkadaşları ile ortak ilgilerin olmayışı konularında devlet ve özel lise öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Üretim yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 16-20 yıl kıdemi olanlar ile diğer tüm gruplar arasında olduğu belirlenmiştir.

Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla ortak ilgilerin bulunmaması kadın öğretmenlerimizde erkek öğretmenlerimize göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Tufan'ın (1997) araştırmasında iş arkadaşları ile ortak ilgilerin olmayışı konularında devlet ve özel lise öğretmenlerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş ortamındaki huzursuzluk, velilerle anlaşmazlık ve öğrenci velilerinin haksız talepleri bekar öğretmenler tarafından evli öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, öğrenci velilerinin haksız talepleri 31-40 yaş arası öğretmenlerde 41 ve üstü yaşa sahip öğretmenlerimize göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir. İş yerinde dedikodu yapılması 41 yaş ve üstü öğretmenlerimizde 31-40 yaş öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Zoraloğlu (1998) araştırmasında, veli baskısı boyutu çok az düzeyinde stres yaratıcı olarak saptanmıştır. Demir'in (1997) araştırmasında ise öğrenci velilerinin haksız talepleri, yöneticilerde orta derecede strese neden olduğu belirlenmiştir. Polat (2008) araştırmasında, öğretmenlerin okul müdürlerinin hükmetme stiline ilişkin, erkek ve kadın öğretmenlerin görüşleri arasında anlamlı bir fark vardır.

Kümeleşme yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Farklılığın 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 16-20 yıl ve 21 yıl üstü kıdemi olan gruplar arasında olduğu belirlenmiştir.

Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş ile kişiliğinin arasında uyumsuzluk bulunması konusuna ilişkin ortalamasının az düzeyde olduğu belirlenmiştir. Demir'in (1997) araştırmasında da işi ile kişiliği arasında uyumsuzluk bulunması, yöneticilerde az derecede strese neden olduğu belirlenmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin iş yerinde farklı kişilerin bireylerden farklı beklentiler içinde olması ve iş ile kişiliği arasında uyumsuzluk bulunması bekar öğretmenlerde evli öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir. Aslan (1995) araştırmasında, rol çatışması-rol belirsizliği boyutunda, cinsiyet değişkeni bakımından erkek öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark çıkmıştır.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, iş ile kişiliği arasında olumsuzluğun bulunması 41 yaş ve üstü öğretmenlerde 31-40 yaş arası öğretmenlere daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Rol yapısı boyutuna göre öğretmen görüşlerinin mesleki kıdem değişkeni bakımından karşılaştırılmasında gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı kadın öğretmenlerde daha fazla strese neden olmaktadır. Özdayı'nın (1990) araştırmasında da en az stres yaratan kaynaklar arasında meslekteki siyasi ayrımların da olduğu belirtilmiştir.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin moral bozukluğu, iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları, mesleğin statüsünün düşük olması bekar öğretmenlerde daha fazla strese neden olmaktadır. Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu olması evli öğretmenlerde bekar öğretmenlere göre daha fazla stres kaynağı olarak değerlendirilmiştir.

Yaş değişkenine göre öğretmenlerin, iş arkadaşlarıyla politik görüş farklılığı 31-40 yaş arasında bulunan öğretmenlerde 41 yaş ve üzeri öğretmenlere göre daha fazla strese neden olmaktadır. Mesleğin statüsünün düşük olması 41 yaş ve üzeri öğretmenlerimizde daha fazla strese neden olmaktadır. Tufan'ın (1997) araştırmasında da öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsünün düşük olmasının, öğretmenlerin işlerinde stres yaratan etmenler arasında olduğu belirlenmiştir. Zoraloğlu (1998) araştırmasında, öğretmenlik mesleğinin saygınlığının düşük olması boyutu çok fazla düzeyinde stres yaratıcı olarak saptanmıştır.

Yapılan incelemeler sonucunda;

Bireylerin az düzeyde etkilendikleri stres kaynakları; “iş ile kişilik arasında uyumsuzluk”, “işin sıkıcı olması” ve “görev sırasında tarafsız bir şekilde durmanın yarattığı güçlük”, “ iş yerinin kalabalık olması”, iş yerinde aydınlatmanın kötü olması”, “işinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması”, “ yöneticilerin teşvik etmemesi”, “iş ortamındaki huzursuzluk” , “iş arkadaşlarıyla geçimsizlik”, “üstlerle anlaşmazlık” , “öğrenci velilerinin haksız talepleri”, “ iş arkadaşları ile ortak ilgilerinin bulunmaması ” ,“iş yerinde dedikodu yapılması”, “ iş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması”, “moral bozukluğu” , “iş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları”, “meslektaşlarının koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu”, “velilerle anlaşmazlık” maddelerinden oluşmaktadır.

Bireylerin orta düzeyde etkilendikleri stress kaynakları; “ görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması”, “ mevzuatın karışık olması”, “ iş yükünün ağır olması”, “önemli karar verme zorunluluğu”, “ personel değerlendirmede adaletsizliklerin olması”, “sorumlulukların endişe yaratması”, “çalışma ortamının gürültülü olması”, “çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği”, “yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması”, “verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk” , “yetkilerin yetersiz olması ”, “ beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu”, “ çalışma saatinin uzun olması” olduğu görülmektedir.

Bireylerin çok düzeyinde etkilendikleri stres kaynakları ise; “mesleğin statüsünün düşük olması durumu”, “yükselme olanağının az olması durumu” ile “ücretin yetersiz olması çalışmaların karşılığını alamama” maddelerinin olduğu tespit edilmiştir.

Ölçek Alt Boyutları İle İlgili Sonuçlar

Öğretmenlerde görev,yetke üretim ,kültürel alt boyutlarındaki maddeler orta düzeyde strese neden olmaktadır. Öğretmenler kümeleşme,rol alt boyutlarında ifade edilen maddeleri ise daha az stres kaynağı olarak görmektedirler.

5.3. Öneriler

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel stresten en az düzeyde etkilenmesi veya stresin olumlu yönlerinden yararlanabilmesi için öğretmenlere stresle başa çıkma yöntemleri üzerine üniversite, bakanlık ve yerel düzeyde eğitim programları düzenlenebilir.

2. Bu araştırmada ücretin düşüklüğünü stres nedeni olarak bulunmuştur, dolayısıyla Milli Eğitim Bakanlığının öğretmenlerin ücret politikalarını ücretleri artıracak şekilde düzenlemeler yapması önerilebilir.

3. Eğitim -öğretimde kullanılacak araç-gereç açısından eksiklikleri giderilmeli ve öğretmenlerin verimli çalışmasını engelleyen bu tür eksiklikler ortadan kaldırılabılır.

4. Öğretmenlerin iş ortamlarında bulunan ve onları gerek fiziksel gerek ruhsal açıdan rahatsız eden durumların tespit edilerek, gerekli önlemlerin alınması önerilebilir.

5. Öğretmenlere iş dışında kalan zamanlarını değerlendirecek şekilde okullarda sosyal alanlar oluşturulması önerilebilir..

6. Özellikle meslekte uzun yıllar çalışan öğretmenlerin duyumsadıkları stresi azaltacak tatil, kamp, dinlenme olanaklarını geliştirici önlemlerin alınması konusunda ilgili bakanlığın gerekli düzenlemeleri yapması önerilebilir.

7. Öğretmenlerde görülen psikolojik stres belirtilerinin zamanla fiziksel rahatsızlıklara dönüşebileceği düşünülerek bu konuda örgütsel stres kaynaklarına karşı gerekli önlemler alınabilir.

8. Yöneticilere insan ilişkileri ve stres konularında eğitimler verilebilir.

9. Öğretmenlerin velilerle ilgili yaşadıkları örgütsel stresle başa çıkabilmeleri amacıyla, işlevsel olarak değerlendirilebilecek veli toplantıları düzenlenip, okul-aile birlikleri bu doğrultuda daha işlevsel hale getirilebilir.

10. Öğretmenlerin öğrencilerden kaynaklanan stres düzeylerini azaltmak amacı ile okul rehberlik servisinden yardım alınabilir.

Araştırmacılar İçin neriler

- Okullardaki rgtsel stresin öğretmenlerde oluşturabileceği etkilere (iş doyumsuzluğu, tükenmişlik v.b.) yönelik korelasyonel araştırmalar yapılabilir.

- Orta ve lise kademesi ğretmenlerinin stresinin kaynakları içeren araştırmalar yapılabilir.

- Bu tür çalışmaları periyodik olarak tekrarlayarak iş görenlerde strese neden olan faktörlerdeki değişimler gözlenebilir ve stres kaynaklarındaki bu değişimlere uygun yeni stresle başa çıkma stratejileri gerçekleştirilebilir.

- Okullardaki stres faktörlerine ilişkin nitel çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ACAR, H. (2006). *Ortaöğretim Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Bu Çatışma Yönetim Stillерinin Öğretmenlerin Stres Düzeylerine Etkisi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ADAMSON , Eve. (2009). 365 Ways to Reduce Stress. Washington: Library of Congress Cataloging Publication.
- ADEM, Mahmut. (1982). Kalkınma Planlarında Eğitimin Hedefleri ve Finansman. Ankara: AÜEF Yayını No: 109.
- AKAT, İter., G. BUDAK & G. BUDAK (2002). İşletme Yönetimi. 1.Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- AKDOĞAN, Asuman (2003).Çevreye Duyarlı Yönetim Ve İşletmecilik, Kayseri Ticaret Odası Yayınları. Kayseri.
- AKTAŞ, Aliye ve R. AKTAŞ (1992). İş Stresi, *Verimlilik Dergisi* , Milli Prodüktivite Yayınları , S:2
- AKPINAR, Burhan (2008). Kastamonu Eğitim Dergisi Cilt:16 No:2 ss: 359-366
- AKYÜZ, Y. (1997). Türk eğitim tarihi: Başlangıçtan 1997'ye. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları.
- AKYÜZ, Y. (2006). Türk Eğitim Temel Sorunu: Öğretmen Yetiştirme, Atama, Sağlama İlke ve Uygulamaları (1453---2004). M. Hesapçioğlu ve A. Durmuş (Ed.), Türkiye'de Eğitim Bilimleri: Bir Bilanço Denemesi İçinde (ss:429-443). Ankara: Nobel Yayınları.
- ALTUNTAŞ, Emre. (2003). Stres Yönetimi, Alfa Basım Yayın Dağıtım, İstanbul.
- ANTONİOU , A.,S. F. POLYCHRONİ, A.,N. VLACHAKİS, (2006). "Gender and age Differences in Occupational Stress and Professional Burnout Between Primary and High-school Teachers in Greece", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 Iss: 7, pp.682 – 690
- ARİKEWUYO, Olalekan (2004).Stress Management Strategies of Secondary School Teachers in Nigeria. Short Report– Educational Research.

- ARTAN, İnci. (1986). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. İstanbul: Basisen Kültür ve Eğitim Yayınları.
- ARSEVEN,A.D.(2001). Alan Araştırma Yöntemi. Ankara:Gündüz Eğitim ve Yayın
- ASLAN, Mahire (1995). *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ATAKLI, Aylanur. (1999). Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyi Üzerine Öğretmenlerin Görüşleri. *Amme İdare Dergisi* 32, (2), ss:59-67
- BALCI, Ali (2000). İş Stresi, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALCI, Ali (2005). Eğitim Terimleri Sözlüğü, Ankara: Tek Ağaç Yayınları.7
- BALTAŞ, Z. ve A. BALTAŞ. (1994). Bedenin Dili. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BALTAŞ, A. ve Z. BALTAŞ. (1998). Stres ve Başa Çıkma Yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BALTAŞ, A. ve Z. BALTAŞ. (2001). Başarının Temeli Stres. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- BARUTÇUGİL, İsmet. (2006). Manager's Management (In Turkish), İstanbul.
- BİLGİN, Nuri. (1995). Sosyal Psikolojiye Giriş, İzmir.
- BORG,Ingwer M.,BRAUN, M.K. BAUMGÄRTNER(1991). Attitudes of Demographic İtem Non-respondents in Employee Surveys. *International Journal of Manpower* Volume: 29 Issue: 2
- CAPEL, Blanche (1989). Proceedings of the National Academy of Sciences of USA. 1989;86:4564-4568
- CHAN, W. David (2002). "Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong", *Educational Psychology*.
- CHAPLAİN, RP (2008). Stress and Psychological Distress Among Trainee Secondary Tteachers in England. *Educational Psychology*, 28, 195-209

- CHRİSTİAN, S. Colman (2010). High-Stakes Testing and Its Relationship to Stress Levelsof Secondary Teachers. (Doctoral Dissertation), The University of Southern Mississippi.
- CRANWELL-WARD, J.ve A. ABBEY (2005). Organizational Stress. Londra: Palgrave Macmillan.
- CÜCELOĞLU, Doğan, (1994). İnsan Ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- ÇELİK, Melika (2006). *Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Başaşııkma Tarzları* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- ÇEPNİ, S.,CERRAH, L., & BACANAK, A., (2002). “Sınıf Öğretmenliği Yapan Fen Öğretmenlerinin Branşı Öğretmenliğine Dönüş Nedenleri Ve Döndüklerinde Karşılaştıkları Sorunlar”, V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi, ODTÜ Kültür ve Kongre Merkezi,Ankara: Ortadoğu Teknik Üniversitesi.
- ÇİFTÇİ, Birgül (2007). “Performans Değerlemesi”, (içinde), İnsan Kaynakları Yönetimi, Editör: U. Dolgun, Ekin Kitabevi, Bursa.
- DAVİS, K. , J.W. NEWSTROM (1988). Organizatıanol Behavior; Human Behavior at Work, 9. Edition, McGraw-Hill, Inc., New Jersey, pp.422-458.
- DEB, B. C., BİSWAS, (2011). “Stress management: A critical view”, European Journal of Business And Management, Vol.3, No.4, 205-212.
- DEFRANK, R.S. , J. IVANCEVICH (1998).“Stress on the Job: an Executive Update”, *The Academy of Management Executive*, (August) V:12. No.3., pp.55-56.
- DEMİR, K. (1997). *Ortaöğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stresi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Dİ MARTİNA V., M. MUSRİ, (2001). Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace, Department Of Occupational Safety And Health Malaysia, ISBN: 983-2014-18-2.
- EKİNCİ, Y. (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması.*(Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep:Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- EREN, Erol. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.* Beta Basım Yayım, İstanbul, ss:186-432.
- ENİOLA ,,M. ve A. O. BUSARİ (2007). Effects of Stress Management Training of Self-Image Perception of the Visually Impaired Individuals. Essays In Education, Cilt 19, ss: 11-17.
- EREN, Erol. (2001). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi,*İstanbul: Beta Yayınları.
- ERDEM, Ferda. (1992). Fiziksel Çevre Stresörleri Ve İş Görenler Üzerinde Bir Uygulama, *MPM Verimlilik Dergisi* Sayı:2.
- ERDOĞAN, İrfan (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış.* İstanbul: Dönence Basım Ve Yayın Hizmetleri.
- ERTEKİN, Yücel (1993). *Stres ve Yönetimi,* Ankara: TODAİE Yayınları.
- EVAS , Gary W. (1982). *Environmental Stress.* Londra: Cambridge University Press.
- EVERLY , George,ve J. M. LATİNG(2002). *A Clinical Guide to the Treatment of the Human Stress Response.* New York: Plenum Publishers.
- FORLİN, Chris. (1998). Teachers' personal concerns about including children with a disability in regular classrooms. *Journal of Developmental and Physical*
- GEÇTAN, Engin. (1978). *Çağdaş İnsanda Normal Dışı Davranışlar.* Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.
- GÖKÇE, B. (1988). *Toplumsal Bilimlerde Araştırma.* Ankara: Savaş Yayınları.
- GÜÇLÜ, Nezahat (2001). “Stres Yönetimi”, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, ss: 21-22
- GÜLBELAZ, Osman (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ve Pansiyonlu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel*

- Stres Kaynakları* (Yüksek Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- GÜLER, Z., N. Ö. BAŞPINAR ve H. GÜRBÜZ. (2001). İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- GÜNEY, Salih.(2001). “Stres ve Stresle Başa Çıkma”, Yönetim ve Organizasyon, Ed. Salih Güney, Ankara:Nobel Yayınları.
- HALLE , Morrisve. , J.R. VERGNAUD (1987). An Essay on Stress. Londra: The MIT Press.
- HARRIS, K. R., HALPIN, G., HALPIN., G.(1985). Teacher Characteristics and Stres. Journal of Educational Research, Vol.78, No.61, pg.346-350
- İŞIKHAN, Veli. (2004). Çalışma Hayatında Stres Ve Başa Çıkma Yolları.Ankara: Sandal Yayınları.
- INGERSOLL, R.M. , MERRILL, E. (2011).The status of teaching as a profession. In J. Ballantine and J. Spade (Eds.), Schools and Society: A Sociological Approach to Education, (pp. 185---189) 4th Ed. CA: Pine Forge Press/Sage Publications.
- KARADAVUT, Y.(2005). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları.*(Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi).Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı.
- KARASAR,N.(2002),Bilimsel Araştırma Yöntemi . Nobel Yayınları .Ankara
- KARL. Albrecht. (1988). Gerilim ve Yönetici (Çev: K. Tosun ve diğerleri). , İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yay. No: 197, 14
- KASPEREEN, Dana (2009), Pilot Study of a Relaxation Intervention to Reduce Stress Among High School Teachers and Staff Members S. 98
- KAYA, Ertan. (2006),*Örgütsel Stres Kaynakları Ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya Üniversitesi.
- KÖKNEL, Özcan. (1988). Çağımızın Hastalığı: Stres. İstanbul: Milliyet Tesisleri.

- KUMAŞ, V. (2008). *Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ile Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki*, (Yüksek Lisans Tezi),İstabbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- KYRIACOU, C. J. SUTCLIFFE, (1978). Teacher Stress: prevalence, sources, and symptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48: 159–167. doi: 10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x
- LAZARUS R. S. (1999). *Stress and Emotion*. New York: Springer Publishing.
- LAZARUS, R. (2006)., *Psychological Stress And TheCoping Process*. Mc Graw Hill, Usa.
- LEKA , Stavroula., A.GRİFFİTHS, T. COX (1999). *Work Organisation and Stress*. İsviçre, Institute of Work, Health and Organisations Pub.
- L'HOSPİTAL, A. And A. Gregory (2009). Changes in Teacher Stress: A Prospective Study of Teachers' Experience of Pre-referral Interventions. *Psychology in the Schools*, 46, 1098-1112. doi: 10.1002/pits.20455
- MANTHEİ, R. GİLLMORE, A. (1996). Teacher Stres in Intermadiate School.*Educational Research*. Spring, 38:3-18.
- MERKAN, S. (2011). *Genel Lise Ve Anadolu Lise'lerinde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi* (Malatya İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi.Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.
- MİTRA ,Analava(2008). Diabetes and Stress: A Review. *Ethno-Med.*, Cilt 2, Sayı 2, ss. 131-135.
- MÜLAYİM, Selçuk. (1994), *Sanata Giriş*, 2. Bası, Bilim Teknik, İstanbul.
- OK, İ. (2006). *İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi),Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss:63-65.
- OKUTAN, Mustafa ve D. TENGİLİMOĞLU (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması", *G.Ü.B.F. Dergisi*, S. 3, ss:15-42

- ÖZDAYI, Nurhayat (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi* (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- ÖNCÜ, Ayse (1976). *Örgüt Sosyolojisi*, Ankara: Sevinç Matbaası
- ÖZKALP, Enver, Ç. KIREL (2005). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- ÖZMEN, A. (2000). *Uygulamalı Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZTÜRK, N. (2001). *Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri* (Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- ÖZTÜRK, N (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-Aile Çatışmasının İş Stresi ve Performansa Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- PAKSOY, Mustafa. (1986). İşletmelerde Stres, A ve B Tipi Davranış. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 15(2):39.
- PALMER, M. ve HYMAN B.(1993). *Yönetimde Kadınlar*, Çev: Kurul, Rota Yayınları, İstanbul
- PEHLİVAN, İnyet, (1993). *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- PEHLİVAN, İnyet (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Ankara: Pegem Yayınları.
- PEHLİVAN, İnyet. (2002). *İş Yaşamında Stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- PERREWE, P. and F.A.VICTORY (1988). "Combating Job Stres", *Training and Development Journal*, (April), pp.84-85
- PERVEZ, Seema, HANİF Rubina (2003). "Levels and Sources of Work Stress Among Women School Teachers." *Pakistan Journal Of Psychological Research*.
- POLAT, Ayşegül (2008). *Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Öğretmenlerin Stres Düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi). Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- POPKEWITZ, T. (1991). A political sociology of educational reform: Power/knowledge in teaching, teacher education and research. New York: Teachers College Press.
- PULLIS, M. (1992). "An Analysis Of The Occupational Stress Of Teachers Of The Behaviorally Disordered: Sources, Effects And Strategies For Coping". Behavioral Disorders. 17:3
- QUICK, J. ve JD. QUICK, (1998). "Preventive ve Stress Management at the Organizational Level". Washington, D.C: American Psychological Association
- ROBBINS, Stephen (1996). Organizational Behavior. USA: Prentice Hall Inc., 6.b., 611
- ROBBINS, S.P. ve T. A. JUDGE (2010). Organizational Behavior, New Jersey: Prentice Hall
- ROSWEN, R. (1998). "Intervention in Occupational Stress", London. Sage, 1998
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat. (1996), Çalışma Psikolojisi, Bursa: Uludağ Üniversitesi Yayını.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat, M. TÜZ (2001), Örgütsel Psikoloji, Ankara: Ezgi Kitabevi
- SANDIKÇI, Ercan (2010). "Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır ilinde bir araştırma", (Yüksek Lisans Tezi). Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- SEAWARD, Brian (2012). Managing Stress: Principles and Strategies for Health and Well-Being. Jones & Bartlett Learning.
- SELYE, Hans (1974). Stress Without Distress, New York: J.B. Lippencott Comp.
- SELYE, Hans (1982). The Stress of Life, New York: McGraw-Hill Book.
- SCHAFER, Willes. (1987). Stress Management For Wellness, McGraw Hill, New York, pp.310-314.
- SPIELBELGER, Charles Donald, SARASON, Irwin G., STRELAU, Jan ve BREBNER, John M. (1991). Stress and Anxiety. Washington: Hemisphere Publishing
- STAHL, Bobve E. GOLDSTEIN (2010). A Mindfulness-Based Stress Reduction Workbook. Oakland: New Harbinger Publications.

- SUTHERLAND ,V. J.ve C. L. COOPER (1990). Understanding Stress a Psychological Perspective For Health Professionals. Chapman and Hall.
- ŞAHİN, Hülya (2005)..“Örgütsel Stres” *Maden Mühendisleri Odası Dergisi*, Mart 2005, s. 54-56.
- ŞAHİN, Hisli. (1998). Stres Nedir? Ne Değildir? Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 2,1-7.
- TARHAN, Nevzat. (2005)., Mutluluk Psikolojisi Stresi Mutluluğa Dönüştürmek, İstanbul:Timaş Yayınları
- TELMAN, N. ve P. ÜNSAL (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları,
- TUTAR, Hasan. (2000). Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. Hayat Yayınları, İstanbul, ss:200-206.
- TUFAN, Ş. (1997): *Ankara İli Çankaya İlçe Merkezindeki Devlet ve Özel Liselerde Görevli Öğretmenlerin İşlerinde Stres Yaratan Etmenler ve Bunlarla Başa çıkma Yolları Konusundaki Görüşleri*.(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Ens., Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.
- UNESCO. (1998).World education report: Teachers and teaching i a changin World.Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
- UYGUN, Özgür (2003). “*Polisin Görevsel Verimliliğini Sınırlayan Bir Değişken Olarak Stres*”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Diyarbakır: Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- ÜNSALAN, E. Ve B. SİMSEKER (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, Detay Yayıncılık, Ankara, 2006
- VAROL, Muharrem (1991). Halkla İlişkiler Açısından Örgüt Sosyolojisine Giriş, AÜ. İletişim Fakültesi yayınları, Ankara. (1–42).
- WEGNER , Daniel M. (1988). Stres and Mental Control. Teksas, Trinity University Handbook of Life Stress, ss. 684-697.
- WEİNER J. S. (1982). “The Measurement of Human Workload”. *Ergonomics*, 25, 953

- WERTHER, W.B, K. DAVIS (1985). *Personel Management and Human Resources*, 2. Ed., McGraw-Hill Book Co., New York, p.420.
- YILDIRIM, Yunus (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki Görevli Akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doktora Tezi), Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- YILDIRIM Doğan, F. (2008). *Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş etme Yolları (Kilis Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- YILMAZ, Z. (2007). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki (Gaziantep Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep:Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YILMAZ, Abdullah ve S. EKİCİ. “Örgütsel Yasamda Kamu Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynakları Üzerine Bir Araştırma, *S.D.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, C.11, S.1, 2006, s.31-58
- ZHANG, Qin, ZHU WEIHONG. (2007). “Teacher Stress, Burnout, and Social Support in Chinese Secondary Education”. *Human Communication*.
- ZORALOĞLU, R. Y. (1998). *Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi .Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EK-1 ÖLÇEK İZİN ONAY BELGESİ

Re: ölçek izin talebi

Inayet.Aydin@ankara.edu.tr (Inayet.Aydin@ankara.edu.tr)

[Kişilere ekle](#)

16.09.2013

Kime: Nurgül Koçak

Kimden: **Inayet.Aydin@ankara.edu.tr**
Gönderme
tarihi: 16 Eylül 2013 Pazartesi 11:48:47
Kime: Nurgül Koçak
(nurgul31600@hotmail.com)

Nurgül KOÇAK

Sayın Nurgül KOÇAK,

"Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" başlıklı doktora tezim için geliştirmiş olduğum ölçeği , yöntemde izin aldığınızı belirtmek ve tezinizin ekinde bu izin yazısına yer vermek şartı ile yüksek lisans çalışmanızda kullanabilirsiniz. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Prof.Dr.İnayet Aydın

**EK-2:ÖLÇEK UYGULANAN OKULLAR VE ÖLÇEK TOPLANAN
ÖĞRETMEN SAYILARI**

Okullar Ve Ölçek Toplanan Öğretmen Sayıları

29	MADO Kadriye Kanbur İlkokulu	Karacasu Osmanbey Cumhuriyet İlkokulu 5
5	Kurtlarköyü İlkokulu	Önsen İlkokulu
24	Mimar Sinan İlkokulu	Hasan Balcı İlkokulu
17	Egemenlik İlkokulu	Reşit Gümüşer İlkokulu
31	12 Şubat İlkokulu	Karamanlı İlkokulu
35	Ayşe Gümüşer İlkokulu	Kürtül İlkokulu
13	Zeki Karakız İlkokulu	Kahramanmaraş Belediyesi İlkokulu
17	Melek İpek İlkokulu	Yahya Kemal İlkokulu
18	Ziya Gökalp İlkokulu	Karadere Harmancık İlkokulu
4	Karacasu İlkokulu	Şehit Mışlı Nuri İlkokulu



T.C.
KAHRAMANMARAŞ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 35776031/605/3814451
Konu: Anket Uygulaması (Nurgül KOÇAK)

12/12/2013

ZİRVET ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Kızılbisar Kampüsü)
27260 GAZİANTEP

İlgi: a) 27/11/2013 tarihli ve B.30.2.ZRV.0.00.00/1198 sayılı yazı.

b) Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0-3616 sayılı Araştırma Yarışına ve Sosyal Etkinlik İzimleri hakkındaki 2012/13 notu Genelge.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü 5117133050 numaralı Eğitim Yönetimi, Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı tezli yüksek lisans programı öğrencisi Nurgül KOÇAK'ın "İlkokulda Çalışan Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Nedenlerinin İncelenmesi, Kahramanmaraş Örneği" konulu anket çalışması, Kahramanmaraş İlimiz Merkez İlçe'de görev yapan sınıf öğretmenlerine, 2013 - 2014 Eğitim Öğretim yılında uygulanması, Müdürlüğümüz Araştırma Değerlendirme Komisyonu tarafından uygun görülmüştür.

Söz konusu anket çalışması sonucunun, Müdürlüğümüze CD ortamında gönderilmesini rica ederim.

Mesut ALKAN
Vali a.
Millî Eğitim Müdürü

EKLER:

- 1- Anket (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 adet)
- 3- Taahhütnamce Tutanağı (2 adet)

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynadır. 13.12.2013
Ramazan GÖZÜAÇIK
V.H.K.I.

Bu belge, 2379 sayılı Elektronik İmza Kanunu ile 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak Sayısı: <http://evrak.gov.tr/evrak/35776031-3350-6111-0296> konu ile yapılmıştır.

Yenipazar Mahallesi Çuhar Ziraatçı Caddesi
46100 KAHRAMANMARAŞ
e-posta: strateji@emeb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Ramazan KÖSE (Teknisyen)
Tel: 0 346 223 50 17 Dönd. 119
Faks: 0346 223 54 63

EK-4:ÖLÇEK FORMU

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ

Bu araştırmanın genel amacı öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarını belirlemek .

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Aşağıda kişisel ve mesleki durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soru için size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

I. Cinsiyetiniz?

1. () Kadın 2. () Erkek

II. Yaşınız?

1. () 21- 30 2. () 31- 40 3. () 41- daha üstü

III. Meslekteki kıdeminiz?

1. () 1- 5 2. () 6- 10 3. () 11- 15 4. () 16- 20 5. () 21- daha fazla

IV. Medeni durumunuz?

1.()Bekar 2.()Evlü

İŞLE İLGİLİ STRES FAKTÖRLERİ	Pek çok	Çok	Orta	Az	Hiç
1. Çalışma saatinin uzunluğu	5	4	3	2	1
2. Ücretin yetersizliği	5	4	3	2	1
3. Yükselme olanağının az olması	5	4	3	2	1
4. İşin sıkıcı olması	5	4	3	2	1
5. İş yerinin kalabalık olması	5	4	3	2	1
6. Çalışma ortamının gürültülü olması	5	4	3	2	1
7. İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	5	4	3	2	1
8. İş yükünün ağır olması	5	4	3	2	1
9. İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	5	4	3	2	1
10. Mevzuatın karışık olması	5	4	3	2	1
11. Yöneticilerin teşvik etmemesi	5	4	3	2	1
12. Yetkilerin yetersiz olması	5	4	3	2	1
13. Sorumlulukların endişe yaratması	5	4	3	2	1
14. Önemli kararlar verme zorunluluğu	5	4	3	2	1
15. Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	5	4	3	2	1
16. Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	5	4	3	2	1
17. Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	5	4	3	2	1
18. Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	5	4	3	2	1
19. Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	5	4	3	2	1
20. Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	5	4	3	2	1
21. Çalışmaların karşılığını alamamak	5	4	3	2	1
22. Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	5	4	3	2	1
23. İş ortamındaki huzursuzluk	5	4	3	2	1
24. İş arkadaşları ile geçimsizlik	5	4	3	2	1
25. Üstlerle anlaşmazlık	5	4	3	2	1
26. Velilerle anlaşmazlık	5	4	3	2	1
27. Öğrenci velilerinin haksız talepleri	5	4	3	2	1
28. İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	5	4	3	2	1
29. İş yerinde dedikodu yapılması	5	4	3	2	1
30. İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması	5	4	3	2	1
31. İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	5	4	3	2	1
32. Moral bozukluğu	5	4	3	2	1
33. İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	5	4	3	2	1
34. Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	5	4	3	2	1
35. Mesleğin statüsünün düşük olması	5	4	3	2	1

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı, 1972 yılında, Sivas da doğdu. İlköğrenimini Hatay Dörtyol Atatürk İlkokulunda tamamladı. Ortaokulu Merkez Ortaokunda tamamladı. Lise öğrenimini de Dörtyol Lisesinde tamamladı. Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi Biyoloji Bölümüne kayıt yaptırdı ve 1997 yılında bu bölümden mezun oldu. 2000 yılından itibaren öğretmenlik görevine başladı. Halen öğretmenliğe devam etmektedir.

