

T.C  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ BİLİM DALI

**EGİTİM KURUMLARINDAKİ ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI  
VE ÇÖZÜM YOLLARI: EĞİTİM KURUMLARINDA BİR  
UYGULAMA**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:  
**Mehmet KÖMOĞ**

**İSTANBUL,2009**

T.C  
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ BİLİM DALI

**EGİTİM KURUMLARINDAKİ ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI  
VE ÇÖZÜM YOLLARI: EĞİTİM KURUMLARINDA BİR  
UYGULAMA**  
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:  
**Mehmet KÖMOĞ**

Öğrenci No:  
**070712073**

Danışman:  
**Doç. Dr. Salih Zeki İMAMOĞLU**

İSTANBUL, 2009

# ÖRGÜTLERDE STRES KAYNAKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI: EĞİTİM KURUMLARINDA BİR UYGULAMA

Tezi Hazırlayan: Mehmet KÖMOĞ

## ÖZET

Stres, memnuniyet verici olup olmadığına bakmaksızın, her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkidir. Günümüzde öğretmenlik mesleği en stresli meslekler arasında yer almaktadır. Öğretmenlik mesleğinin stresli oluşu öğretmenleri, okulu, öğretmen performansını ve öğretmenlerin çevresini olumsuz olarak etkilemektedir. Stresin olumsuz etkilerinin engellenmesi ve stresi çözme yollarının belirlenmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle araştırmanın genel amacı öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarını belirlemek ve stresi çözme yollarını ortaya koymak olarak belirlenmiştir.

Öğretmenlerin stresleri, öğretmenlik mesleğinden ve öğretmenler arası ilişkilerden etkilenerek artmaktadır. Stres kaynaklarıyla öğretmenlerin yaşadığı stres arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre öğretmenler yaşadıkları strese bağlı olarak gerginlik, sağlık bozukluğu ve dikkat dağınıklığı ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Stresi çözme yöntemi olarak olayların iyi taraflarına baktıklarını, sevdikleri ile vakit geçirdiklerini ortam değiştirdiklerini, strese sebep olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçındıklarını ve güvendiği insanlarla bu durumu paylaştıklarını görmekteyiz.

**Anahtar Kelimeler: Stres, Örgütlerde Stres, Stresi Çözme Yöntemleri**

# **SOURCES OF STRESS AT ORGANIZATIONS AND TECHNICS OF DEFEATING STRESS: A PRACTISE IN THE EDUCATION INSTITUTIONS**

**Prepared by: Mehmet KÖMOĞ**

## **Abstract**

*Stress is a body's common reaction, without looking it is satisfying or not, for adaptation to all demand. Today teachers' job among the most stressful jobs. Because of the job's stress, teachers, school, teacher's performanse, and teachers' social enviorement affecting negatively. Stopping stress' negative effects and finding technics of stopping stress are very important. Therefore this reports main aim is finding teachers organizational stress sources and solution of these problems.*

*Teachers stress are arising with the job's negative effect and relatives among the techers with each other. A significant relation between stress sources and teacher's stress has been founded. When the teachers live stress also they are living tension, health disorder and attention disorder. Teachers using this technics with stopping and defeat stress: looking good side of life, spend time with their good friends and family, changing atmosphere, avoiding from the stress sources and sharing theirs problems which are arising from stress with their friends.*

**Key Words: Stress, Stress at Organizatons, Technics of Defeating Stress**

## İÇİNDEKİLER

Yemin Metni	
Jüri Sayfası	
Türkçe Özet ve Anahtar Kelimeler	
İngilizce Özet ve Anahtar Kelimeler ( Abstract )	
İçindekiler Dizini	I
Tablolar Listesi	VI
Şekiller Listesi	VII
Kısaltmalar	VIII
<b>Giriş</b>	1

### 1.BÖLÜM

#### STRES KAVRAMI VE ÖRGÜTLERDE STRES KAYNAKLARI

<b>1.Stres Kavramı</b>	3
<b>1.1. Olumlu ve Olumsuz Stres</b>	5
<b>1.2. Organizmanın Strese Tepkisi (Genel Uyum Sendromu)</b>	6
1.2.1. Alarm Aşaması	8
1.2.2. Direnme Aşaması	9
1.2.3. Çöküntü (Tükenme) Aşaması	9
<b>1.3. Stres İle Karıştırılan Kavramlar</b>	10
1.3.1. Engellenme	10
1.3.2. Çatışma	10
1.3.3. Kaygı	13
1.3.4. Bozulma	13
<b>1.4. Stresin Belirtileri</b>	15
1.4.1. Stresin Duygusal ve Davranışsal Belirtileri	15

1.4.2. Stresin Zihinsel Belirtileri	16
1.4.3. Stresin Sosyal Belirtileri	16
1.4.4. Stresin Fizyolojik Belirtileri	16
1.4.4.1 Baş ağrısı	17
1.4.4.2 Yüksek Tansiyon	17
1.4.4.3 Kalp Damar Hastalıkları	18
1.4.4.4. Alerji	18
1.4.4.5 Sindirim Bozukluğu	19
1.4.4.6 Ülser	19
1.4.4.3 Mide Bulantısı	19
<b>2. Stres Kaynakları</b>	<b>21</b>
2.1. Fiziksel Stres Kaynakları	22
2.2. Kişisel Stres Kaynakları	22
2.3. Örgütsel Yapıya Bağlı Stres Kaynakları	25
2.4. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	26
2.4.1. Ağır İş Yüğü	26
2.4.2. İşin Sıkıcı olması	27
2.4.3. Ücret Yetersizliği	27
2.4.4. Yükselme Olanağı	28
2.4.5. Çalışma Saatlerinin uzun olması	28
2.4.6. Zaman Kısıtlaması	29
2.4.7. Kötü Çalışma Koşulları (Aydınlatma, Isı, Gürültü, Kalabalık)	29
2.4.8. Aşırı Bilgi Yüğü	30
2.5. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	30
2.5.1. Rol Çatışması	31
2.5.2. Rol Belirsizliği	31
2.5.3. Kişilik Uyumsuzluğu	31
2.6. Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	31
2.6.1. İş ortamında huzursuzluk	32
2.6.2. Ast üst ve meslektaşlarla ilişkiler	32
2.6.3. İş yerinde dedikodu	32
2.6.4. Toplumsal Desteğin Düzeyi	33
2.6.5. Örgüt Alanı	33

2.7. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	33
2.7.1. Karara Katılma	33
2.7.2. Yetkilerin Yetersizliği	34
2.7.3. Sorumlulukların Verdiği Endişe	34
2.7.4. Değerlendirmede adaletsizlikler	34
2.7.5. Yükselme	34
2.7.6. Başarı	35
2.7.7. İş güvenliğinin eksikliği	35
2.8. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları	35
2.8.1. Çalışmaların karşılığını alamamak	36
2.8.2. Araç gereç yetersizliği	36
2.9. Kültürel Yapıya ilişkin stres kaynakları	36
2.9.1. Statü düşüklüğü	37
2.9.2. İş ortamında görüş farklılığı	37
<b>3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları</b>	37
3.1. Stresin Örgütsel Sonuçları	37
3.2. Performans	38
3.3. İş gören devir hızı	38
3.4. İşe devamsızlık	39
3.5. İşe Gitme	39
3.6. İş Kazası	39
3.7. Öğretmen Stresi	40
3.8. Okul imkânları ve denetim	43
3.9. Okul Yönetimi	44
3.10. Öğretmenlik Mesleği	45
3.11. Meslektaşlar	45
3.12. Öğrenciler	46
3.13. Velilerin Müdahalesi	47

## II. BÖLÜM

### STRESLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

<b>1. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri</b>	49
<b>2. Stresle başa çıkmada Bireysel Stratejiler</b>	51
2.1. Bedensel Hareket	51
2.2. Solunum Egzersizi	52
2.3. Meditasyon	52
2.4. Bio Feedback (Biyolojik Dönüt)	52
2.5. Beslenme	53
2.6. Toplumsal Destek	53
2.7. Sosyal Kültürel Sportif Etkinliklere katılma	53
2.8. Masaj	54
2.9. Dua ve İbadet	54
2.10. Zaman Yönetimi	54
<b>3. Stresle Başa Çıkmada Örgütsel Stratejiler</b>	55
3.1. Örgüt ve Yönetim Geliştirme	55
3.2. Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak	56
3.3. İş yeniden Yapılandırma	56
3.3.1. Görevlerin Zenginleştirilmesi	56
3.3.2. Sosyo Teknik Düzenleme	57
3.3.3. İşin Genişletilmesi	57
3.3.4. İş Dönüşümü	58
3.3.5. Bağımsız Çalışma Grupları	58
3.3.6. Örgütsel Roller Belirlenmesi Ve Çatışmaların Azaltılması	58
3.3.7. Meslek Danışmanlığı	59
3.3.8. Stres Danışmanlığı	59



### III. BÖLÜM

## EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ve ÇÖZÜM YOLLARI: EĞİTİM KURUMLARINDA BİR UYGULAMA

1. ARAŞTIRMANIN AMACI	62
2. ARAŞTIRMANIN KISITLARI	63
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	63
4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRMESİ	66
4.1. Demografik Özellikler	66
4.2. Faktör Analizi	70
4.3. Korelasyon ve Güvenirlik Analizi	72
4.4. Regresyon Analizi	76

Öğretmenleri Streslerini Çözmede Uyguladıkları Yöntemlere Dair Değerlendirmeler	82
---	----

SONUÇ VE ÖNERİLER	84
-------------------	----

KAYNAKÇA	88
----------	----

ÖZGEÇMİŞ	96
----------	----

#### EKLER

Ek-1. Anket Formu Örneği	
--------------------------	--

## **TABLolar LİSTESİ**

<b><u>Tablo No.</u></b>	<b><u>Sayfa</u></b>
1. Cinsiyet Dağılımı	67
2. Yaş Dağılımı	67
3. Meslekteki Kıdem Yılı	68
4. Kadro durumu	68
5. Mezun olunan okul durum dağılımı	69
6. Yüksek lisans eğitimi durumu	69
7. Faktör Analizi Tablosu	70
8. Korelasyon Analizi Tablosu	74
9. Regresyon Analizi Tablosu	77
10. Öğretmenlerin Streslerini Çözmede Kullandıkları Yöntemlerin Genel Görünümü Tablosu	81

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Sekil No.</u>	<u>Sayfa</u>
1. Genel uyum sendromunun üç dönemi	6
2. Alarm aşamasında vücutta meydana gelen değişiklikler	7
3. Alarm döneminde enerjinin açığa çıkmasını sağlayan hormonların yolu	8
4. Stresin Belirtileri	15
5. Stres Kaynakları	21
6. Stres Yönetiminde DKBY Modeli (Değiştir, Kabul Et, Boş Ver, Yaşam Tarzını Yönet)	60
7. Araştırma modeli	65
8. Araştırma sonuç modeli	80

## KISALTMALAR LİSTESİ

İ.İ.B.F.	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Edt.	Editör
çev.	Çeviren
diğ.	Diğerleri
a.g.k.	Adı Geçen Kitap
a.g.m	Adı Geçen Makale
a.g.t.	Adı Geçen Tez
s.	Sayfa
çev. Edt.	Çeviri Editörü

## YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi, Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendimin hazırladığıma and içerim. 25/09/2009



Aday: Mehmet KÖMOĞ

## GİRİŞ

Barutçugil, eseri *Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi* adlı eserinde şöyle demektedir: “Gerilim, endişe, kuşku, tedirginlik, huzursuzluk, korku, heyecan gibi duyguları bir arada ifade eden stres, günümüzde yaşamımızın ayrılmaz bir parçasıdır. Giderek zorlaşan yaşam koşulları, hızlı değişimin getirdiği belirsizlikler ve insan ilişkilerinin değişmesi stresi arttıran faktörlerdir. Kentleşme, teknoloji, doğal olaylar ve benzeri dışsal faktörler de yaşam dengelerini bozmakta ve bu değişime ayak uydurmakta zorlanan insanlar stresi giderek daha yoğun yaşamaktadırlar. Ancak, stresi tümüyle engellenmesi ve ortadan kaldırılması gereken bir durum olarak görmemek gerekir. Stres, bir ölçüye kadar, insanın mücadele gücünü ve başarıma azmini arttıran, ona direnme gücü veren bir fiziksel, duygusal ve zihinsel tepkidir. Stresin fiziksel, zihinsel ve duygusal anlamda kişiye zarar vermesi, nedeni anlaşılmayan ve anlaşıldığında da başa çıkılmayan o kişinin gücünü aşan sürekli bir gerilime dönüşmesi ile başlar. Önemli olan, yaşam gerilimlerinin bu düzeye gelmeden önce kontrol altına alınmasıdır. Bunu yapabilmek için stresin gerçekte ne olduğunu, nedenlerini, etkilerini ve sonuçlarını bilmek gerekir.”

İnsan, her an bedensel ve ruhsal olarak dış ve iç ortamdan gelen uyaranlar alır. Her uyaran insanın bedensel, ruhsal dengesini, düzenini, uyumunu etkiler, değiştirir. İnsanda bilinçli ya da bilinç dışı işlev yapan sistemler dengeyi, düzeni, uyumu sağlamak ve sürdürmek için çaba harcar. Bu çabalar yetersiz kalırsa insanın dengesi, düzeni, uyumu bozulur. Zararlı etkenlerin bedensel ruhsal etkisi, kişilik yapılarına göre değişir. Bu araştırmada; öğretmenlerin algılarına göre, öğretmenlerin stres kaynaklarının alt boyutları olan okul imkânları ve denetim, yönetim, meslekten kaynaklanan, öğrenci kaynaklı, öğretmenler arası ilişki, velilerden kaynaklanan stresin, organizma üzerindeki etkisi incelenerek, kullanılan çözüm yolları araştırılacaktır. Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. birinci ve ikinci bölümde literatür taraması sonucu oluşturulmuş olan teorik bilgilerden oluşmaktadır. Üçüncü bölüm ise uygulama sonucunda elde edilen bulgulardan oluşmaktadır.

Birinci bölüm stres kavramı, kaynakları ve etkileriyle ilgili literatür taramasından oluşmaktadır. Bu bölümde stres kaynakları okul imkânlarından ve denetimden, yönetim,

meslekten, öğrencilerden, öğretmenler arası ilişkilerden ve velilerden kaynaklanan stres kaynakları alt başlığı altında, stresin etkisi ve belirtileri olarak incelenmiştir.

Başta Selye olmak üzere, stres alanında araştırma ve çalışma yapan tüm araştırmacılar, bu kavrama önce “organizmaya zarar veren etken”, daha sonra “dış ve iç ortamdan kaynaklanan etkenlerin organizmada yarattığı değişiklik” olarak yaklaşmışlardır. Günümüzde ikinci yaklaşım biçimi benimsenmiştir. Altı, alt başlık altında incelemiş olduğumuz stres kaynakları, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerimizi, olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. Kaynaklardan gelen uyaranlar öğretmenler üzerinde bir etki oluşturmaktadır. Etki ile birlikte kişilik özelliklerine göre organizmanın verdiği tepkide farklı olmaktadır. Farklı tepkiler nedeniyle belirtilerde kişiler arasında değişiklik göstermektedir. Öğretmenler üzerinde etkili olan stres faktörleri verimliliklerini etkilediği gibi zaman içerisinde sağlık sorunları yaşamalarına da neden olmaktadır. İkinci bölümde çözüm yollarının neler olduğu ve öğretmenlerin bu çözüm yollarından hangilerine başvurdukları incelenecektir. Çalışma hayatı çalışanları etkilemektedir. Özellikle öğretmenlik mesleği stresli meslekler arasında yer alır. Bu nedenle etkili çözüm yolları geliştirilmelidir. Geliştirilen çözüm yollarını bireysel ve örgütsel olarak etkili biçimde kullanılmalıdır.

Etkili stres çözümü iyi bir eğitim ortamı oluşturarak öğretmenlerin verimliliği artacak böylece öğrencilerimizin daha iyi yetiştirilmeleri sağlanacaktır. Araştırmanın son bölümde araştırmanın amacı, kısıtları, yöntemi ve bulguların değerlendirilmesi yer almaktadır. Veri toplamı aracı olarak; öğretmen görüşlerine göre stres kaynakları ve etkisi, öğretmenlerin stresi çözmede nasıl bir yol izlediklerini tespit etmek üzere anket formu kullanılacaktır. Veriler analizinde SPSS 15.0 istatistiksel paket programı kullanılacaktır. Katılımcı öğretmenlerin demografik özelliklerini gösteren frekans ve yüzde dağılımları çıkarılacaktır. Sonra ölçeğin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanacaktır. Anket formundaki soruların ilişki durumlarını tespit etmek için faktör analizi uygulanacaktır. Değişkenler arasındaki birebir ilişkiyi bulmak için korelasyon analizi, birden fazla bağımsız değişken ile bir bağımlı değişken arasında ki ilişkiyi açıklamak için de regresyon analizi yapılacaktır. Stresi nasıl çözdüklerine ilişkin verilerimizin frekans ve yüzde dağılımları çıkarılacaktır.

# I. BÖLÜM

## STRES KAVRAMI VE ÖRGÜTLERDE STRES KAYNAKLARI

### 1.Stres Kavramı

Stres terimi uzun süredir çok yaygın olarak kullanılmakla birlikte tek ve yeterli bir tanımı yapılamamıştır. Stres kavramı Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece”, sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. Yüzyılda felâket, belâ, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. Ve 19. Yüzyıllarda kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisiyle biçimin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır.<sup>1</sup> XX. Yüzyıla gelindiğinde ise stres, insanların yaşam biçimi ve standartlarına bağlı olarak giderek yaygın bir hal almıştır. Dolayısıyla da bu durum konu üzerinde birçok araştırma yapılmasına neden olmuştur.

Harvard Üniversitesi Tıp Fakültesi’nden Walter Cannon, 1930’larda stresin psikolojik yönü üzerinde araştırmalar yaparak; stresi organizmanın normal şartların devamlılığı olan “homeostasis” in dışına çıkması olarak tanımlamıştır. Ayrıca Cannon, organizmanın strese karşı verdiği “savaş veya kaç” (fight or flight) kuramını bilim dünyasına kazandırmıştır. 1936 yılında ise Hans Selye stres kavramına biyolojik bir yaklaşım getirmiştir. Selye’nin kuramına göre bütün vücudu etkileyen değişiklikler stresin biyolojik sonucudur. Bu sonuçlar bir veya daha fazla uyarıcı tarafından ortaya çıkar. Canlı organizmayı etkileyen her değişiklik bir uyarıcı veya stresördür .Selye’nin çok yaygın olarak benimsenen tanımına göre stres memnuniyet verici olup olmadığına bakmaksızın, her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkidir. Selye’nin tanımı bir stres tepkisinin uyanmasında hem memnuniyet verici hem de sıkıntı oluşumlarının etkili olduğunu işaret etmektedir. İnsan bedeni genel olarak zevkli ve zararlı olaylar arasındaki farkı ayırt edemez. Her iki farklı durumda da beden, aynı işlevini yerine getirmektedir. Bu nedenle hem memnuniyet verici hem de olumsuz

---

<sup>1</sup> Baltaş,A.,Z.,Stresle Başaıkma Yolları,İstanbul,2002, s. 304



uyaranlar altında bedenin gösterdiği stres tepkisi aynıdır<sup>2</sup>.

Selye daha sonra yaptığı araştırmalar sonucunda literatürde “Genel Uyum Sendromu (GAS)” olarak bilinen stres kuramını ortaya koymuştur.<sup>3</sup>

Richard Lazarus stresi psikolojik yönleriyle analiz etmiştir. Lazarus’un stres modeline göre; stres, birey ile çevresi arasındaki karşılıklı etkileşim sonucu ortaya çıkan dinamik bir süreçtir. Stres, çevresel olaylar içerisindeki uyarıcılar veya tepkiler tarafından tanımlanır. Örneğin organizmaya yıkım derecesinde zarar veren durumlar, hastalık hali veya gün içerisinde işte yaşanan stres halleri, bireyin değerlendirmesine göre gerginlik yaratabilen faktörler içerisinde yer alır.

Yeni doğmuş bebekten yüz yaşını aşmış ihtiyara dek, insan; yaşamının her aşamasında iç ve dış ortamdan kaynaklanan etkenlerle sürekli iletişim ve etkileşim durumundadır. Belirli bir ölçü ve sınırdan sonra bu etkenler organizmanın uyumunu bozar.<sup>4</sup> Dolayısıyla stres, insan vücudunda yer alan kimyasal bir süreç olmakla birlikte, aynı zamanda vücudun çevreden gelen baskılara uyum sağlamasının normal bir sonucudur. İnsanların rahatlığı ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarıcı olarak algılanan olaylara karşı gösterilen fizyolojik ve psikolojik tepkidir.

Stres, çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Bazı stresler keskindir. Bunlar hayatımızdaki değişikliklerle oluşur ve vücut dengesini değiştirir. Hastalık, boşanma, fazla mesai, evlilik, mezuniyet, uyku saatinin değişmesi, sosyal etkileşimin azlığı ya da çokluğu v.s. şekilde kendini gösterir. Bazı stresler ise ardı ardına gelişir, bunlar da birçok yaşam değişikliğinin belli bir süre boyunca ardı ardına yaşanması sonucu ortaya çıkar. Kişisel felaketlerin birbiri ardına bir hafta, bir ay hatta bir yıl boyunca peş peşe yaşanması buna en güzel örnektir. Kronik stresin ise değişimle bağlantısı yoktur. Kronik stres, insanın bedeni, aklı ve ruhu üzerinde uzun erimli, devamlı bir strestir. Enerjinin belli bir kısmını düzenli olarak tüketen her sorun bir kronik stres kaynağı olabilir.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Allen,Roger.,Human Stres: It’s Natura And Control,Newyork,1983, s. 3

<sup>3</sup> Selye,H.,Stres,kanada,1950,s.7-12

<sup>4</sup> Köknel .Ö.,..İnsanı Anlamak, İstanbul, 1993,s.157

<sup>5</sup> Adamson,E.,Stres Yönetimi,İstanbul,Morpa Yayınları,2005,s.15-20

Gerilim, stres durumunun sistem üzerindeki etkisidir. Gerilim nedeniyle sistem, stres durumunda olduğu bilgisini alır ve dengeye dönme sürecine girer. Zorlanma, dengeye dönme süreci içinde sistemin ödediği bedel ya da harcadığı enerjinin miktarıdır. Stresin en kötü sonucu organizma üzerindeki farklı farklı bölümlerin zorlanmasıdır. Bu cilt, mide, kalp hatta huy bile olabilir. Stres bireyin esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve ele alınan olaylara gösterilen belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepki olarak da tanımlanabilir.<sup>6</sup> Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, diğer bireylerle olan ilişkilerini etkileyen karmaşık bir kavramdır. Stres içinden ve dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, üzüntüye, çöküntüye yol açan bir güçtür<sup>7</sup>.

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres kavramına yüklenen anlamlar araştırmacılar arasında değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla tek bir cümle ile stresi tanımlamak zordur. Stres ile ilgili yapılan tanımların bir kısmı uyarıcıları vurgularken bir kısmı da stresin psikolojik ve davranışsal yönü üzerinde durmuşlardır. Sonuç olarak stres, her insanda olması gereken ve uygun düzeyde olduğu zaman yararlı, aşırı olduğu zamanlarda ise zararlı olan fiziksel ve psikolojik bir durumdur.

### **1.1.Olumlu ve Olumsuz Stres**

Her birimizin en rahat çalıştığımız verimli olduğumuz bir''olumlu stres''düzeyimiz vardır. Yaygın inanışın aksine stres her zaman kötü bir şey değildir, o yaşamımıza renk katan etkili bir güdeleyici olabilmektedir. Nitekim stres, vücudun içinde oluşan bir takım değişikliklerle ortaya çıkan bir olgudur.

Selye'ye göre de stres her zaman zarar verici, kötü ve kaçınılması gereken bir durum olarak görülmemelidir. Terfi etmek, üniversiteyi kazanmak, araba almak, evlenmek gibi insanların ulaşmak istedikleri amaçlarla ilgili olaylarda yaşananlar olumlu stres; ölüm, işsizlik, iş yükü, mesleğinde ilerleme gösterememe gibi engellemeler ve kayıplarla ilişkili olaylarda olumsuz stres olarak gruplandırılabilir. Olumlu stresler bireyi güdeleyici ve teşvik edici bir rol oynarlar. Stres iyi ve kötü stres

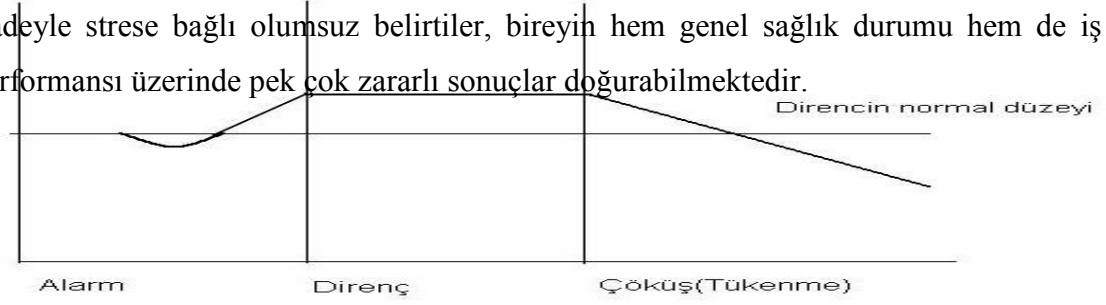
---

<sup>6</sup> Ertekin, Y., Stres ve Yönetimi, Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No:253, 1993, s. 5

<sup>7</sup> Tınaz, P., Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul, Beta Basım A.Ş., 2005 s. 35

olarak ele alınır. İşte ilerleme gibi istenilen fırsatları yakalamadaki zorluklar iyi stres, olumsuz yaşam deneyimleri (eşin ölümü gibi) kötü streştir

Stres, yalnızca olumlu düzeyin altında kaldığı ya da üstüne çıktığı durumlarda sorun haline gelir. Olumlu stres düzeyinde birey, performansını en üst noktada tutabilirken, olumsuz stres düzeyinde yaşanan stres ya çok az ya da çok fazladır. Her iki durumda da stresle ilişkili kaygı, öfke, depresyon, uyku düzeninin bozulması, ilişkilerde gerginlik yaşanması, iştahta değişimler ve benzeri belirtiler görülmektedir. Başka bir ifadeyle strese bağlı olumsuz belirtiler, bireyin hem genel sağlık durumu hem de iş performansı üzerinde pek çok zararlı sonuçlar doğurabilmektedir.



Şekil 1. Genel Uyum Sendromunun üç dönemi

Kaynak: Batlaş A. Stresle Başa Çıkma Yolları, İstanbul, Remzi Kitabevi 2002 s.26

Stresle başarılı bir biçimde yaşamak için yaşamımızdaki stres kaynaklarını, bunlara karşı bedensel ve duygusal yanıtlarımızın mantıklı ve yararlı mı yoksa kontrol sağlamamızı ve stresle baş etmemizi engelleyici mi olduğunu bilmemiz gerekir.<sup>8</sup>

## 1.2. Organizmanın Strese Tepkisi (Genel Uyum Sendromu)

Genel uyum sendromu, bireylerin strese verdikleri tepkinin aşamalarıdır. İlk defa Hans Selye'nin tanımladığı bir belirti kümesidir. Amaç, bir uyaran olarak algılandığında otonomik faaliyetler ve hormonal cevaplarla organizmanın iç dengesinin korunmasıdır<sup>9</sup>. Organizmamız kendisini tehdit altında hissettiği zaman kendini korumaya yönelik bir tepki zinciri kurar. Bir tehlikeyle karşı karşıya gelen canlı, başa

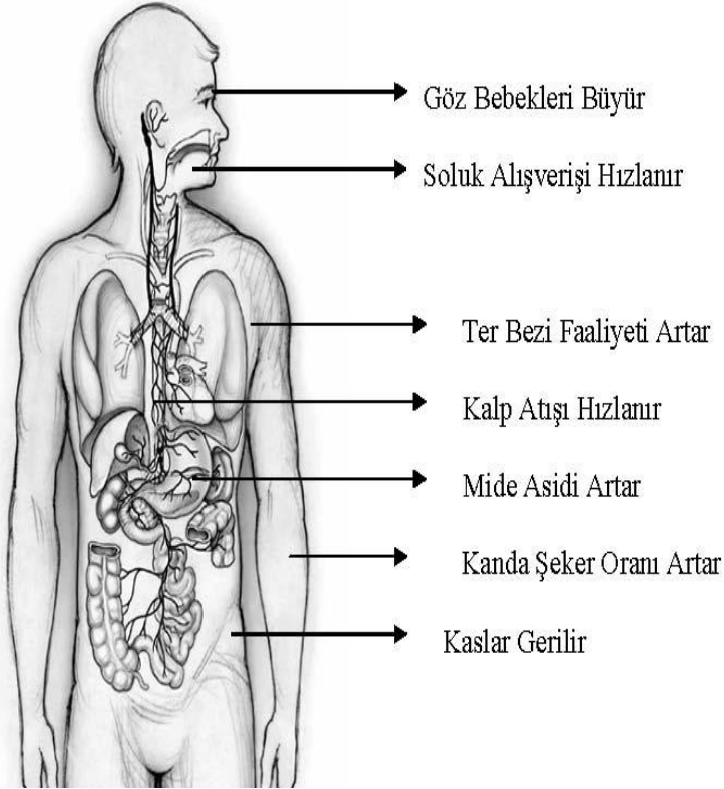
<sup>8</sup> Wilkinson, G., **Stres**. İstanbul, Morpa Yayınları, 2005, s. 1-3

<sup>9</sup> Tarhan, N., **Kendinizle Barışık Olmak**, 12. Baskı, İstanbul, Timaş Yayınları, 2009 s.52

çıkabileceği tehlikeyle savaşmaya başlar; başa çıkamayacağı tehlikeden kaçmaya çalışır. Organizmanın 'homeostasis'ini bozan iç ve dış tehditlere verilen psikolojik tepkiler kişilik yapısına göre değişir ama biyolojik tepkiler bütün canlılarda benzerlik gösterir<sup>10</sup>.

### 1.2.1.Alarm Aşaması

Organizma bir stresle karşı karşıya geldiğinde bir alarm reaksiyonuyla karşılık verir. Stresin ilk belirtileri karşısında bu aşama gözlenir. Organizma bedenini stresle savaşması için endokrin bezlerinden hormon salgılayarak kendini hazırlar. Kanda şeker oranının artması, kasların gerilmesi, kalp atışlarının hızlanması, solunumun sıklaşması, göz bebeklerinin büyümesi bu aşamada görülür.<sup>11</sup>



Şekil 2. Alarm Aşamasında Vücutta Meydana Gelen Değişiklikler

Kaynak: Batlaş A. Stresle Başa Çıkma Yolları, İstanbul, 2002

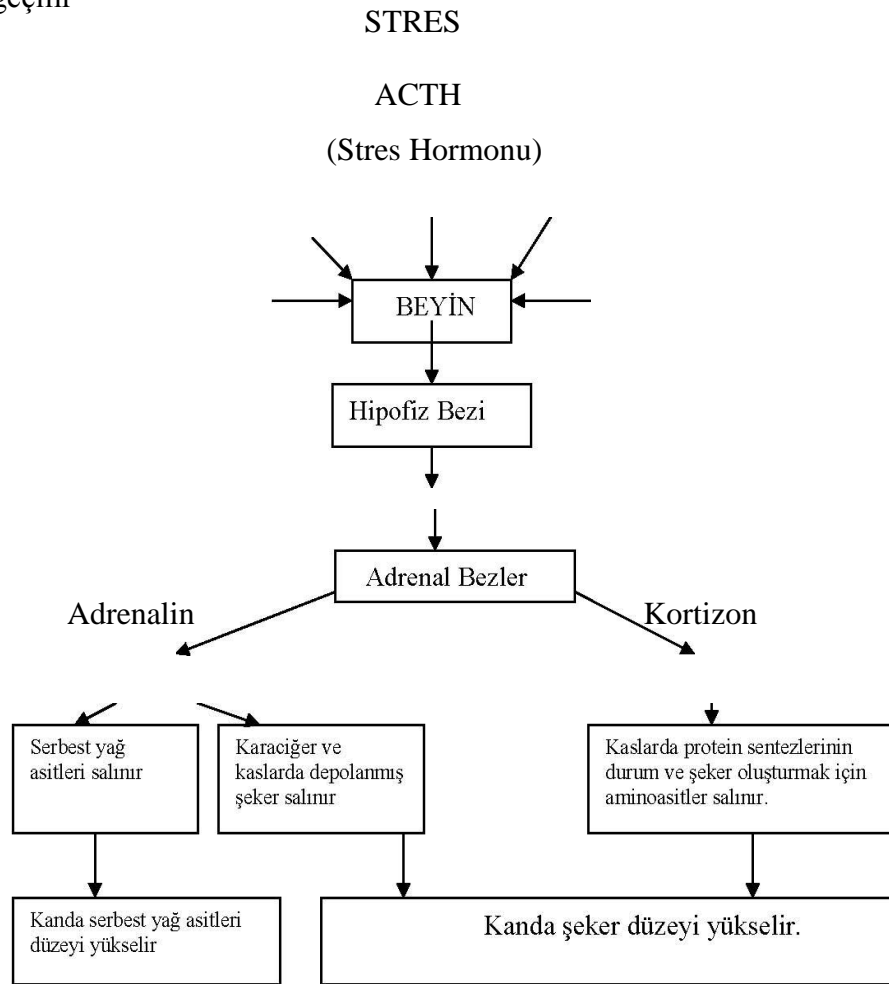
Remzi Kitabevi s.25

Bu aşamada beyin, dikkatinin büyük bir kısmını şiddetli fiziksel hareket için

<sup>10</sup> Tarhan,a.g.k. s.52

<sup>11</sup> Balcı,A.,Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama,Ankara,2000,s.21-22

hazırlamaya yönelmiştir. Bir panik durumunda etkin bir biçimde düşünemeyişimizin nedenlerinden biri de budur.<sup>12</sup> “Eğer karşıdan karşıya geçerken üzerinize doğru hızla gelen bir araç fark ederseniz, adımlarınız hızlanır ve koşmaya başlarsınız. Bu, vücudunuzun strese alarm olarak tepkisidir”<sup>13</sup> Stresin etkisi ortadan kalktıktan sonra daha değişik kimyasal olaylar zinciri ortaya çıkmaktadır. Sinir sisteminin sempatik dalı hareketsizleşirken para-sempatik dal harekete geçmeye başlamaktadır. Para-sempatik sinir sistemi vücudu hareketsizleştirme, diğer bir deyişle organları düşük heyecan düzeyine indirme etkisine sahiptir.<sup>14</sup> Yani gevşeme, uyku, sindirim gibi durumlarla vücut hareketlerinin yavaşladığı görülür. Stres durumu devam ederse direnme aşamasına geçilir



Şekil 3.Alarm Döneminde Enerjinin Ortaya Çıkmasını Sağlayan Hormonların Yolu

Kaynak: Batlaş A. Stresle Başa Çıkma Yolları, İstanbul, Remzi Kitabevi 2002 s.24

<sup>12</sup> Artan,İ.,Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir inceleme,İstanbul,1986,s.53

<sup>13</sup>Karadavut,Y.,İlköğretim okulu öğretmenlerinin stres kaynakları ve Başa Çıkma Yolları,Ankara,2005,s.26

<sup>14</sup> Artan,a.g.k.,s.53

### **1.2.2.Direnme Aşaması**

Alarm aşamasını, “uyum ya da direnme aşaması” izler. Bu dönem, insanın ya da bir hayvanın dış uyaranı stres olarak algıladığı durumdur. Bu dönemde organizma şoka ve kontra şoka girer. Organizma bu durumla başa çıkabilmek için aktif fizyolojik girişimlerde bulunur. Stres kaynağına uyum sağlanırsa her şey normale döner. Bu aşamada kaybedilen enerji, yeniden kazanılmaya ve bedensel tahribat giderilmeye çalışılır. Stresle başa çıkıldığında parasempatik sinir sistemi etkin olmaya başlar. Stres çok uzun sürerse tehdit, uzun dönemli olursa kaynakların tükenmesi gündeme geleceğinden organizmanın uyum yeteneği kaybolur ki bu çöküntü aşamasıdır.<sup>15</sup>

### **1.2.3.Çöküntü (Tükenme) Aşaması**

Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse organizma için tükenme basamağına gelinir. Bazen bu dönemde yeniden alarm dönemi reaksiyonları ortaya çıkar. Her canlının uyum yeteneği ile enerjisi farklıdır ve sınırlıdır. Yükü artan organizmanın uyum enerjisi zayıflar, dolayısıyla ciddi ve gerilim sonucu bitkinlik ve yıkım başlar. Bu dönemde parasempatik sistem devam eder. Başa çıkılamayan stresler dengeyi bozar. Uyum enerjisi tükendiği için tükenme ve bitkinlik nöbetleri görülür. Artık geri dönüşü olmayan izler organizmaya kazınır. Bu dönem hastalıklara açık olduğumuz bir dönemdir. Sonunda bedensel tükenme ve ölüm meydana gelir.

Eğer beden savunması streslere karşı koyabiliyorsa genel uyum belirtisi iyi çalışıyor demektir. Selye’ye göre yaşlanma, sabit adaptasyon enerjisinin zamanla aşınmasıdır. Bu nedenle psiko-somatik sonuçların ortaya çıkmasında üç önemli faktör vardır. Bunlar; stresin şiddeti, kronikleşmesi, ve genel uyum belirtisinin hangi aşamada olduğudur. Tükenme hissi, stresli durumların tekrarlanarak açığa çıkmasının direkt sonucu değildir. “Tükenme, dolaylı olarak çeşitli aktif ve pasif baş etme mekanizmaları boyunca meydana gelen pozitif ve negatif duygusal cevaplara yönelik birikimlerin sonucudur.”<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Balcı.,a.g.k.s.22

<sup>16</sup> Baltaş ve Baltaş.,a.g.k.s.27

### **1.3.Stresle Karıştırılan Kavramlar**

Değişik şekillerde tanımlanan stres kavramının, çeşitli araştırmalarda ve günlük hayatta sıklıkla benzer kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir. Bu kavramlar bozulma, kaygı, engellenme ve çatışma gibi aslında stresin nedeni veya sonucu olarak ele alınan kavramlardır.

#### **1.3.1. Engellenme**

Arzu edilen bir amaca doğru ilerleme durdurulduğunda ya da geciktirildiğinde engellenme meydana gelir. İstek ve ihtiyaçlarımızın doyumunun önlenmesine engellenme denir. Şiddetli yağmur nedeniyle pikniğe gidilememesi, araba bozulduğu için önemli bir toplantıya yetişememek birer engellenmedir. Engellenme kişinin kendisinden(organik veya psikolojik durumundan) ve içinde bulunduğu sosyal çevreden kaynaklanabilir. Bu engeller hem içsel hem de dışsal olabilir. Dışsal engeller; cinsiyet ayrımı, kuraklık, trafik sıkışıklığı, maç seyredirken elektriklerin kesilmesi veya başka insanlardan kaynaklanan engellemeler olabilir. İçsel engellemelere örnek olarak ise bireyin yeteneklerini aşan hedefleri verilebilir.<sup>17</sup> Bireyin ihtiyaç ve isteklerinin karşılanmasının durdurulması, yavaşlatılması veya beklediği düzeyden aşağıda kalması engellenmedir. İnsanı, kendisi için önemli olan amaca ulaşmaktan alıkoyan her şey ise potansiyel bir engellenme kaynağıdır.

#### **1.3.2.Çatışma**

Organizmanın aynı anda ortaya çıkan iki veya daha fazla duygu, düşünce veya istek arasında kalıp birini seçememe halidir. Gereksinim doyumunu aynı anda sağlanamadığı zaman meydana gelir<sup>18</sup>. Önemli bir engellenme kaynağı, iki karşıt güdü arasındaki çatışmadır. İki güdü çatıştığında, birinin doyumunu diğerinin engellenmesine yol açar. Bazen çatışma iki dış amaç arasında değil bir güdüyle içsel standartlar arasında da oluşabilir örneğin maçımı gitsem evde televizyon mu seyretersem, eve minibüsle mi

---

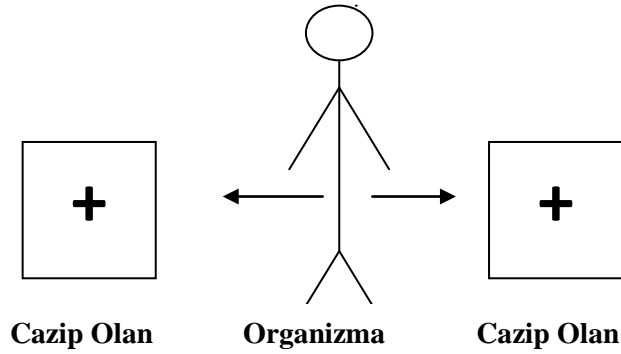
<sup>17</sup> Atkin son, R., Psikolojiye Giriş, çevirenler: Mustafa Atakay, Kemal Atakay, Aysun Yavuz, İstanbul, Sosyal Yayınlar , 1995. s.571

<sup>18</sup> Morgan, C., Psikolojiye Giriş, Çev. Hüsnü Arıcı vd., Ankara, 1998, s.228

yoksa otobüsle mi gitsem tercihlerde birinci sıraya kamu mu, yoksa hukuk mu yazsam. Çok karmaşık bir yaratık olan insanın ihtiyaçları, sürekli olarak gelişir ve çoğalır. Bu çok sayıda ihtiyaçların karşılanması çerçevesinde belirli derecede çatışma zaman zaman yaşanır. Ortalama her insan, şu üç tip çatışmaya maruz kalabilir.

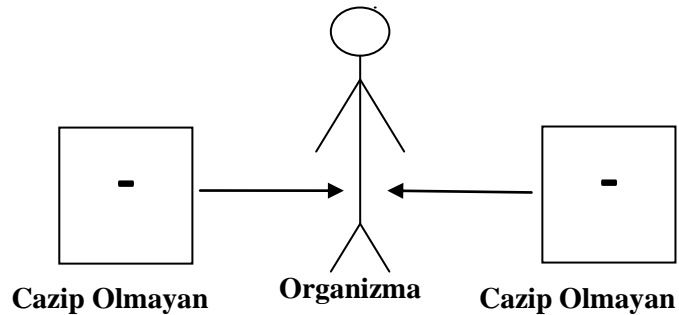
a) Yaklaşma-Yaklaşma Çatışması

Organizmanın kendisi için aynı derecede çekici olan iki veya daha fazla duygu, düşünce veya güdü arasında kalıp, birini seçememe halidir. Örneğin sadece birine yetecek parası olan bir çocuğun iki oyuncaktan birini tercih etmek zorunda kalması gibi.



b)Kaçınma-Kaçınma Çatışması

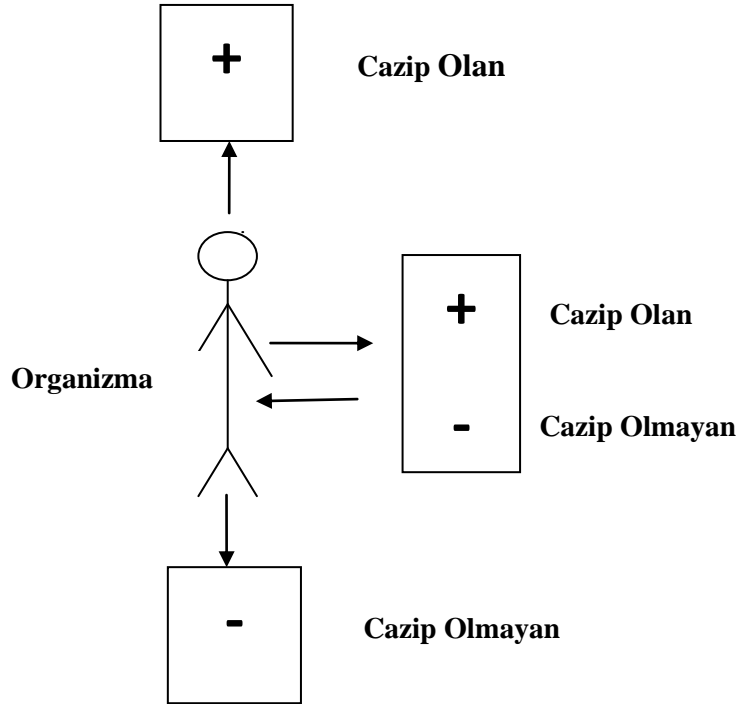
Organizmanın kendisi için cazip olmayan iki veya daha fazla duygu, düşünce veya güdü arasında kalıp bunlardan birini seçmek zorunda kalmasıdır. Örneğin iki seçmeli dersten birini seçmek zorunda olan bir öğrencinin durumu gibi.





c) Yaklaşma-Kaçınma çatışması

Organizmanın kendisi için birisi cazip, diğeri ise cazip olmayan iki duygu, düşünce veya güdü arasında kalıp birini seçememe halidir. Tatlı yemek isteyen birinin şişmanlamaktan korkması buna örnektir. Zaman zaman aynı nesnenin veya durumun hem çekici hem de itici özellikleri olabilir. Böyle bir durumda da kişi bu tür çatışma ile karşılaşır. Mağazadaki bir gömleği tip olarak çok beğenen ancak renginden fazla hoşlanmayan bir kişinin, gömlek karşısındaki kararsızlık göstermesi örnek gösterilebilir.



### **1.3.3.Kaygı**

Psikologlar korku terimini, korku nedeninin bilindiği haller için kullanırlar; bizi korkutanın ne olduğunu biliriz. Diğer yandan “kaygı” sorununun ne olduğunu bilmeksizin duyduğumuz, belli belirsiz bir korkudur.<sup>19</sup>

Kaygı nedenlerinden biri, korkutucu bir uyarıcıyla ilgili bilinçaltı anı’dır. Korkunun öğrenildiği belirli durum çoğu kez kolaylıkla unutulabilir. Korkutucu durumla ilk çocukluk yıllarında, olaylara ilişkin belleğin çok iyi olmadığı bir dönemde karşılaşmış olabiliriz. Bu durum daha ileri dönemlerde meydana gelmiş olsa bile, üzerinde düşünmek istemediğimiz için korkutucu yaşantıyı reddetmiş olabiliriz. Genel olarak olumsuz duyguların yaşandığı durumlar kaygının ortaya çıkmasına neden olur. Kaygıya ait belirtiler, kaygıyı oluşturan dış şartlardan onu yaratan kişiye doğru yaklaştıkça ağırlaşır.

Yaşantıyı bilinçsiz olarak bastırılmış olabiliriz. Bunların sonucu gelişimi unutulmuş, öğrenilmiş bir korkudur. Korkunun koşullandığı durumla her karşılaşmamızda, nedenini bilmediğimiz huzursuzluk verici bir kaygı duyarız. Kaygının meydana geliş yollarından bir diğeri ise uyarıcı genellemesidir. Uyarıcı genellemesi; belirli bir duruma bir davranımda bulunmayı öğrendiğimizde, ilk duruma benzeyen bütün durumlara aynı davranımda bulunmamızdır. Bu kaygıya neden olur. Kaygılı olduğunu söyleyen bir insandaki ortak bedensel tepkiler; hızlı kalp atışları, titreme, ağız kuruluğu, kısık ses, aşırı terleme buna bazen idrarını tutamama hallerinin eklenmesidir. Kaygılı bir kişinin dış görünüşü, aynı anda her tarafa yetişmek isteyen ama bir türlü seçimini yapamayan haldedir. Yüz ifadesi acil yardıma ihtiyacı olan panik halindeki bir insanı yansıtır.

### **1.3.4. Bozulma**

Bozulma bir hedefe götürücü araç niteliğindeki davranışla bu davranışın amaçları arasında bir engel olması durumunda görülür. Açıkçası bireylerin amaçlarına

---

<sup>19</sup> Morgan, a.g.k., s. 228

dönük davranışlarının engellenmesi onlarda bozulma yaratır. Doğaldır ki örgütsel yaşam, bozulmanın önemli kaynakları arasındadır: hiyerarşi, yarışma, sınırlı kaynakların paylaşımı, davranışların koordine edilmesi, çatışan örgütsel amaç ve işlevler sürekli bozulma yaratırlar.

Bozulma her zaman zararlı olmaz. Orta düzeyde bir bozulmanın; bireyler problemleriyle baş edebilmesi için enerji birikimini uyarması, bireyin davranışına renk katması, davranış ve algılarının değişmesi, etrafındaki dünyasını, tecrübelerini yeniden yorumlaması gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır. Ancak aşırı bozulma yüzünden enerji kaybı olursa birey, depresyona da girebilir. Bugün bireyin saldırganlığının temelinde bozulmanın yattığı kabul edilmektedir.<sup>20</sup>

Stresle karıştırılan kavramlar stresin sebebi olmakla birlikte, sonucu ya da hem sebebi hem de sonucu olabilmektedir. Stres vücudumuzun dış uyaranlara karşı verdiği bir tepki biçimidir. İnsan vücudu bir denge sistemine göre çalışmaktadır. Vücut her zaman bu dengeyi koruma eğilimindedir. Dışarıdan gelen olumsuz uyaranlar karşısında hemen dengeyi tekrar korumak amacıyla harekete geçer ve uyarının neden olduğu etkileri ortadan kaldırmaya çalışır. Eğer bunda başarılı olursa, kişi yaşamına hiçbir sorunla karşılaşmadan devam eder. Ancak, eğer, dışarıdan gelen uyaran karşısında organizma dengeyi sağlayamazsa, stres birikimi dediğimiz durum ortaya çıkar ve kişi bir takım olumsuz yaşantılara maruz kalır. Örneğin, yoğun ve oldukça ağır bir çalışma temposunun içinde yer alan ve kendisine ağır gelen sorumluluklara sahip bir öğrenci, acilen yetiştirmesi gereken bir raporu yetiştiremediği zaman stres düzeyi artar. Bu kişiyi arkadaşları sinemaya davet ettikleri zaman onlara katılmak ister, bu durumda iki güdü çatışır ve birinin doyumunu diğerinin engellenmesine yol açar. Bu durum öğrencinin stres düzeyinin artmasına sebep olur. Kısaca çatışma, engellenme ve bozulma strese sebep olabilir.

Stres tepkileri değişkendir. Bazı stres tepkileri istemediğimiz halde belirebilir. Stresin yol açtığı en istenmedik tepkilerden biri kaygıdır.<sup>21</sup> Yaşanan stres sonucunda

---

<sup>20</sup> Balcı,A.,Öğretim Elamanlarının İş Stresi, Kuram ve Uygulamalar, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2000. s. 19

<sup>21</sup> Altıntaş, E.,Stres Yönetimi, İstanbul, Alfa Yayınları, 2003. s.10

kaygı görülebilir. Genel olarak bir yargıya varacak olursak; kaygı stres değil stres sonucu olarak ortaya çıkan bir tepkidir.

#### 1.4. Stresin Belirtileri

Stresin kendine özgü bazı belirtileri vardır. Bu belirtiler, gerginlik hali, sürekli endişe duyma, aşırı derecede sigara ve alkol kullanımı, uykusuzluk, iş birliğine girmede yaşanan zorluklar, duygusal dengesizlik, sindirim sorunları, yüksek tansiyon ve rahatlama güçlüğüdür. Stres kısa süreli yaşansa bile, gerginlik, kalp atışlarındaki yükselme veya alkol kullanımı ve sigara kullanımı gibi kısa sürede ortaya çıkan sonuçların kalıcı olmasına neden olabilir. Stres kronik kalp rahatsızlığı için yüksek bir risk olan aşırı yeme-içme ve sigara kullanımının artmasına da neden olur.



Şekil 4. Stresin Belirtileri

Kaynak: Pehlivan,İ.,İş Yaşamında Stres.Ankara, Pegem Yayıncılık 2. baskı, 2002, s.88

##### 1.4.1.Stresin Duygusal Ve Davranışsal Belirtileri

Aşırı tedirginlik, endişe ve korku, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, alınganlık ve çabuk sinirlenme, hayattan zevk

alamama, her şeyin boş olduğuna inanma, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, yakında öleceği veya bir tehlikeye kurban gideceği duygusu, kaza ve ölüm Olaylardan aşırı duygulanma ve ağlama, tatil yapmaktan çekinme anlamsız bulma, duygusal olarak tükendiğini hissetmek, komik olaylar, mutlu günler ve yapılan espriler karşısında durgun kalma, gülmeme, işe sürekli olarak odaklanamama, bir işi tamamlamadan diğer işe başlama.

#### **1.4.2.Stresin zihinsel belirtileri**

Sık sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda güçlük çekilmesi, karar vermede güçlük çekilmesi, can sıkıntısı, devamlı olumsuz bencille konuşmalar yapmak, hüküm vermede güçlük çekme, kafa karışıklığı, karamsarlık Fobiler(korkular),hatalarda artış İntihar etme düşüncesi

#### **1.4.3.Stresin Sosyal Belirtileri**

İnsanlara karşı güvensizlik, diğer insanlardan soyutlanmak, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, yalnız kalma isteği, insanlara sıkıntı vermek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum<sup>22</sup>.

Stres belirtileri kişiye göre değişiklikler gösterebilir. Kişi kendisiyle ilgili belirtileri sıralayacaklarımızla karşılaştırabilir; saldırganlık veya kayıtsızlık, sıkıntı, gerilim hali, sinirlilik, durgunlaşma, neşesizleşme, dinlenmeyle geçmeyen yorgunluk, unutkanlık, huzursuzluk, korkulu rüyalar, karamsarlık, kendini küçük görme, yalnızlık hissi, yersiz suçluluk hissetmedir. Kişi ile ilgili, organik sebebi açıklanamayan belirtiler ise; ağız kuruluğu, üşüme, titreme, vücutta uyuşukluk, sebepsiz çarpıntı, baş ağrıları, baş dönmeleri, idrar sıklığı, mide bulantısı, kusma, ishal, uyku, iştah bozukluğu, konuşma güçlüğü, gürültüye ve sese karşı duyarlılıktır. Başka birisinde şu belirtiler var ise; stres vericiyi inkâr, heyecansal patlamalar, kolay heyecana kapılma, yetersiz yeme içme, çocuksu tepkiler, huzursuzluk, gereksiz riske girmedir. Grup içerisinde stres

---

<sup>22</sup> Eren,E.,Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Yayınları 9. baskı. 2006, s.307,308,309

işaretleri ise; tartışmaların artması, şikâyetlerin artması, çalışma ahenginin bozulması, kurallara önem vermemek, üretkenliğin düşmesi, eleştiriye karşı duyarlılık, otoriteye saygısızlık, itaatsizlik

Stres tepkisi veya değişimlere uyum süreci, kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit ederek çeşitli zararlar verir. Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içerisinde kronik hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar. Streslerin sıklığı ve yoğunluğu zamanı kısaltabilir. Bu hastalıklar baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları, alerji, sindirim bozukluğu, “ülser, mide bulantısı gibi bedensel hastalıklar olabildikleri gibi, psikolojik veya zihinsel hastalıklar da olabilir. Stresin sebep olduğu hastalıkları kısaca açıklayacak olursak:

#### **1.4.4.Stresin fizyolojik belirtileri**

Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması, kabızlık, ishal veya kolit, kas ağrıları ve değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, döküntü, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, kaza yapma eğiliminde artış, mide bulantısı, alerji, nefes darlığı

##### **1.4.4.1.Baş Ağrısı**

Stres ve stresin doğurduğu gerginlik ile ağrı arasında önemli bir ilişki vardır. Stresin sebep olduğu gerginlik damarların daralmasına, kafanın belirli bölgelerine giden kan akımının bozulmasına ve o bölgeye giden kanın bir hayli zayıflamasına yol açar. Diğer taraftan bir dokunun kansız kalması doğrudan ağrıya sebep olur. Çünkü muhtemelen bir taraftan gergin dokunun daha çok oksijene ihtiyaç duyması, diğer taraftan dokunun zaten yetersiz kanla beslenmesi özel ağrı alıcılarını uyarır. Öncelikle kasılan kas içindeki kan damarlarını sıkıştırıp kan akımını azaltır. Diğer yandan kasın oksijen ihtiyacını artırır. Böylece oksijen ihtiyacı artmış dokuda, kansızlığın yaratacağı etki büyüyerek ağrıya duyarlı özel alıcıların uyarılmasına ve böylece ağrının doğmasına sebep olur.<sup>23</sup>

##### **1.4.4.2 Yüksek Tansiyon**

---

<sup>23</sup> Baltaş ve Baltaş.,a.g.k. s.161

Stresli durumlara karşı bedensel tepki, en çok kalp ve damar sistemi üzerinde görülmektedir. Stres ve yüksek tansiyon arasındaki ilişki uzun süredir bilinmektedir. Hipertansiyon veya kan basıncının kronik olarak yükselmesi, kalp ve damar hastalıklarının en önemli ve tek sebebi olabilir. Yüksek tansiyonun kendisi, kalp krizi ve felç gibi hastalıkların oluşmasında çok önemli bir risk etmenidir. Yüksek kan basıncı damarlar üzerinde çok büyük ve ciddi hasarlar meydana getirir.<sup>24</sup>

#### **1.4.4.3. Kalp-Damar Rahatsızlıkları**

Stres kalp-damar hastalıklarının gelişimine katkıda bulunan temel bir etken, ölümün ve felçlerin başlıca nedeni olarak bilinmektedir. Stres tepkilerinden olan kalp atış hızının artması ve kan basıncının yükselmesi, kandaki kolesterol düzeyinin artmasına ve dolayısıyla kalp-damar rahatsızlıklarına neden olmaktadır.<sup>25</sup>

Bu rahatsızlık genellikle belirtisiz seyreder. Daralma küçük yaşlardan itibaren başlayabilir. Kalbe kan taşıyan damarların, taşıma sırasında meydana gelen küçük zedelenmelerin bu duruma sebep olduğu düşünülür. Bu durumda damarların kendilerini yenilemek ve iyileştirmek için zedelenmelerin üstünü yeni bir doku ile örtmesiyle ortaya çeperi daralmış damarlar çıkar ve bu faaliyet çocukluk, ergenlik, yaşlılık dönemlerinde sürer gider. Damar çeperinin daralmasını sağlayan madde yağlardır. Zamanla bu yağlar damarlar içinde plak oluşumuna sebep olarak kalp ve damar rahatsızlıklarına neden olur.<sup>26</sup>

#### **1.4.4.4. Alerji**

Aşırı duyarlılığın oluşmasında stresin önemli bir etkisi vardır. Aşırı duyarlılık tepkileri, bedenin bağışıklık sistemi üzerinde etki yapan alerji tepkileridir. Bu aşırı tepkiler kasılma, şişme ve kaşıntı gibi belirtiler ortaya çıkarır. Birçok bireyde yalnızca stresli durumlarda ortaya çıkan alerjiler görülmüştür. Bu bir anlamda bedenin strese karşı uyarılmasıdır. Stres, bedenin alerjik tepkilere karşı daha duyarlı hale gelmesine

---

<sup>24</sup> Pehlivan.,a.g.k. s.90

<sup>25</sup> Yöndem, Z.D., Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme, İstanbul Morpa Yay., s. 32

<sup>26</sup> Baltaş ve Baltaş.,a.g.k. s.141-142

neden olur.<sup>27</sup>

#### **1.4.4.5. Sindirim Bozukluğu**

Sindirim sisteminde yer alan mide ve bağırsaklar insanın heyecanını yansıtan organlardır. Stresli durumlarda heyecanlar, iştahsızlık, mide bulantısı, karın ağrısı ve bağırsak işlevlerinde artma ya da bozukluk yaratabilmektedir. İnsan bedeninde oluşan ishal ve peklik de stresle ilgili olarak ortaya çıkan belirtilerdir. Vücutta tiroksin salgılanması ishali başlatır. Stres nedeniyle kasların büzülmesi ise geçici peklik durumuna yol açabilir.<sup>28</sup>

#### **1.4.4.6. Ülser**

Ülser, midenin iç yüzeyinde ya da onikiparmak bağırsağında, aşırı sindirim asidi salgılanması sonucu oluşan bir hastalıktır. Sindirim asidi aşırı miktarlarda salgılandığında, mide çeperini koruyan mukoza tabakasını aşındırıp küçük yaralar oluşturur. Stresle ilişkisi en net biçimde belirlenebilen ve en yaygın olan hastalık gastrit ve ülserdir. Bu doğrultuda yapılan istatistikler ülserin küçümsenmeyecek bir hastalık olduğunu desteklemektedir.

#### **1.4.4.7. Mide Bulantısı**

Stresin neden olduğu rahatsızlıklardan birisi de mide bulantısıdır. Özellikle salgılanan adrenal hormonu mide bulantısının oluşmasında önemli rol oynamaktadır. Stres durumu ortadan kalkınca genellikle mide bulantısı da sona erer.<sup>29</sup>

İnsanlar, edinmiş oldukları davranış kalıplarına veya zihinsel özelliklerine göre stres karşısında psikolojik tepki olarak da geri çekilme, karşı koyma, korku, endişe, depresyon gibi duygusal sorunlar geliştirebilirler.<sup>30</sup>Beden, stresi çeşitli kanallar vasıtasıyla iletir.

---

<sup>27</sup> Güney,S.,Stres ve Stresle Başa Çıkma, Yönetim ve Organizasyon, Ankara, Nobel Yayın, 2001, s.534

<sup>28</sup> Pehlivan, a.g.k. s.91

<sup>29</sup> Güney, a.g.k, s.534

<sup>30</sup> Baltaş ve Baltaş, a.g.k, s.161



Bilinçsiz bir şekilde sinirsel refleksler fiziksel stres belirtirlerini açığa çıkarır. Bunlar genellikle birçoğu çocukluk dönemi boyunca elde edilen ve hayat boyunca süren davranışlardır.

Stresin sebep olduğu sinir refleksleri şunlardır: Tırnak yemek, yumrukları sıkıca kapamak, çeneyi sıkıca kapamak, parmakları tıkırdatmak, dişleri gıcırdatmak, kambur durmak, yüz ve cildin bazı noktalarını kurcalayıp koparmak, el tırnaklarının çevresindeki deriyi koparmak, ayakları yere vurmak ve saça dokunmaktır<sup>31</sup>

### **Bireyin stres altında olduğunu gösteren temel belirtilere gelince;**

- Daha önce kolaylıkla verebildiği kararları vermekte güçlük çekmesi
- Alışılmış davranış biçimlerinde önemli değişiklikler olması
- Uygun olmayan durumlarda ortaya çıkan öfke, düşmanlık ve kızgınlık dalgaları
- Sigara ve içki içme eğiliminin artması
- Kişisel hata ve başarısızlıkların sürekli düşünülmesi
- Aşırı hayal kurarak, sık sık düşünceye dalıp gidilmesi
- Birlikte olunan kimselere aşırı güven ya da güvensizlik duyulması
- Alışılmıştan daha titiz ve işin gerektirdiğinden daha fazla çalışması
- Sağlığa aşırı ilgi, uyku bozukluğu yaşanması
- Konuşma ve yazıda belirsizlik ve kopukluk yaşanması
- Ölüm ve intihar fikirlerinin sık sık tekrarlanmasıdır.<sup>32</sup>

Rowshan'a<sup>33</sup> göre ise stres belirtileri ruhsal, sosyal, duygusal, zihinsel ve fiziksel olmak üzere beş kategoriye ayrılmaktadır. Bu kategoriler ise birbirleriyle bağlantılıdır. Ruhsal stres belirtileri, içinde bir boşluk hissetme, affetmeyip kin duyma, hayatın anlamının kaybolması, suçluluk duygusu, diğer insanlara düşmanlık duyma, suç işleme şeklinde sıralanabilir.

Sosyal stres belirtileri, diğer insanlardan soyutlanma, acı duyma ve gücenme, ben merkezli olma, yalnızlık, geriye çekilme, toleranslı olamama, insanlarla ilişki kuramama, insanlara sıkıntı verme şeklinde sıralanabilir.

<sup>31</sup> Kırsta, A.,Strese Son, Çev:Özsoy D, Özsoy U, İstanbul, Meta Yayınları, 2004, s.33

<sup>32</sup> Baltaş ve Baltaş., a.g.k, s. 31

<sup>33</sup> Rows nhan, A.,Stres Yönetimi, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003, s.19

Duygusal stres belirtileri, duyguların sık sık değişmesi, huzursuzluk duyulması, kızgınlık, depresyon, üzüntü, soğukluk, sık sık kâbus görme, sakinleşememe, ümitsizlik duygusu, aşığılama, sinirsel gülme krizleri, heyecan duymama, hastalık kuruntusudur.

Zihinsel stres belirtileri ise, sık sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda güçlük çekilmesi, karar vermede güçlük çekilmesi, can sıkıntısı, devamlı olumsuz bencilce konuşmalar yapma, hüküm vermede güçlük çekme, kafa karışıklığı, karamsarlık, fobiler, intihar etme düşüncesi şeklinde sıralanabilir.

Fiziksel stres belirtileri: kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, kabızlık, kulak çınlaması, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, kas spazmı, kas gerilmesi, ellerin ve ayakların buz kesilmesi, deri hastalığı, ani kilo değişmesi, kronik yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrıları, el ve ayak parmaklarında hissizlik oluşmasıdır. Cinsel isteksizlik, diş gıcırdatma, el ve ayak parmaklarını aşırı oynatma, tırnak yeme, alkol ve sigara içiminde artış, hazımsızlık, alerjiler, başını devamlı öne eğme, ülser, aşırı terlemedir. Boğazda ve ağızda kuruluk, titreme, sinirsel tikler, sık sık idrar yapma, sık sık adet görme, düzensiz aralıklarla yemek yeme, nefes kesikliği, baş dönmesi ve bayılma, kekeleme şeklinde sıralanabilir.

## 2. Stres Kaynakları

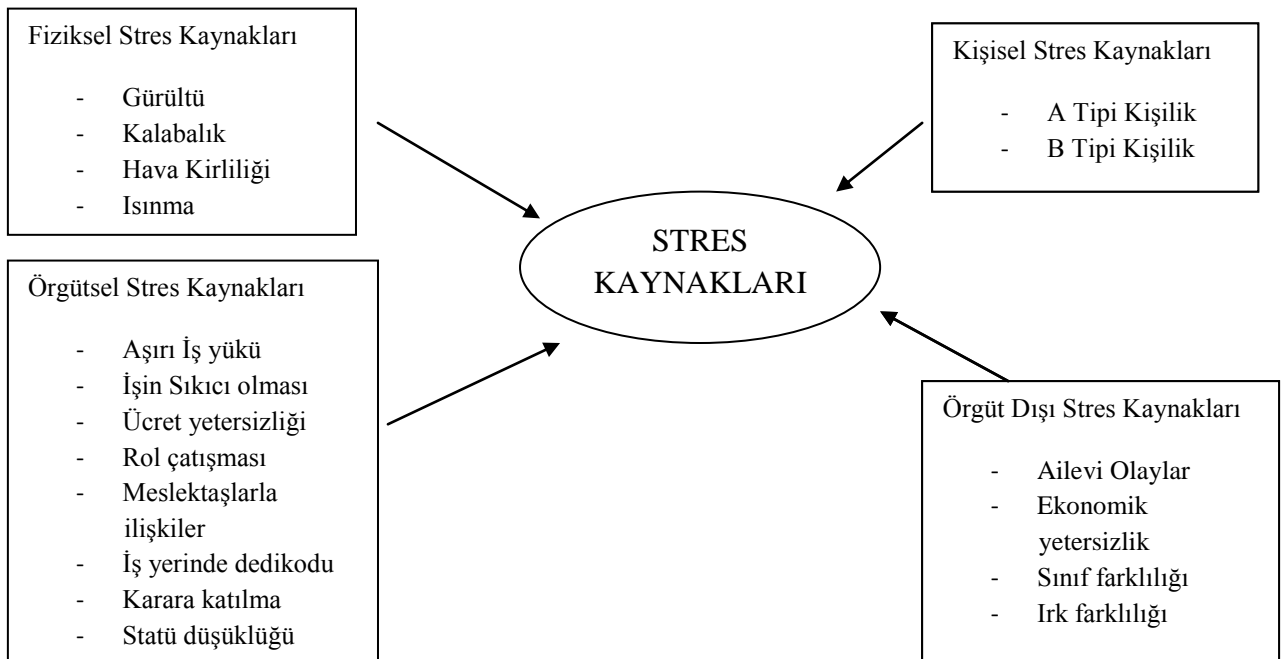
Stres kaynakları değişik şekillerde sınıflandırılmıştır. Buna göre; stres yaratan faktörler genel olarak dört grupta toplanabilir. Bunlar;

\*Fiziksel Stres Kaynakları

\*Kişisel Stres Kaynakları

\*Örgütsel Stres Kaynakları

\*Örgüt Dışı Stres Kaynakları'dır.



## Şekil 5: Stres Kaynakları

Kaynak: Aslan, M.,Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları , Malatya, Yayınlanmamış Doktora Tezi.İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s.32

### 2.1.Fiziksel Stres Kaynakları

Fiziksel stres kaynakları bireyin içinde bulunduğu ortamla etkileşimi sonucunda bireye rahatsızlık veren dış çevre koşulları ile ilgili özelliklerdir. Sıcak ve soğuk hava, gürültü, kalabalık, kuruluk ve nemlilik, duman, titreşim, güçlü kokular, güçlü güneş ışığı, morötesi veya kızılötesi ışınlar, tehlikeli makineler, hava kirliliği, aydınlatma, ısınma ve havalandırma, radyasyon ve toz fiziksel stres kaynaklarına örnek olarak gösterilebilir.<sup>34</sup>

### 2.2.Kişisel Stres Kaynakları

Kişilik; kişinin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının hepsinin kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansımalarıdır.<sup>35</sup>Doğuştan gelen ve sonradan edinilen eğilimlerin bütününden oluşmaktadır. İnsan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür.<sup>36</sup>

Kişisel stres kaynakları ise; kişilik, aile sorumluluğu v.b. gibi normlar içeren bireyin karakterine bağlı stres kaynakları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yeryüzünde hiçbir insan zihinsel, bedensel ve ruhsal bakımdan birbirinin aynı değildir. Ne kadar insan yaşamışsa, o kadar da ayrı kişilik var demektir.<sup>37</sup> Bu nedenle herkesin strese tepkisi farklıdır. Stres, bazı olaylarda o kadar etkilidir ki çöküntüye dönüşebilir. Bir durumun stres yaratıcı olduğunu söylediğimiz zaman o durumun, kişilerin büyük çoğunluğunun uyum sağlamada zorluk çekecekleri kadar yoğun bir değişiklik olması gerekir. Yine de tüm insanların istisnasız olarak çöküntüye uğrayabileceklerini ileri sürmek imkânsızdır. Buna karşın öyle değişiklikler vardır ki, düşünmeye değmeyecek

---

<sup>34</sup> Aslan, M.,Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları , Malatya, Yayınlanmamış Doktora Tezi.İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1995, s.32

<sup>35</sup> Eroğlu, a.g.k. s.139

<sup>36</sup> Baltaş ve Baltaş.,a.g.k. s.40

<sup>37</sup> Eroğlu.,a.g.k. s.139

kadar önemsiz olsalar da kimi kişiler bunlara da uyum gösteremezler. Yani bazıları büyük yaşam stresleriyle daha kolaylıkla başa çıkabilirken diğerleri küçük bazı sorunlarla baş etmede zorlanabilirler. Bu stres yaratabilecek olayları algılama ve onlara tepki göstermedeki bireysel farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Yaşayacağımız stres oranı, içinde bulunduğumuz durumu kısmen nasıl algıladığımız ve yorumladığımızla alakalıdır.<sup>38</sup>

Bireysel kişilik farklılıkları strese ne şekilde tepki vereceğimizi belirler. ”Sert” tiplerin, strese teslim olup kolayca kırılan “yumuşak” tiplere göre, daha fazla ve büyük streslere dayanabildiği bilinmektedir.<sup>39</sup>

Kişinin stresi yaşaması, kişilik donanımları ve elindeki imkânları kullanabilmesi ile ilişkilidir. Bu sebeple kişisel özellikler stresten korunabilme derecesini de belirler. Bunlar kişinin değişimlere uygun olarak kendini programlayabilme yeteneği (esneklik), çevre gelenekleri ve geçmiş tecrübelerinden elde ettiklerine bağlıdır.<sup>40</sup>

Yapılan araştırmalar, kadın ve erkeklerin strese tepkilerinde aşikâr farklılıklar olduğunu ve bu farkların çocukluk döneminde daha açık olarak gözlenebildiğini ortaya koymuştur. 1978 yılında Londra’da yayınlanan bir bültende, erkek çocukların çeşitli stresler karşısında kız çocuklardan daha çok saldırganlık gösterme eğiliminde olduğu, buna karşılık kız çocukların stres karşısında daha çok kaygı ve çökkünlük gösterme eğilimlerinde oldukları yazılmıştır. Kadının toplumdaki yeri ve rolüne ilişkin geleneksel düşüncenin (iyi bir eş, fedakâr bir anne) yanı sıra günümüz kadınının mesleğinde başarılı olma, ilerleme arzusunun ev ve iş arasındaki giderek artan temponun yaşanılmasını zorunlu kılmaktadır.

Değişen toplumsal roller, bilinç düzeyinin ve eğitim düzeyinin artması, kadınların toplum içindeki yerlerinin daha sağlıklı bir alana yayılacağı görüşünü desteklese de, kadınların hem sosyal çevrelerinde hem de iş çevrelerinde erkeklerden daha farklı ve yoğun stres yaşadıkları bilinmektedir.<sup>41</sup> Kadınlarda strese neden olan önemli bir faktör, aile yaşantısı ile iş yaşantısının birbiriyle çatışmasıdır. Evini ve işini

---

<sup>38</sup> Yöndem, a.g.k., s.93-95

<sup>39</sup> Graham, H.,Stresi Kendi Yararınıza Kullanın, İstanbul, Alfa Yayıncılık, 2002, s.70

<sup>40</sup> Baltaş ve Baltaş.,a.g.k. s.42

<sup>41</sup> S.12

ihmal etmek istemeyen çağın kadın profili, işteki formel ilişkilerin ve rollerin yüklediği rasyonel rol ile ev yaşantısının gerektirdiği informal ve duygusal ilişkileri bir arada yaşamaya çalışmaktadır. Bu birbiriyle çelişen ikili rol, kadınlarda strese yol açmaktadır.

Kişilik bireyin örgüt içindeki davranışında ne kadar önemliyse, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir. Genellikle bireyler, strese eğilimli olma düzeyleri açısından birbirlerinden farklıdır. 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.<sup>42</sup>

A tipi ve B tipi kişilik ilk olarak iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından gözlemlenmiştir. A tipi davranış biçimi içinde olan kimseler kendilerini hiç bitmeyen mücadele içinde hissederler, zamanla yarışır ve kısa sürede çok iş yapmak isterler. Bu tipteki insanlar devamlı olarak acelecilik içindedirler.<sup>43</sup> Kişisel ve sosyal yaşantıya zaman ayırmaları zordur. Çok saldırgan ve çok mücadeleci olabilirler ve kaybetmeyi sevmezler. A tipi davranış özelliklerine sahip kişiler işe odaklıdır. Zaman planlamasına çok önem verirler ve işin hedeflenen sürede bitirilmesini isterler. Performans değerlendirmesinde ölçülebilir başarıya önem verirler.<sup>44</sup>

*A tipi davranış* özellikleri genellikle acele konuşmak, diğer insanlar konuşurken acele etmek, hızlı yemek, sırada beklemekten nefret etmektir. Asla bir şeye yetişmek durumunda olmamak, zamanın elverdiğinden daha fazla etkinlikle dolu bir programa sahip olmak, zamanı boşa harcamaktan nefret etmek, aynı anda birçok şeyi yapmaya çalışmak, çok yavaş insanlara karşı sabırsızlık, dinlenme, dostluk veya zevk verici şeyler için çok az zaman ayırmaktır.<sup>45</sup>

*B tipi davranış* özelliği gösteren bireyler, A tipindeki bireylerin tam tersidir. B tipi insanlar, katı kurallardan arınmış ve esnektirler. B tipi birey, A tipi bireyin tersine kolay yaşayan bir tiptir. Oldukça açık ve rahattırlar. Zamanla pek ilgilenmezler. Başarı onlara pek fazla bir şey vermez. B tipi birey, kendisinden ve çevresinden emin bir tiptir. Bu tip insanlar sabırlı ve hoşgörülüdürler. Sakin, yavaş ve yumuşak bir ses tonuyla

---

<sup>42</sup> Pehlivan, a.g.k. s.25-28;Altıntaş, a.g.k. s.59-63

<sup>43</sup> Tınaz.,a.g.k. s.38

<sup>44</sup> Can, H., Organizasyon ve Yönetim, Ankara, siyasal kitabevi ,2005, s.369

<sup>45</sup> Pehlivan, a.g.k. s.36

konusurlar. Başkalarını dinlemeye, anlamaya çalışırlar. Yavaş, ölçülü hareket ederler. Yarışmak, üstün olmak gibi özellikleri yoktur. Gösteri meraklısı değildirler ve sorulmadıkça başarılarını ve yaptıklarını tartışma ihtiyacı duymazlar. Suçluluk duymadan dinlenirler. Ekiple kolayca çalışırlar. Özel hayatları ile iş hayatları arasında kolayca sınır koyabilirler.

Örgütlerde çalışan bireyler, A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Bu tip bireylere *karma tip (C tipi)* denmektedir.<sup>46</sup> Karma tip kişilik; A tipi ve B tipi tepkileri bütünleştiren kişilerdir.<sup>47</sup> C tipi kişilik yapısına sahip kişiler uyum stratejileri olarak ve duruma göre A ya da B tipi davranışlara başvurabilirler.

Bazı durumlarda A tipi davranışlar sergilerken, A tipi davranışın üretken olmadığını veya gereksiz olduğunu anladıklarında, B tipi davranış kalıplarını benimserler. C tipi kişilerin özellikleri şu şekilde sıralanabilir: Seçmeci bir yarışmacıdır. Engellere çok çabuk tepki gösterebilir, ama yanıtı kısa sürelidir. Bazen çabalamasını azaltabilir veya hiçbir şey yapmaz. Uzun süreli A tipi davranışta anlamsızlık görebilir. Sadece kısa süreli kontrol kazanmak için zamanın baskısına boyun eğer. Boş zaman etkinlikleri için zaman ayırır. Kızar, ancak kızgınlığı somuttur, kısa sürer ve mantıklıdır.<sup>48</sup>

### 2.3. Örgütsel Stres Kaynakları

Örgüt, ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen insanların oluşturdukları yapı, kural ve süreçler bütünüdür. İş stresi ya da mesleki stres diye de adlandırılan örgütsel stres, örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak da tanımlanabilir.<sup>49</sup> İş hayatından kaynaklanan stresler ve bu streslerin sonuçları ise doğrudan ya da dolaylı olarak dünya üzerindeki herkesi ilgilendirmektedir. Bireyin iş çevresinin en önemli stres kaynaklarından biri çalışma koşulları ve işin güçlüğüdür. İş yerinin arz ettiği kaza ve hastalık tehlikeleri, mikroplu, aşırı nemli, zehirli veya boğucu gazlar ile dumanların

---

<sup>46</sup> Pehlivan, a.g.k. s.37

<sup>47</sup> Altıntaş, a.g.k. s.62

<sup>48</sup> Avcı, Ö., Örgütsel Stres Kaynaklarının Halkla İlişkiler Açısından İncelenmesi, Ankara ,Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007. S.48

<sup>49</sup> Pehlivan , a.g.k. s.11

varlığı bireyin devamlı korku içinde yaşamasına neden olur.

İş hayatı, insanın çalışırken geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve hayatın her cephesine yayılan bir öneme sahiptir. Kişinin sahip olduğu iş, onun toplumsal statüsünü, hayattan aldığı doyumunu, ailesine sağladığı imkânları ve hayattan aldığı zevki belirler.<sup>50</sup> Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, iş görenlerin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer etkenlere göre stres kaynakları geliştirir.<sup>51</sup> Üzerinde en çok durulan işle ilgili stres kaynakları iş yükü, değişim, değerlendirme, rol çatışması, monotonluk ve iş özellikleridir.

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.

Amerika'da öğretmenler arasında yapılan bir araştırmada öğretmenler, çalışma şartlarıyla ilgili yüksek iş memnuniyetini, daha fazla yönetim desteği ve liderlik, iyi öğrenci davranışı, pozitif bir okul havası ve öğretmen otonomisi şeklinde tanımlamaktadırlar. Ayrıca çalışma şartları iş memnuniyetiyle yaş, deneyim gibi değişkenlerden daha fazla bağlantıya sahiptir. İş memnuniyetsizliği, strese sebep olur ve önüne geçilmediği takdirde eninde sonunda tükenmeye kadar gider.

## **2.4. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Örgütün görev yapısı, örgüt işlevlerinin görevlere bölünmesi, bu görevlerin birimlerde bütünleştirilmesi, birimlerin yönetimini kolaylaştıracak biçimde basamaklandırılması ile oluşur. Görev yapısı örgütün iskeletidir.<sup>52</sup> Görev yapısını çalıştıracak olan iş görendir. Görev örgütte bir iş görenin üretim süresince yapacağı eylem ve işlemleri anlatır. İş görenin örgütte bulunma gerekçesi belli bir görevi yerine getirmektir. Görevle ilgili sorunlar iş görenlerin yoğun ve sürekli bir stres yaşamalarına neden olabilir. Görevle ilgili temel stres kaynakları şunlardır.

### **2.4.1. Aşırı iş yükü**

---

<sup>50</sup> Baltaş ve Baltaş, a.g.k. s.73

<sup>51</sup> Ertekin, Y., Örgüt ve Yönetim Üzerine Düşünceler, Ankara, Amme İdaresi Dergisi, 1993 . c:26.s. 146

<sup>52</sup> Başaran İ., Örgütsel Davranış, Ankara, A.Ü.Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını, No,108, 1982 .s. 12

Yapılan iş veya görevin, ağır veya aşırı olması, büyük ölçüde kişisel bir durumdur. Örgütte yapılacak işlerin belirlenmesinde, işgörenin yapabileceği ölçüde en uygun iş yükleri oluşturulmaya çalışılır. Çalışanların yerine getirmeye çalıştıkları iş yükü, en uygun ve normal ölçülerin üzerinde olursa, bu durum aşırı iş yükü olarak ifade edilir. Aşırı iş yükü, genel olarak iki grupta toplanabilir. Birincisi niceliksel iş yükü; diğeri ise niteliksel iş yüküdür. Niceliksel iş yükü, bir kişinin yapacağı belirli bir iş için zamanın baskısı, belirli bir zamanda yapılacak çok farklı işlerin olması ile yapılacak işlerin fiziki olarak ağır ve yorucu olması, gerçekçi olmayan teslimat tarihleri, uygun dinlenme aralarının olmaması şeklinde açıklanabilir. Niteliksel iş yükü ise yapılacak işin gerektirdiği nitelikler ile işi yapacak olan kişinin sahip olduğu nitelikler arasında uyumsuzluğun olmasıdır. Bu nedenle, işgören işin gerektirdiği bilgiye, yeteneğe ve kişisel özelliklere tam olarak sahip olmadığı zaman, bu iş kendisi için zor gelecek ve bütün bunlar bireyin stresle karşı karşıya gelmesine sebep olacaktır. Bu durum onların ailelerine ayırdıkları zamanın azalmasına, kendilerine dinlenmek ve hobileri için ayırdıkları zamanın daralmasına veya böyle bir zaman kalmamasına ve kişilerin çalışan bir makineye dönmelerine sebep olmaktadır.<sup>53</sup>

#### **2.4.2.İşin sıkıcı olması**

Can sıkıntısı, yöneticiler ve işçiler arasında bir fark gözetmeden pek çok kişi için önemli bir stres kaynağıdır. İşin sıkıcı olmasının hastalıklara yakalanmak konusunda bir risk faktörü oluşturmaktadır. Sıkıntının, geleneksel stres nedenleri olan iş yükünün ağır olması, uzun çalışma saatleri, baskılı sorumluluklar kadar hatta ondan daha fazla strese neden olmaktadır. Tekdüze çalışma düzeni, iş görende bezginlik, yılgınlık ve sinirsel gerilime neden olur.<sup>54</sup>

#### **2.4.3.Ücret yetersizliği**

Ücret, çalışanın örgüte yaptığı katkının karşılığı ve ödülüdür. Alınan ücretin yetersiz oluşu psikolojik olarak hayal kırıklığı yaratır. İşten elde edilen gelirin yetersiz olması, çalışanın ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği, giydiremeyeceği ve düzenli bir evde oturmayacağı anlamına gelir. Son yıllarda pek çok kişi ihtiyaçlarını daha iyi

---

<sup>53</sup> Baltaşve Baltaş.,a.g.k. s.88

<sup>54</sup> Artan.,a.g.k. s.69



karşılatabilmek için ikinci bir iş yapmak zorunda kalmıştır. Bu da bireylerin ailevi etkinlikler ve dinlenme için ayırdıkları zamanı azaltmıştır. Dolayısıyla aşırı çalışma yükü daha fazla stresi kaçınılmaz hale getirmiştir. İş görenlerin çalışmalarının karşılığı olarak aldığı en somut ve temel ödül olan ücret, geçim sıkıntısının çekildiği durumlarda, başlı başına bir stres faktörü olarak ortaya çıkmaktadır. İş görenler gereksinimlerini karşılayamamaları halinde, yüksek ücretli yeni iş arayışına girmekte ya da rakip işletmelerden gelen teklifleri değerlendirmektedirler. Birinci durum belirsizliği içerdiğinden, ikinci durum rakiplerin yeni beklentilerini taşıdığından, iş görenlerde strese yol açmaktadır.

#### **2.4.4. Yükselme olanağı**

Yükselme ve meslekte ilerleme arzusu her insanda vardır. Yeterince ilerleyememe sonucu çalışan kişinin yeteneklerinin yeterince değerlendirilmemesi ve gereken sorumluluğun verilmemesi durumu ortaya çıkar. Kişinin çalıştırıldığı görevin gerektirdiği talepler kişinin kapasitesine kıyasla daha düşük düzeydedir. Dolayısıyla kişi, kendini geliştirme fırsatlarından mahrum kalır. Birçok iş yerinde üniversite mezunları kendi yeteneklerine uygun olmayan, kendilerinden daha az öğrenim görmüş kişilerin yapabilecekleri işlerde çalıştırılmaktadır. Bu da kişide moral bozukluğu ve giderek stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. Yükselme konusu iki yönlü stres yaratan bir durumdur. Bir yandan yükselemeyen kişi haksızlığa uğradığı duygusu ve yükselmenin getireceği maddi ve manevi kazançlardan yoksun kalmanın verdiği geride kalmışlığın stresini yaşarken; diğer yandan yükselen birey yeni görevinin gerektirdiği uyum çabası nedeniyle stres yaşamaktadır.<sup>55</sup>

#### **2.4.5. Çalışma saatlerinin uzun olması**

Çalışma saatinin uzun olması iş görenlerin hem fiziksel ve psikolojik açıdan yorulması hem de yaşamın diğer alanlarına ayrılacak zamanın kullanımını etkilediği için bireylerde stres yaratır.<sup>56</sup> Özellikle fazla ve vardiyalı çalışma sistemi stres yaratan etkenlerdir. Vardiya düzeni sağlığı ve esenliği iki temel noktadan etkilemektedir. Birincisi vardiya düzeni özellikle uyku ve sindirim açısından bedenin biyolojik ritmiyle çelişir. İkincisi aile hayatını ve sosyal hayatı bozar. Gece vardiyası aile ve arkadaşları

---

<sup>55</sup> Artan, a.g.k. s.198

<sup>56</sup> Pehlivan, a.g.k. s.51

görmeyi zorlaştırdığından bir sosyal yalıtılmışlık durumu da yaratmaktadır. Bu durum iş görenlerin, sıkıntılarını paylaşabilecekleri, yaşamı daha zevkli kılacak sosyal etkinlikleri de olanaksız hale getirmekte ve strese katkıda bulunmaktadır.<sup>57</sup>

#### **2.4.6. Zaman kısıtlaması**

Stres, zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak ortaya çıkabilir. Planda olmayan işlerin ortaya çıkması zamanı kontrol altına almamızı engeller. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi iş görende gerginlik ve stresi oluşturur. İş hayatında yapılacak işlerin sırasının belli olmaması ve kısa süre içinde yapılması gereken işlerin nasıl yapılacağına bilinmemesi zaman baskısı doğurmaktadır. Özellikle üst düzey yöneticileri ve belli projeleri tamamlamakla görevli iş görenler için zaman baskısı son derece önemli bir stres kaynağıdır. Yaşamlarını takvim ve saat ile düzenlemek zorunda kalan bireyler bu baskıyı çok fazla hissetmektedirler. Bu baskı neticesinde ortaya çıkan sıkıntılar; depresyon, hoşnutsuzluk ve somatik hastalıklar gibi bir takım belirtiler ortaya çıkarmaktadır.<sup>58</sup>

#### **2.4.7. Kötü çalışma koşulları (aydınlık, ısı, gürültü, kalabalık)**

İşin fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlık, az veya fazla ısı, gürültü, kalabalık gibi unsurlar iş görenlerin sağlığını ve psikolojik durumunu kötü şekilde etkilemektedir. Çalışma yerinin yeterince aydınlatılması ile işin daha kolay yapılması ve verimlilik arasında bir ilişki vardır. Örgütlerde çalışma yerinin her yeri aynı ısıda olmalıdır. Çalışma yerinin sık sık havalandırılması ve normal düzeyde ısıtılması verimi etkileyen ve işe uyumu kolaylaştıran önemli bir etkidir. Aşırı sıcak bir ortamda çalışmak, genel yorgunluk ve genel performansı azaltıcı bir etki yapmaktadır. Aşırı soğuk bir ortamda çalışmak ise özellikle el ile yapılan işleri etkilemektedir. Gürültülü ortamlar ise bireylerde işitme kaybına etken olur. Aşırı gürültü verimlilik ve kendini iyi hissetme duygusu üzerinde olumsuz etkiler yaparak stres yaratır. İş yerinin kalabalık oluşu, gürültünün etkisini arttırdığı için verimliliğin azalmasına neden olabilir. Kalabalık bir iş yerinde çalışmak, gizlilik ve kişiye özgürlüğü

---

<sup>57</sup> Kılıç, A., Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların “Çalışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri” Üzerindeki Etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enst. 2004, s.22

<sup>58</sup> Kılıç, a.g.k., s.22

yok ettiği için bireylerde stres yaratır. Stres yaratan bu etkenler kişinin vücut dengesini bozar ve strese sebep olur. Kötü çalışma koşullarının temel psikolojik etkisi, diğer stres etmenlerine karşı toleransı azaltır ve motivasyonu engeller. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması iş görenin moral yapısını etkileyeceği gibi örgütle bütünleşmesini de kolaylaştırmaktadır.<sup>59</sup>

#### **2.4.8. Aşırı bilgi yükü**

Kişiler çalışma hayatı boyunca bazı günler kolayca hazmedemeyecekleri ve hafızalarında tutamayacakları kadar bilgiyle karşı karşıya kalırlar. Okumak ve bilgi almak gerektiren raporlar, gazeteler, dergiler ve kısa notlarla yürütölen haberleşme aşırı bir şekilde arttığı zaman baskı unsuru oluşturur ve stres yaratıcı bir etki meydana getirirler.<sup>60</sup>

### **2.5. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Rol bir iş görenin örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği, istediği eylem ve işlemlerdir. Her iş görenin kendisinden rol bekleyen kişilerden oluşun bir rol takımı vardır. Bunlar örgüt içinden veya dışından kişiler olabilir.<sup>61</sup>Rol yapısına ilişkin stres kaynakları aşağıda çıkarılmıştır.

#### **2.5.1. Rol çatışması**

Bireyin üstlendiği iki veya daha fazla rolün aynı zamanda ortaya çıkması, böylece bireyde zıt isteklerde bulunulması durumuna rol çatışması denir. Belli bir konuda karar vermeye zorluk çekmeye, gerginleşmeye başlayan bir kişi büyük olasılıkla çatışma içindedir.<sup>62</sup> Örgütlerde strese yol açan çalışma hayatıyla ilgili kaynaklardan bir kısmı, örgütsel rol ile ilgilidir. Rolle ilgili strese neden olan uyumsuzlıkların ortaya çıkması işgörende uyum problemlerini ortaya çıkarmaktadır. Çatışma yaşayan kişilerde iş doyumunun düşük, işe bağlı gerilimin ise yüksek olduğu görölmüşür. Okullarda rehber öğretmenlerden beklenen danışmanlık rolü, kişinin öğrencilerin en özel sırlarını

---

<sup>59</sup> Sabuncu oğlu , Z. Çalışma Psikolojisi, Bursa , Uludağ Ü. Basımevi, 1987. s. 55

<sup>60</sup> Artan, a.g .k ., s.74-75

<sup>61</sup> Başaran İ, Örgütsel Davranış, Ankara, Gül Yayın evi , 1991, s. 47

<sup>62</sup> Cüceloğlu, D., İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları, İstanbul, Remzi Kitap Evi, 1999, s. 282

paylaşmasını gerektirir. Ancak aynı kişinin disiplin kurulu üyeliği rolü beklisi de aynı öğrenciyi nedenlerini bildiği bir suç nedeniyle cezalandırıcı olma işlevini yerine getirmeye zorlamaktadır. Bu durumda rehber öğretmen iki rolü arasında çatışma yaşayarak strese girecektir.

### **2.5.2. Rol belirsizliği**

Bireyin rolleri konusunda yeterli bilgisinin olmaması durumunda rol belirsizliği görülür. Performans beklentilerini bilememe, iş davranışlarının sonuçlarını bilememe de bu türe girebilir.<sup>63</sup> Kişinin sorumluluk sınırlarının iyi çizilmemiş olması, görevin kişiden beklendiklerinin açık olmaması çalışanları çelişkiye düşürmektedir.<sup>64</sup> İşin amaçlarının ne olduğunu tam bilmemek, yapılan işin bütün içinde ne anlam taşıdığından haberdar olmamak, çalışanlarda gerginlik ve isteksizliğe yol açmaktadır. Eğer işin amaçları yeterince tanımlanmamışsa, yani birey ne yapacağını bilemiyorsa stres oluşacaktır. Rol belirsizliği ile iş tatminsizliği, psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama hissi verecektir.

### **2.5.3. Kişilik uyumsuzluğu**

Örgütün kişiden temel değerleriyle çatıyacak özellikte bir rol istediği zaman ortaya çıkar. Örneğin barış yanlısı bir mühendisin silah yapım işleriyle görevlendirilmesi ve geçimini temin için bu işi yapmak zorunda olması buna örnek olarak verilebilir. Özellikle iş görenlerin meslek seçiminde ve işe yerleştirilmelerinde ilgi ve yeteneklerinin dikkate alınmaması bu tür uyumsuzlukların yaşanmasına ortam hazırlar ve stresli bir çalışma düzenine neden olur.<sup>65</sup>

## **2.6. Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Kümeleşme yapısı iş görenlerin kendi aralarında kümeleşmeleri sonucunda ortaya çıkar. Birden çok iş görenin bir araya gelerek bir küme oluşturması, bu kümelerin ikincil, üçüncül üyeliklerle birbirine bağlanması, örgüt içinde kümeleşme görüntüsü

---

<sup>63</sup> Balcı, a.g.k. s.12

<sup>64</sup> Baltaş ve Baltaş, a.g.k. s.87

<sup>65</sup> Artan, a.g. k. s.78

sağlar. Her küme, yaşamını sürdürmek, birliğini korumak, küme önderini etkili kılmak için kümeye özgü değerler ve normlar geliştirir. Küme üyeler ininde buna uygun davranmalarını beklerler. Aksi durumda kümeden çıkarılmaya kadar varan sonuçlar ortaya koyan kümeleşme yapısı potansiyel bir stres kaynağıdır.<sup>66</sup>

### **2.6.1. İş ortamında huzursuzluk**

İş yerindeki ilişkiler potansiyel bir stres kaynağıdır. İlişkilerden kaynaklanan stres kişileri olumlu veya olumsuz etkiler. İlişkileri olumlu tutan kişiler olumlu stres içindedirler. Bu onları olumlu olarak güdüler. İlişkileri iyi düzenleyemeyen kişiler olumsuz stres içindedirler. Bu durum kişileri rahatsız eder ve bir takım stres belirtileri ortaya çıkarır.<sup>67</sup> Davranış bilimcilerin çoğu, kişisel veya örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, diğer kişilerle iyi ilişkiler içinde olmakla olanaklı olduğu görüşünde birleşmişlerdir.

### **2.6.2. Ast-üst ve meslektaşlarla ilişkiler**

İş yerinde üstleriyle geçimsizlik ve çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma ya da tartışma, iş hayatında stres yaratır. Bu ise çözümü en zor olan stres kaynaklarından biridir. Astların çalışmalarını yönetmek, yöneticinin yapması gereken en önemli işlerden birisidir. Yöneticinin güç ve yetkisini kullanması ile astların bu konudaki beklentilerinin çatışması, ilişkileri bozan ve stres yaratan durumdur.<sup>68</sup>

### **2.6.3. İş yerinde dedikodu**

İş hayatından kaynaklanan önemli stres yapıcılardan biri de dedikodudur. Çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin önemli bir bölümünü alan bu olgu maalesef toplumsal bir hastalık durumundadır. Toplumumuz insanları kendi başarısızlıklarını, yetersizliklerini ve özlemlerini başkalarını arkalarından eleştirerek, davranışlarını kendilerine göre anlamlar yükleyerek gidermeye çalışırlar. Bu durumda özellikle iş yerlerinde önemli ölçüde zaman kaybına sebep olduğu gibi kişisel ilişkilerde de

---

<sup>66</sup> Başaran, a.g. k. s.46

<sup>67</sup> Artan, a.g. .k. s.84

<sup>68</sup> Artan, a.g. k. s.86

gerginliğe sebep olur.<sup>69</sup>

#### **2.6.4. Toplumsal desteğin düzeyi**

Toplumsal yalıtılmışlık stres etmenidir. Toplumsal destek ise strese karşı dirençli olmak için önemli bir olgudur. Küme içinde sorunlar paylaşılır ve diğer insanlarla olmak sevinç verir. Eğer iş yerinde bu tür bir toplumsal destek yoksa iş görenler için çok stresli durumlar ortaya çıkabilir.<sup>70</sup>

#### **2.6.5. Örgüt alanı**

Çalışan kişiler açısından özel bir anlamı olan, örgüt alanı, kişinin çalıştığı, düşündüğü ve arkadaşları ile beraber olduğu bölgeye denmektedir. Eğer kişi kendi örgüt alanında kendini rahat hissederse, buradan başka bir yere geçmek söz konusu olduğunda, stres içine girebilecektir.<sup>71</sup>

### **2.7. Yetki Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Bir örgütte üstler, astlarını etkileme gücünü örgütün yetki yapısından alır. Örgütlerin yetki yapısı, iş görenleri örgütsel egemenlik altına alma yönünden görev yapısından daha etkilidir. İş görenler çoğu kez, görevin getirdiklerinden daha çok, yönetimin istediklerini yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yönetimin iş görenden istedikleri ise yönetim biçimine göre değişmektedir. Bu açıdan yetki yapısından kaynaklanan stres iş görenleri büyük ölçüde etkilemektedir.

#### **2.7.1. Karara katılma**

Kişinin çalıştığı iş yerinde karar verme sürecinde etkisinin olup olmaması, stresi etkiler. İş görenleri etkileyen kararlarla ilgili olarak çalışanlara fikrinin sorulmaması

---

<sup>69</sup> Baltaş ve Baltaş, a.g.k. s.89

<sup>70</sup> Pehlivan, a.g.k. s.65

<sup>71</sup> Artan, a.g.k. s. 80

stres yaratır. Kararlara katılma ise bireyin kendisine değer verildiği düşüncesine yol açarak çalışanın stresini azaltır.

Karar süreci örgütte bir değişiklik yapmak, bir çatışmayı önlemek veya çözmek, örgüt üyelerini etkilemek amacıyla kullanılır. Alınan kararlara yüksek ölçüde katılmanın sonucunda çalışanlarda yüksek iş doyumu, kendine güven, işe yabancılaşmanın ve işle ilgili korkuların en az düzeyde görülmesi, rol anlamsızlığının yaşanmaması, sorumluluk duygusunun en üst düzeyde yaşanması görülmektedir.<sup>72</sup>

### **2.7.2. Yetkilerin yetersizliği**

Yasal düzenlemelerin yetki aktarımını sağlamaya engel olması, yöneticilerin yetki aktarma konusunda isteksiz davranması alt kademelerdeki işgörenlerin yetki yetersizliği nedeniyle stres yaşamalarına sebep olur ve çalışma isteğini azaltır.<sup>73</sup>

### **2.7.3. Sorumlulukların verdiği endişe**

Diğer insanların sorumluluğunu üstlenmek, kişilerde gerginlik yaratan bir stres kaynağıdır. Diğer insanların mesleki gelişiminin sorumluluğu bir kişiye yüklenmesi halinde, ayrıca işin doğası çok fazla sorumluluk gerektirmesi, bununla birlikte yetkilerinin sınırlı olması durumunda kişi kendini yoğun stres altında hissedebilir. Araştırmalar özellikle insanlardan sorumlu olan yöneticilerin yoğun olarak strese maruz kaldıklarını göstermektedir. Böylece bu insanların diğerlerine göre daha fazla kalp krizi, ülser, yüksek tansiyon sorunları ortaya çıkmaktadır.<sup>74</sup>

### **2.7.4. Değerlendirmede adaletsizlikler**

Performans ve yeterlik olmak üzere iki tür değerlendirme vardır. Genellikle insanlar başkaları tarafından değerlendirilmekten hoşlanmazlar. Çünkü değerlendirmenin nesnel ve yeterli bir biçimde yapılmasının zorluğunu bilirler.<sup>75</sup> Örgüt içinde adil olmayan değerlendirmeler strese sebep olmaktadır. Bu stres çalışma isteğini olumsuz yönde etkilemektedir.

---

<sup>72</sup> Bursalıoğlu, Z.,Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış,Ankara, A.Ü.Eğitim Bilimleri Fak,Yayın No:154,1987, s.122

<sup>73</sup> Pehlivan, a.g.k. s.35

<sup>74</sup> Baltaş veBaltaş, a.g.k. s. 71

<sup>75</sup> Ertekin,Y.,Stres ve Yönetim, Ankara, TODOİE, 1993, s.52

### **2.7.5. Yükselme**

Yükselmede temel amaç yeni bilgi ve yeteneklerin kazanılması yoluyla daha iyi ve daha üst görevlere tırmanmaktır. Meslekte yükselme ve gelişme olanaklarına ilişkin başlıca stres kaynakları, yeterince ilerleyememe ve aşırı ilerlemedir. Yükselme olanaklarından yoksun bir işte çalışan kişilerin iş doyumsuzluğu ve stres düzeyi oldukça yüksektir. Benzer biçimde, aşırı ilerleyen kişilerde yeteneksizlik düzeyine gelir ve bu noktadan sonra işin gereklerini karşılayamayabilirler. Bu durum kişinin konumunu korumak için daha çok çaba harcaması ve daha çok stres yaşamasıyla sonuçlanabilir.<sup>76</sup>

### **2.7.6. Başarı**

Stres yaratıcı etmenlerden biri de başarıdır. Kişi eğer bir kere başarılı olmuşsa, çevresindeki herkes ondan bu davranışını sürdürmesini bekleyecektir. Bu durumdaki kişi, çevresindekilerin beklentilerine karşılık vermek için kendini zorlar. Bu baskılar kişide strese yol açar.<sup>77</sup>

### **2.7.7. İş güvenliğinin eksikliği**

İşini kaybetme korkusu kişinin kendine olan saygısının azalmasına neden olur. İşlerini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalan işgörenlerin stres düzeyleri oldukça yüksek olup, aile çevresini de olumsuz etkilemektedir. Bireyin işini kaybetme korkusu, Holmes ve Rahe'nin kırk üç tane olarak saptadığı stresli yaşam olayları içerisinde sekizinci sırayı almaktadır. Böyle önemli bir stresöre karşı işgörenin kendisini güvencede görmesini sağlayacak ve emeğini değerlendirmede onu sistem dışında bırakmayacak her düzeydeki örgütlenme hakkına sahip olması, günümüz çağdaş iş yaşamının zorunlu kıldığı bir gerekliliktir.<sup>78</sup>

## **2.8. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları**

Üretim yapısı, örgütün mal ve hizmet üretirken oluşturduğu iş akımıdır. Üretim boyunca iş görenin iş akımı içinde olması, bu akıma uygun davranmasını gerektirir. İş

---

<sup>76</sup> Aslan, a.g.k. s.49

<sup>77</sup> Artan, a.g.k. s.84

<sup>78</sup> Aslan, a.g.k. s.50



akımı içinde bir mal veya hizmetin üretiminde çalışan iş görenler, işin başından sonuna dek, işin niteliğine uygun olarak iş birliği yapıp eşgüdüm içinde çalışmak zorunda kalırlar. Üretim yapısı örgütsel stres kaynakları bakımından birçok etkeni içeren bir yapıdır. Üretim yapısından kaynaklanan stresin bazıları şunlardır.

### **2.8.1. Çalışmaların karşılığını alamamak**

Kişi eğer çok çalışarak gelmeyi istediği bir yönetim basamağının altında bir yerlerde çalışıyorsa, bu hayal kırıklığı yaratacak ve onu stres altına sokacaktır. Bu durum özellikle fazla duygusal iş görenlerde daha büyük stres yaratacaktır. İş gören kendisinin bulunduğu konumdan daha yüksek bir yerde olması gerektiğini düşünüyorsa bu duygu iş görenin, işe ve örgüte karşı olumsuz duygu geliştirmesine neden olacaktır.<sup>79</sup>

### **2.8.2. Araç-gereç yetersizliği**

Örgütlerde çalışanlar, görevlerini gereği gibi yerine getirebilmek için çeşitli araç ve gereçlere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu araç gereçleri kullanarak kişi işini daha kolay yapacak böylece yorulmayacak ve başarısı yükselecektir. Ancak araç-gereçlerin yetersizliği iş göreni strese sokacaktır. Çalışılan yerin donanımı iyi değilse, kolay ve rahat çalışmayı engeller bu durum bireyin etkili ve verimli çalışmasını engeller. İşyerinde kullanılacak araç-gereçler çalışanla işi arasında iyi bir uyum sağlayarak, başarının yükselmesine yardımcı olur.<sup>80</sup>

## **2.9. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları**

Bir örgütte kültürel yapı, örgüt toplumunca benimsenen değer ve normlardan oluşur. Örgütün kültürel yapısının işlevi, örgütün yasal yaptırım gücünü arttırmak, desteklemektir. Örgütün kültürel yapısı, iş görenler için uzun dönemli ve şiddetli olarak yaşanan stres kaynaklarıyla doludur. İş gören kültürel yapının gerektirdiği değer ve normlara uyum sağlamakta büyük ölçüde güçlük çekebilir. Bu da önemli bir stres nedenidir.<sup>81</sup>

---

<sup>79</sup> Artan, a.g.k. s.83

<sup>80</sup> Pehlivan, a.g.k. s.59

<sup>81</sup> Başaran, a.g. k. s.45-46

### 2.9.1 Statü düşüklüğü

Mesleği ne olursa olsun her iş gören, mesleğin ekonomik ve toplumsal görünümünün kendi beklentileriyle uyumlu olması istemindedir. Çünkü hem ekonomik doyum, hem de mesleki statü, farkına varılma, toplum tarafından önemli sayılma ve saygı bekleme gibi gereksinimler, evrensel bir insan özelliğidir. Bu gereksinimlerin karşılanması, iş görenin kendisini ekonomik yönden güçlü, toplumsal yönden de değerli ve yetenekli olarak algılamasını sağlamaktadır. Bu gereksinimlerin yeteri kadar karşılanmaması ise iş görenin strese girmesine yol açabilmektedir.<sup>82</sup> Örgütün kültürel yapısı, iş görenler için uzun dönemli ve şiddetli olarak yaşanan stres kaynakları ile doludur. Değer ve normlara uyumda zorlanan iş gören önemli ölçüde stres yaşar.

### 2.9.2. İş ortamında görüş farklılığı

Ekip çalışmasının olmadığı herkesin kişisel davrandığı, yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hâkim olduğu durumlar önemli bir stres kaynağıdır. Böyle bir durumda kişi kendisini destekleyen, kendisinin de bir parçası olduğunu hissettiği bir ortamda değil, ancak sürekli açık veya gizli olarak mücadele vermesi gereken bir ortamda çalışmak zorunda kalacaktır. Böyle bir ortam kişinin enerjisini iş dışında başka yönlere dağıtır, kişiyi rahatsız edici bir durum yaratarak davranışlarını etkiler. İş ortamında meydana gelen görüş farklılıkları ayrıca çeşitli düzeylerde çatışmaları başlatarak, iş görenlerin stresli durumlar yaşamalarına neden olur.<sup>83</sup>

## 3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları

İş dışı olan ancak bireyi işinde de etkileyen stres kaynaklarıdır. Genellikle yeni bir çocuğun doğumu, şiddetli geçimsizlik, ekonomik yetersizlikler gibi ailevi olaylar; beklenmedik bir harcama yapmak zorunda kalınması, düşük ücretle çalışmak gibi ekonomik sorunlar ve daha önce uğraşılan bir hobiden vazgeçilmesi ya da kişinin düzenli bir hayat yaşayamaması gibi kişisel ilişkilerdir. Irk, cinsiyet ya da sınıf farkı gibi toplumsal değişkenler de stres yapıcı örgüt dışı etkenlerdir.<sup>84</sup>

---

<sup>82</sup> Aslan, a.g.k. s.52

<sup>83</sup> Pehlivan, a.g.k. s.78

<sup>84</sup> Pehlivan, a.g.k.s.22

### 3.1.Stresin Örgütsel Sonuçları

Stresin örgütsel sonuçları, stresin bireye yaptığı etkiler sonucunda ortaya çıkar. Bu nedenle, stresin örgüt üzerindeki etkileri, stresin birey üzerindeki etkilerinin örgüt ortamına yansması olarak düşünülür. Stresin örgüte yansıyan sonuçları performans düşüklüğü, işgören devir hızı, işe devamsızlık, örgütten ayrılma, yetersizlik duygusu, işbirliğini sağlayamama, yabancılaşma, işe geç gelme, dikkatsizlik, tükenme, kaza yapma eğiliminin artması şeklinde sıralanabilir.

### 3.2.Performans

İş görenlerin belli bir miktarda stres tepkisi içinde olmaları, onların işlerine karşı güdülenmelerini ve performans düzeylerinin yükselmesini sağlamaktadır. Ancak, stres miktarının artması tam tersi bir durum yaratır. Bireyler, kendileri için en uygun olan ılımlı bir stresle yaratıcı ve verimli olmaktadır. Yapıcı stres, güdüleme ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Güdüleme, insan davranışını istenilen doğrultuya yönlendiren, belli bir amaç için harekete geçiren güçtür. Güdüleme ile amaçlanan, çalışanların örgütte kalmalarının, yaratıcı güçlerini kullanmalarının, iş performanslarının sağlanmasıdır. Bunun tersi, yani aşırı stres ise uyumsuzluk, yaratıcı ve verimli olmama ile sonuçlanabilmektedir.<sup>85</sup>

Aşırı stres, hem psikolojik, hem de fiziksel rahatsızlıklara yol açacağından dolayı performansın düşmesinde etkili bir faktör olarak karsımıza çıkmakta ve işgörenin içinde bulunduğu örgütün verimini olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>86</sup>

### 3.3.İş Gören Devir Hızı

İş gören devri, iş görenlerin bir kuruluşun kadrosunda istihdam edildikten sonra herhangi bir nedenle ayrılmalarını veya uzaklaştırılmalarını ifade eder.<sup>87</sup> Bir örgütteki işgücü devrinin üçte ikisi emeklilik, kendi arzusuyla ayrılma ve belirli bir nedenle işten çıkarılma gibi nedenlere bağlıdır, buna karşın geri kalan üçte biri ise doğrudan ya da

---

<sup>85</sup> Ertekin, a.g.k. s.63

<sup>86</sup> Sökmen, A., Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü, Adana, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2005, No., s.1-27

<sup>87</sup> Yiğit, N., Örgütsel Stres, Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi, Ankara, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi üniv. Sosyal Bilimler Enst., 2000, s.99

dolaylı olarak stresle ilişkilidir. Özellikle olumsuz fiziksel çalışma koşulları altında ezilen ve işinde arzuladığı tatmini bulamayan çalışanların strese girerek zamanla işletmelerinden soğudukları ve işten ayrıldıkları görülmektedir.

### **3.4.İşe Devamsızlık**

Günümüzde işletme ve yöneticilik alanlarında en fazla sorun olarak karşılaşılan olgulardan biri olan devamsızlık, kısaca işgörenin çalışma programı veya planına göre çalışması gereken zaman diliminde işine gelmemesi olarak tanımlanır.<sup>88</sup>

İşe gitmeme örgütsel stresten kaçınmak amacıyla yapılan davranışlardan biri olarak görülebilir. İşgörenler iş yerlerinde stres yaşadıkları için stresli durum ve olaylardan uzaklaşmak isteyerek işe devamsızlık gösterirler. Kendilerinde stres yaratan kişi, grup, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi, bireyi işe karşı olumsuz tutumlara yöneltmektedir.

Bunun sonucunda ise tek başına işe gitme zorunluluğu bile önemli bir gerilim ve kaygı nedeni olmaktadır. İşine isteksiz olarak başlayan birey, çalışma süresince de etkili verimli olamamaktadır.

### **3.5.İşe Geç Gitme**

İşyerinde yaşadığı stresten dolayı işgörenler genellikle işe geç gitmeyi tercih etmektedirler. Bunun yanı sıra geç gitme işten işe, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Kişinin işyerine geç kalmayı kâr bilmesinin stresten uzak kalmak istemesinden mi, yoksa işyerine evinin uzaklığı gibi çeşitli durumlardan mı kaynaklandığı bilinmelidir. Stres içindeki birey ne şekilde olursa olsun stres kaynağından uzaklaşmak isteyecektir. İş ortamındaki stres kaynakları da bireylerin işten yasal olarak veya yasal olmayan yollarla uzaklaşmasına neden olmaktadır.<sup>89</sup>

### **3.6.İş Kazası**

---

<sup>88</sup> Sökmen, a.g.k., s. 8

<sup>89</sup> Yiğit, a.g.k., s. 99

İş kazalarının önlenmesi konusu gerek bireysel, gerekse örgütsel maliyeti nedeniyle örgüt yönetimlerinin son yıllarda üzerine önemle eğildikleri bir konu haline almıştır. Yapılan araştırmalar örgütlerde örgütsel stresin iş kazalarıyla ilişkili tek faktör olmamakla birlikte, aralarında güçlü bir ilişkinin varlığını desteklemektedir.

### 3.7.Öğretmen Stresi

Öğretmen stresi, terim olarak ilk defa 1977 yılında Chris Kyriacou tarafından kullanılmış ve bu tarihten sonra tüm dünyada araştırmalara konu olmuştur.<sup>90</sup> Öğretmen stresi; öğretmenlerde mesleklerinden dolayı öfke, tansiyon, hayal kırıklığı, kaygı, depresyon ve asabilik gibi hoş olmayan duygu deneyimlerinin yaşanması şeklinde tanımlanmıştır. Stresin uzun zaman devam etmesi hali zihinsel ve duygusal bir bitkinlik durumunun ortaya çıkmasına, başka bir ifadeyle tükenmeye neden olmaktadır. Bu stres, iş performansını olumsuz olarak etkilediği için okullarda da bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk Milli Eğitiminin temelini oluşturan ilköğretim, çocuklara toplumun amaçlarını, değerlerini, sembollerini kazandırarak, onların genel bir değerler sistemi oluşturmalarını sağlar. Bu durumda ilköğretim kademesinde görev yapan öğretmenin taşıdığı sorumluluk daha da artmaktadır.

Son yıllarda, ülkemiz öğretmenlerinin ruh sağlığının gittikçe bozulduğu, ekonomik sıkıntılar yüzünden, toplumun gösterdiği saygın yere sahip olmayan öğretmenlerin sıkıntılarını okula yansıttıkları ve bunalıma düştükleri belirtilmektedir.<sup>91</sup> Yani “öğretmenlik mesleğindeki stres, bir organizasyon olarak okulu, öğretmen performansını, kendisinin ve ailesinin fiziksel ve ruhsal durumunu etkiler.

Stres çoğu öğretmen için bir yaşam tarzı haline gelebilmektedir. Ancak mesleki stres özellikle kimyasal reaksiyonu tetiklediği zaman önemli psikolojik ve buna bağlı fiziksel zararlara neden olabilir. Psikolojik olarak, ani sinirler, depresyon nöbetleri, sürekli gerilim hali, endişe, kafa karışıklığı, kararsızlık ve devamlı üzüntü şeklinde

---

<sup>90</sup> Kayriacou, C., The Nature and Prevalance of Teacher Stres, Philadelphia, Teaching and Stres, 2001, s.27

<sup>91</sup> Balcı, a.g.k., , s. 70-75

kendini gösterir. Fiziksel olarak ise baş ağrıları, bitkinlik, ülser, sindirim bozukluğu ve uykusuzluğun yanı sıra kalp çarpıntısı gibi ciddi sinirsel hastalıklar ile kalp ve kan damarlarına ait hastalıklara da neden olabilir.

Bunların yansısı öğretmen stresi ile ilgili çalışmalarda bazı araştırmacılar ciddi stresin panik ataklara Stresin uzun süre yaşanması hali ise kronik durumlara, baskı birikimlerinin ve işteki stresin sonucundan kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinliğe yani tükenmeye kadar gitmektedir.

Stresli ortam, öğretmenin ve buna bağlı olarak da eğitim öğretim sürecinin etkililiğini azaltabilir. Öğretmen ve öğretim süreci arasındaki organik bağ, stresli bir ortamda çalışan bir öğretmenin verimsizliğinin yarattığı sonuçların öğrencilere, diğer örgütlere ve giderek tüm topluma yansımaya neden olabilir.<sup>92</sup>

Bazı araştırmaların kaydettiği verilere göre öğretmenlerin yüzde yetmişe yakını işlerini “son derece stresli” olarak tarif etmektedirler. Bu nedenle öğretmenlerde stres yaratıcı durumların ya da kaynakların saptanması, daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilmek için bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenlik mesleğinin stres kaynaklarını saptamak amacıyla birçok araştırma yapılmıştır.

Bu araştırmalardan elde edilen verilere göre araştırmacılar, öğretmenlik mesleğinin stres kaynaklarını farklı şekillerde gruplandırmışlardır. Kyriacou’ya göre öğretmenlerin yüz yüze geldiği temel stres kaynakları şöyle sınıflandırılabilir:

- Öğrencilerdeki motivasyon eksikliği
- Disiplin sağlama
- Zaman baskısı ve iş yükü
- Değişikliklerle başa çıkma
- Başkaları tarafından değerlendirilmek
- Meslektaşlarla uğraşmak

---

<sup>92</sup> Aslan, a.g.k. s.7

- Özsaygı ve statü
- İdare ve yönetim
- Rol çatışması ve belirsizlik
- Yetersiz çalışma koşulları.<sup>93</sup>

Bunların yanı sıra zaman yönetimi, sık sık zaman sınırlaması ve aşırı iş yükü, mesleki sıkıntı (düşük gelir ve sınırlı kariyer ilerlemesi), disiplin ve motivasyon (yüksek öğrenci disiplini ve öğrenci etkileşim problemleri), mesleki yatırım (karar vermede yüksek otonomi ve düşük katılım) ve düşük seviyeli mesleki iş birliği öğretmenler için kaydedilen stres kaynaklarıdır.

Öğretmenler üzerinde yapılan diğer bir araştırmaya göre öğretmenlerin en çok etkilendikleri stres kaynakları.<sup>94</sup>

- Yönetimsel destek
- Meslekten kaynaklanan sıkıntılar
- Mali açıdan güvenlik içinde olup olmama

Öğrenci disiplinine ilişkin sorunlardır. Aydın'a göre ise öğretmenlerde stres yaratan kaynaklar şu şekilde sıralanmıştır:

#### Eğitim Sistemi ile İlgili Kaynaklar

- Bakanlık tarafından öğretmenlere sahip çıkılmaması
- Eğitim sistemimde kalitenin düşmesi
- Eğitime siyasetin karışması
- Nitelikli öğretmen yetiştirilememesi

#### Yönetici ve Müfettişlerle İlgili Kaynaklar

- Okul yöneticilerinin yönetim becerilerinin olmaması
- Ast-üst çatışmaları
- Haftalık ders programının adil olmaması, bazı öğretmenlere ayrıcalık yapılması ve saatlerin düzensiz dağıtılması
- Müfettişlerin denetim sürecinde hata arama amacını taşıması
- Denetimden kaynaklanan kaygı, baskı ve tedirginlik

---

<sup>93</sup> Kyriacou, a.g.k., s.29

<sup>94</sup> Ertekin, a.g.k. s.43

- Yükselme olanağının olmaması
- Okulda demokratik bir ortamın yaratılmaması
- Yönetime katılma olanağının olmaması

### Öğrencilerle İlgili Stres Kaynakları

- Öğrenci kalitesinin her yıl biraz daha düşmesi
- Öğretmenlerin sınıf yönetiminde başarısız olmaları
- Sınıflarda öğrenci sayısının fazla olması

### Görevden kaynaklanan stresler

- Yetkilerin yetersiz olması
- Çalışmaların karşılığının alınmaması
- Aşırı ders yükü
- İstenen başarı düzeyine ulaşılamaması
- İş arkadaşları ile geçimsizlik
- Öğretmenler arasında dedikodu
- Öğretmenler arasında oluşan siyasi gruplaşma

Aslan'a göre ise öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları şunlardır:

- Kararlara katılma
- İletişim
- Yöneticilerin tutum ve davranışları
- Denetim biçimi
- Çalışma koşulları
- Yükselme ve gelişme imkânları
- Mesleksel güvence
- Örgütsel imkânlar
- Rol çatışması
- Rol belirsizliği
- İnsan ilişkileri
- Öğrencilerin tutum ve davranışları
- Velilerin tutum ve davranışları

### **3.8.Okul İmkânları ve Denetim**

Okul imkânları; öğrenci sayısı, temizlik, ısı, araç-gereç, okul içi sosyokültürel etkinlikler gibi değişkenlerden oluşmaktadır.

Okulun fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlatma, az veya



fazla ısı, gürültü, kalabalık gibi unsurlar öğretmenlerin sağlığını ve psikolojik durumunu kötü şekilde etkiler. Bu etkenler strese sebep olur. Kötü çalışma koşullarının temel psikolojik etkisi, motivasyona engel olabilir.

Okulun fiziksel çevre şartlarını oluşturan hava koşulları, aydınlatma, az veya fazla ısı, gürültü, kalabalık gibi unsurlar öğretmenlerin sağlığını ve psikolojik durumunu kötü şekilde etkiler. Bu etkenler strese sebep olur. Kötü çalışma koşullarının temel psikolojik etkisi, motivasyona engel olabilir.

Sınıfların temizlenmiş ve uygun ısıda olması, öğrencilerin dikkatini ve rahatlığını etkileyen önemli etmenlerdendir. Uygun sınıf ortamı öğrencilerin derse motivasyonunu kolaylaştırır. Fiziksel şartları yetersiz olan sınıflarda ise öğrencilerin dikkatini toplamak öğretmenin işini zorlaştırır dolayısıyla strese sebep olur.

Araçlar bilginin algılanmasında somutluk sağlayarak öğrenmeyi kolaylaştırır. Dikkati toplamaya ve kalıcı öğrenmeye yardımcı olur. Ayrıca öğrenciyi güdüler ve kalıcı öğrenme temin ederek öğretmenlere zaman kazandırır.<sup>95</sup> Öğretim araç ve gereçlerin sınıfta hazır halde bulundurulması öğretme-öğrenme sürecinin işleyişini kolaylaştırır<sup>96</sup>. Araç-gereçlerin yetersiz olması durumu ise öğrencilerin dikkat ve algılamalarını zorlaştırarak öğrenmeyi güçleştirir. Bu durum öğretmenler için önemli bir diğer stres kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır.

Sınıf organizasyonunda yer alan öğretmen ve öğrencilerin faaliyetlerinin eğitim-öğretim amacı doğrultusunda olup olmadığının tespit edilmesi, denetim ve denetim sonucunda yapılacak değerlendirme ile mümkün olabilmektedir. Bu nedenle sınıf yönetimin en önemli süreçlerinden birisini de denetim oluşturmaktadır.<sup>97</sup> Ancak öğretmenler üzerindeki mevcut denetim sistemi, yine öğretmenler tarafından yeterli düzeyde görülmemektedir. Bununla beraber öğretmenler, müfettişlerin mesleki yeterliliğe ve nesnellığe sahip olmadıklarına inanmaktadırlar. Bu durum ise denetim sürecini öğretmenler için bir stres kaynağı haline getirmektedir.

### **3.9.Okul Yönetimi**

---

<sup>95</sup> Başar, H. Sınıf Yönetimi, Ankara, MEB Yay. 1999, s.74

<sup>96</sup> Eken, V., Sınıf Yönetimi, Ankara, Berikan Yay. 2002, s.135-136

<sup>97</sup> Erken, a.g.k., s. 135-136

Okul yöneticisi, yönetsel etkinliklerle birlikte okul kültürünü bilinçli ya da bilinçsiz olarak yönetmektedir.<sup>98</sup> Okul yönetimi ve öğretmenler arasındaki olumsuz ilişkiler öğretmenleri olumsuz yönde etkilemektedir. Zaman içerisinde bu sınıf ortamına ve ortamı yöneten öğretmenin rolüne yansımaktadır. Örneğin; okul yönetiminin öğretmenin kararlarına doğrudan müdahalesi söz konusu olduğunda başarı derecesi büyük oranda düşmektedir.<sup>99</sup>

Yönetimden kaynaklanan ve öğretmenlerde strese neden olan bazı problemler; nöbet saatlerinin dağıtılmasındaki adaletsizlikler, eğitim ve öğretim dışı iş yükünün fazlalığı, yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmamaları, onların sorunlarıyla ilgilenmemeleri, sert ve kırıncı olmaları, yeterli bilgilendirme yapmamaları, işlerine karışmaları ve okul ile ilgili kararlar alınırken görüşlerini sormamaları şeklinde sıralanabilir.

Yapılan araştırma da yönetimden kaynaklanan problemlerin öğretmen stresine neden olduğu vurgulanmıştır.

### **3.10.Öğretmenlik Mesleği**

Mesleği ne olursa olsun her bireyde bulunan; ekonomik doyum, mesleksi statü, toplum tarafından önemli sayılma ve saygı bekleme gibi gereksinimler, evrensel bir insan özelliğidir. Bu gereksinimlerin karşılanması, iş görenin kendisini ekonomik yönden güçlü, toplumsal yönden de değerli ve yetenekli olarak algılamasını sağlamaktadır. Bu gereksinimlerin yeteri kadar karşılanmaması ise işgörenin strese girmesine yol açabilmektedir.<sup>100</sup>

Öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan ve öğretmenlerde strese neden olan genel problemler; öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması, öğretmenlik mesleğinde maaşın yetersiz olması, öğretmen sendikalarının yetersiz olması, öğretmenlere yönelik lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığı, ders saatinin fazla olması nedeniyle öğretmenin kendine zaman ayıramaması, ilköğretim programında yapılan değişikliklerin yarattığı problemler şeklinde sıralanabilir.

---

<sup>98</sup> Çelik, V., Okul Kültürü ve Yönetimi, Ankara, Pegem A Yay., s.67

<sup>99</sup> Erken, a.g.k., s. 135-136

<sup>100</sup> Aslan, a.g.k. s.52

### 3.11.Meslektaşlar

İş yerindeki ilişkiler potansiyel bir stres kaynağıdır. İlişkilerden kaynaklanan stres kişileri olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilemektedir. İlişkileri olumlu tutan kişiler olumlu stres içindedirler. Bu onları olumlu olarak güdüler. İlişkileri iyi düzenleyemeyen kişiler ise olumsuz stres içindedirler. Bu durum kişileri rahatsız eder ve bir takım stres belirtilerini ortaya çıkarır.<sup>101</sup>

İş yerinde üstleriyle geçimsizlik ve çalışanlar arasındaki olumsuz ilişkiler, kişiliklerin uyumsuzluğu, amirlerle, meslektaşlarla ya da memurlarla çatışma ya da tartışma, iş hayatında olumsuz stres sebebidir.

Meslektaşlardan kaynaklanan ve öğretmenlerde strese neden olan bazı olumsuzluklar; öğretmenler arasında işbirliğinin yetersiz olması, öğretmenler arasında dedikodu yapılması, öğretmenler arasında geçimsizlik olması, öğretmenler arasında rekabet olması şeklinde sıralanabilir.

### 3.12.Öğrenciler

Sınıfa farklı davranış kalıplarına sahip her çevreden öğrenci gelebilir. Öğrenciler davranış kalıplarıyla, duygularıyla, akademik yeterlilikleriyle, fiziksel gelişimleriyle, zihinsel güçleriyle, sağlık yapılarıyla, ihtiyaçlarıyla, okuldan beklentileriyle ve iletişim becerileriyle farklılık gösterir.<sup>102</sup> Bu nedenle her öğrencinin öğretmenle ilişkisi farklıdır.

Olumlu bir öğrenci öğretmen ilişkisi sınıfta verimi arttırırken tam tersi bir durum ise öğretmenlerde stres yaratmaktadır. Öğrencilerden kaynaklanan problemlerin başında disiplin sorunları yer almaktadır.

Öğrencilerden kaynaklanan ve öğretmenlerde strese neden olan genel problemler; öğrencilerin sınıfa araç-gereç açısından hazırlıksız gelmeleri, öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları, öğrencilerin derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları,

---

<sup>101</sup> Artan, a.g.k. s.84

<sup>102</sup> Erken, V.,Sınıf Yönetimi, Ankara, Berikan Yayıncılık, s.126

öğrenciler arası bireysel farklılıkların fazla olması, velilerin, çocuklarının eğitimleri ile ilgilenmemeleridir.

### 3.13.Velilerin Müdahalesi

Veliler, okul örgütünün dışında bulunan, ancak okul yönetiminde rol oynayan öğelerden biridir. Öğrencinin başarı düzeyinde veliler önemli bir etkidir.<sup>103</sup> Okulda istenmeyen davranışlardan bazılarının kaynağı aile olabilir. Aile çocuğun psiko-sosyal gelişimini, tutum ve davranışlarını ve başarısını etkiler. Okulun en sorunlu öğrencileri sorunlu ailelerden gelmektedir.<sup>104</sup>

Velilerin öğrencilerine ve okula ilgisiz kalmaları, velilerin çocuklarının ödevlerini yapmaları, velilerin çocuklarının başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları, velilerin öğretmenin işine karışmaları öğretmenleri çaresiz durumda bırakmakta ve strese girmelerine sebep olmaktadır.

Öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki stres sonucu oluşan stres düzeylerini uygun noktaya getirmek için kullanılan birçok baş etme yolu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin stresle baş etme yolları ile ilgili çalışmalarda öğretmenlerin en sık kullandıkları baş etme yolları şunlardır:

- Problemleri bakış açısıyla engellemeyi denemek
- Anlaşmazlıktan kaçınmak
- İşten sonra dinlenmeyi denemek
- Problemlerin üstesinden gelmek için harekette bulunmak
- Duyguları kontrol altında tutmak
- Özel işlere daha fazla zaman ayırmak
- Problemleri tartışmak ve duyguları başkalarıyla paylaşmak
- Sağlıklı bir ev hayatına sahip olmak

---

<sup>103</sup> Aslan, a.g.k. s.60

<sup>104</sup> Sarıtaş, M., Sınıf Yönetimi ve Disiplinle İlgili Kurallar Geliştirme ve Uygulama, Ankara, Nobel Yay.,2000, s.61

- İleriye yönelik plan yapmak ve öncelik tanımak
- Sınırlarının farkında olmak.<sup>105</sup>

Genel olarak yapılan tanımlara baktığımızda öğretmenlik mesleğinin birçok stres kaynağına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum öğretmenlerin birey olarak yaşamlarında ve eğitimci olarak görevlerinde son derece önemli bir yer tutar. Çünkü yaşanan stres, kaynağı ne olursa olsun bireysel olarak öğretmenin kendisinin yanı sıra ailesini, okuldaki sosyal ilişkilerini, öğrencilerini ve mesleki verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin sahip oldukları mesleki hassasiyet ve toplumsal rolleri, stresleriyle baş etmelerini gerektirmektedir.

Stres yönetimi son safhada ‘yaşam tarzı yönetimi’dir. Stresi yönetmeye karar vermek demek, bireyin duygusal, fiziksel ve ruhsal yaşam kalitesini yükseltmeye karar vermesi demektir. Modelin her adımı bireyin hayatını kontrol altına alıp, yaşadığı stresin zararlarını faydaya çevirme konusunda yöntemler içermektedir. Bu yaklaşım aşağıda kısaca açıklanmaktadır.<sup>106</sup>

İlk adım olan *D* (Değiştir), imkânınız varsa, içinde bulunduğunuz olumsuz durumu değiştirmektir. Olumsuz durumu değiştirebilerseniz, bu durumun sebep olduğu stresi tamamen ortadan kaldırmayı başarabilirsiniz. Bu ilk adım hayatınızın kontrolünü elinizde tuttuğunuzu hissettiren, kendinize güven aşılayan bir yöntemdir.

İkinci adım, *K* (Kabul et)’dir. Değiştiremeyeceğiniz koşulları kabul etmeyi önerir. Kontrol edemeyeceğiniz durumlarla karşılaşabilirsiniz. Bu adımda, kontrol edemeyeceğiniz koşulları öfkelenmeden kabul etmeyi ve pozitif yaklaşımınızı kaybetmemeyi öğretecektir. Bu adım hayatın gerçeklerinden kopmayı ve tükenmeyi önleyecektir. Üçüncü adım olan *B* (Boşver)’i temsil etmektedir. Değiştiremeyeceğimiz durumları kontrol etmeye çalışmak bizi kontrol saplantısına götürür. Bu durum da strese sebep olur. Boş vermek duygusal, zihinsel ve ruhsal açıdan işe yarayan güçlü bir yöntemdir. Stresi önler.

Dördüncü adım ise, *Y*, (yaşam tarzını yönet)’tir. Bu adımda egzersiz, diyet,

---

<sup>105</sup> Kyriacou, a.g.k. s.30-31

<sup>106</sup> Braham, B., J., Ateş Altında Sakin Kalabilmek , Stres Yönetimi, Çev. Vedat G. Diker, İstanbul, Hayat Yay. 2004, s. 57-61

rahatlama ve duygusal destek yoluyla, gelecekte stres oluşturabilecek unsurlarla bu günden m¼cadele etmeyi sağlar. Sonuç olarak stres oğretmenlerin mesleki verimliliğini d¼ř¼rerek okullar için ¼nemli bir sorun oluşturmaktadır. Stresle baş etmek için gerek bireysel gerek okul ¼rg¼t¼ olarak etkili yollar kullanılmal¼, b¼ylece stresin neden olduğu bu olumsuzluklar engellenmelidir. Bu nedenle, bu araştırmada sınıf oğretmenlerinin stres kaynakları ve stresle baş etme yollarının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın amacı ve problemler aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

## II.BÖLÜM

### STRESE KARŞI ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ

#### 1.Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Baş çıkma, kişinin stresi kavramsal ve davranışsal yönetme (minimuma indirme, üstesinden gelme veya tolere etme) gayretleridir. Stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirmek ya da duruma verilen tepkileri değiştirmeye stres yönetimi denilmektedir.

Lazarus ve Folkman'a göre stres ve baş etme teorisi, kişi ile çevre arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin kısa ve uzun vadede sonuçlarını etkileyen bilişsel değerlendirme (Cognitive appraisal) ve baş etme (coping) süreçleri olarak tanımlanmaktadır. Bilişsel değerlendirme; birincil ve ikincil değerlendirme olarak adlandırılan iki aşamadan oluşur. Birincil değerlendirmede (primary appraisal) kişi karşılaştığı durumun kendisine bir şey kazandırıp kazandırmayacağını değerlendirir. "Değerler ya da amaçlarla ilgili potansiyel bir tehlike veya yarar var mıdır?" sorusuna cevap arar. İkincil değerlendirmede (secondary appraisal) ise, "kişi eğer bir fayda veya zarar durumu söz konusu ise ne yapılabilir?" sorusuna cevap arar<sup>1</sup>

Lazarus ve Folkman, stresle başa çıkmayı, sekiz ayrı strateji ile açıklamıştır. Bunlar; stresle karşılaşma, sosyal destek arama, problem çözme planlama, kendini kontrol etme, sorumluluk alma, geride bırakma, pozitif yeniden değerlendirme, kaçma/sakınmadır. Bu stratejiler; problem çözme ve duygu odaklı olarak iki şekilde sınıflandırılmıştır. Bunlardan ilki strese neden olan problem odaklı baş etme (problem-focused coping) ikincisi ise duygu odaklı baş etme (emotion-focused coping), yani duyguları denetim altına almaktır. Yapılan araştırmalara göre insanlar ciddi stresle karşılaştıklarında baş etmenin iki fonksiyonunu da kullanırlar.

Problem çözme stratejisinde birey; stres durumlarını kontrol edeceğine inanarak harekete geçer. Örneğin problem odaklı baş etme formları; durumu değiştirmek, problemi çözmek için soğukkanlı, makul, temkinli kişiler arası agresif gayretler içerir. Bu aktif bir baş etme stratejisidir. Duygu odaklı başa çıkmada ise birey, durumu kontrol

---

<sup>1</sup> Lazarus, L., Occupational Stress, Negative Affectivity and Physical Health in Special and General Education Teachers in Greece, British Journal of Special Education, s. 150-153

edemeyeceğine inanır ve stres olaylarını olduğu gibi kabul eder, bu sebeple duygu odaklı başa çıkma pasif bir stratejisi olarak değerlendirilebilir. Duygu odaklı baş etme problemi çözmek için mesafeli olma, kişi-kontrollü, sosyal destek arama, kaçma-kaçınma, sorumluluk üstlenme gibi formlar içeren pasif bir stratejidir.<sup>2</sup>

Başta çıkma yollarının kullanımında kişilik özellikleri önemlidir. Benlik kavramları ve saygıları yeterli olan kişiler problem çözme ya da sosyal destek arama gibi aktif başa çıkma yollarını tercih ederken aksi nitelikli olan kişiler inkâr ya da kaçınma gibi pasif başa çıkma yollarını kullanmaktadırlar.<sup>3</sup>

Yapılan araştırmalara göre stres yönetimi için özel bir eğitim almamış kişilerin en çok kullandıkları baş etme yolları şunlardır

- Bir başa çıkma planı için sorumluluk alma
- Ani tepkiler yerine iyi düşünülmüş eylemlere girişmek
- Öneri ve destek almaya çalışmak
- Duygularını çevredekilere değil ama kendine ifade etmek
- Sükûnetini korumak ve mizahtan yararlanmak
- Düşmanca yaklaşmak
- Kavga çıkarmak
- Duygularını diğer insanlar önünde açıkça ifade etmek
- Kendini suçlamak
- Problemin kendiliğinden çözülmesini umarak duruma aldırılmıyormuş gibi davranmak duygularını bastırmak
- Karasızlık
- Denemekten vazgeçmek ve çok televizyon izleyerek, çok çalışarak, çok yiyerek, çok içerek, çok sigara kullanarak stres faktöründen kaçmaya çalışmak.

Birey için stres bir gerçek, yönetim için iyi stres gerekli, kötü stres önlenmesi gereken bir sonuçtur. Kötü stresle başa çıkma yöntemleri korunma amaçlıdır. Bu yöntemlerin amacı stres kaynaklarının etkilerini azaltmaktır.<sup>4</sup> Stresle başa çıkma, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir hayat yaşayabilmek için gerekli olan

---

<sup>2</sup> Lazarus, Lazarus, L., Occupational Stress, Negative Affectivity and Physical Health in Special and General Education Teachers in Greece, British Journal of Special Education, s. 572

<sup>3</sup> Korkut, F., Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma, Ankara, Anı Yay., 2004, s.95

<sup>4</sup> Nayan, C., İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Stres Düzeyleri, Gazi Üniv. Eğitim Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2005, s.55



beceriler bir program çerçevesinde öğrenilebilir.

Stres yönetimi (kontrol ve azaltma ) iki seviyede kullanılmaktadır. Bazı örgütler örgüt bireyleri üzerinde durarak onların kişisel stres seviyelerini koruma ya da azaltma amacıyla bazı teknikler öğretme yoluyla yardım ederken, bazı örgütler iş ya da örgüt bazında yaklaşmaktadırlar. Örgütsel ve kişisel yaklaşımları birbirinden tamamen ayırmak imkânsızdır. Stres örgütsel veya bireysel boyutta ya da iki boyutta da yapılacak değişikliklerle mümkün olacaktır.<sup>5</sup> Her örgüt, üyelerinde oluşacak olan stresli durumlarla başa çıkmayı kendi personeline öğretmeli ve bunun için program geliştirmelidir.<sup>6</sup>

Stresle başa çıkma stratejileri bireysel başa çıkma teknikleri ve örgütsel başa çıkma teknikleri olmak üzere iki ayrı grupta ele alınacaktır.

## **2.Stresle Başa Çıkma 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.

### **2.1.Bedensel hareket (Egzersiz)**

Egzersiz tüm vücudu canlandıran, kasları güçlü bir biçimde kullanarak derin soluk alıp vermeyi sağlayan etkinliklerin tümü olarak adlandırılır. Koşma, tenis, bisiklet, yüzmeye, 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. Bedensel hareketlerle, kaslarda gevşeme, zihinsel gevşeme, işte etkinlik artması, uyanıklığın artması, enerjide artış, duygusal boşalma ve rahatlık

---

<sup>5</sup> Yiğit, M., Yiğit, N., Örgütsel Stres, Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi, Ankara, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi ün. Sosyal Bilimler Enst., 2000 s.118-119

<sup>6</sup> Ertekin, Ertekin,Y.,Stres ve Yönetimi, Ankara,Türkiye ve Orta Doğu amme idaresi enstitüsü yayınları No:253 .1993, s.95

daha iyi uyku, daha kuvvetli kemikler, endişelerde azalma, kalp hastalığı riskinin azalması, bel ve sırt ağrısından korunma ve kurtulma, kendine güven artışı, daha iyi bir sağlık.<sup>7</sup>

## **2.2.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 dâhil olduğu kişide başlayacak veya başlamış olan stres tepki zincirini kırmakta ve ters yöndeki zinciri başlatmaktadır. Nefes alma egzersizine başlamadan önce sağ avucunuzu göbeğinizin hemen altına, sol elinizi göğsünüzün üstüne koyun ve gözlerinizi kapatın. Nefes almadan önce ciğerinizi iyice boşaltın. Ciğer kapasitenizi hayali olarak ikiye bölün ve ‘‘bir- iki’’ diye sayarak ciğerinizin bütününe doldurun... Kısa bir süre bekleyin, ‘‘bir – iki’’ diye sayarak, nefesinizi aldığınızın iki katı sürede boşaltın. Doğru nefes alıp vermek akciğere bütün kapasitesini kullanma imkanı verir. Böylece hem kan dolaşımı hızlanır, hem de sonum sistemi ile ilgili hastalıklara karşı önlem alınmış olur.<sup>8</sup>

## **2.3.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.

## **2.4.Biyo Feedback (Biyolojik Dönüt)**

Kişinin fizyolojik işlevlerini basit ölçüm aletleri yardımıyla denetim altına alma sürecidir. Tıbbi rehberlik altında bireyler stres belirtilerini feedback araçları yolu ile azaltmayı öğrenebilmektedir. Yakın bir zamana kadar sinir sisteminin kontrol edilemeyeceğine inanılırdı. Oysa kalp atışı, oksijen tüketimi, mide asidi salgısı gibi içsel

---

<sup>7</sup> Artan, Artan,İ.,Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir inceleme,İstanbul,1986 s.137-138

<sup>8</sup> Baltaş,A, Baltaş, Z., Stres ve Başa Çıkma Yolları., s.188

süreçler kontrol edilebilmektedir. Böylece biyo-feedback stresin istenmeyen etkilerinin azaltılmasında yardımcı olabilmektedir. Bu yöntemle kişi kendisine yansıtılan bedensel faaliyetlerini kontrol etme ve bunları kendi isteği doğrultusunda kullanma alışkanlığını kazanır.

## **2.5.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.<sup>9</sup>

## **2.6.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.<sup>10</sup>

## **2.7.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.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Pehlivan, Pehlivan,İ.,İş Yaşamında Stres.Ankara, Pegem Yayıncılık 2. baskı, 2002, s. 57-59

<sup>10</sup> Güney, Güney,S.,Stres ve Stresle Başa Çıkma, Yönetim ve Organizasyon, Ankara, Nobel Yayın, 2001s. 543

<sup>11</sup> Pehlivan, a.g.k, s.160-161

## 2.8.Masaj

Masaj kan dolaşımını düzenler, gerilmiş kasların gevşemesini, stres anında bedeninizde ortaya çıkan ağrıların giderilmesini, rahatlamanızı, kendimizi zinde hissetmenizi sağlar, kendinize olan güveninizin artmasına ve içinizde 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.<sup>12</sup>

## 2.9.Dua ve ibadet

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.

Sıkıntılı, bunalımlı ve gergin bir durumda duanın etkisi, "yatışma ve rahatlama" şeklinde kendini gösterir. Hastalık, başarısızlık, felaket gibi insanı tehdit eden durumlar ve tehlikeler, kişinin sinirlerini bozar, moralini sarsar, cesaretini kırar. Dua eden birey, Allah'a güvenir, talep ve isteklerinin Allah tarafından bilindiğine ve duyulduğuna inanır. İlahi kudretin imdadına koşacağına güvenir ve sıkıntılı, gergin durumda bireyde bir yatışma ve rahatlama gerçekleşir.<sup>13</sup>

## 2.10.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

---

<sup>12</sup> Rowshan, A., Stres Yönetimi, çev. Şahin Cüceloğlu, İstanbul, Sistem Yay., 2003, s. 109-110

<sup>13</sup> Kula, N., Deprem ve Dini Başa Çıkma . Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi, No:1, 2002, s.26

edemeyen insanların sağlıkları bozulur, stresin yol açtığı çeşitli hastalıklara yakalanırlar ve hayattan aldıkları zevk azalır.<sup>14</sup>

Zamanı nasıl ne şekilde harcayacağını öğrenmek kişinin hem işteki verimini, hoşnutluğunu hem de yorgunluk giderme yeteneğini arttırdığı için periyodik olarak acımasızca vakit geçirmenin kimi zaman tedavi edici bir yönü olabilir. Boş vakit ayırıp tembellik yapmak, gündüz uykusu çekmek ya da sosyal bir aktivitede bulunmak kişinin vücudunu sakinleştirmesini, enerjisini tazelemesini, iyimserlik, rahatlama ve mizah duygusunun gelişmesini sağlar.<sup>15</sup>

### 3.Stresle Başa Çıkma Örgütsel Stratejiler

Örgütsel stresle başa çıkma stratejileri, işgörenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ya da azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir.<sup>16</sup> Örgütsel stresin neden olduğu olumsuz sonuçlar sosyal destek ile azaltılabilir. Sosyal destek, kişinin bir ya da daha fazla insan ile sık sık görüşmesi, bunlardan güçlü ve olumlu duygularla birlikte ihtiyaç duyduğu duygusal yardımı alma ve verme isteği ile yeteneği taşıyan ilişkilerdir.<sup>17</sup>

Örgütler; örgüt yapısıyla ilgili değişiklikler, seçme ve yerleştirme programlarında yapılacak düzenlemeler, iş koşullarının iyileştirilmesi, eğitim ve geliştirme, iş ve görevin yeniden tasarlanması, rol analizi, hedef tayin etme, kariyer gelişimi, paylaşımcı yönetim, fiziksel ortamın düzenlenmesi ve sosyal desteğin artırılması gibi stratejileri kullanarak iş yerinde stresi önleyebilirler.<sup>18</sup> Örgütsel stresin azaltılması için kullanılacak genel stratejiler aşığıda açıklanmıştır.

#### 3.1.Örgüt ve yönetim geliştirme

Örgüt geliştirme programlarının temel amaçları, bir bütün olarak örgütün performansını geliştirmeyi amaçlar. Bunun için örgüt üyelerinin inanç, tutum ve davranışlarını değiştirmek, birbirleri ile daha etkin haberleşmelerini sağlamak,

---

<sup>14</sup> Baltaş, a.g.k., s.131-133

<sup>15</sup> Kısta **Strese Son**. Çeviren: Deniz ÖZSOY, Ufuk ÖZSOY. İstanbul: Meta Yayınları, 2004, s. 76

<sup>16</sup> Pehlivan, a.g.k., s. 164

<sup>17</sup> Artan, a.g.k., s. 127

<sup>18</sup> Akkoyun, N., Örgütsel Stres, A Tipi Kişilik ve Stresle Başa Çıkma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enst. 2004, s.96

sorunlarını açık bir duruma getirmek, birbirlerine yardımcı olmalarını sağlamak, düşünce, arzu ve önerilerini birbirleri ile paylaşmalarını sağlayacakları ortamı geliştirmektir.

Yönetim geliştirme ise örgütteki yöneticilerin işlerini daha etkin yapabilmeleri için yeni araç, teknik ve kavramlarla donatılmaları, karar verme ve sorun çözme yeteneklerinin geliştirilmesi, davranış ve tutumlarının değiştirilmesi için düzenlenen biçimsel programlardır.<sup>19</sup>

### **3.2. Destekçi bir örgütsel hava yaratmak**

Birçok büyük örgütte bugün yüksek düzeyde bürokratik ve biçimsel bir yapı ile birlikte katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Bu durum önemli ölçüde bir stres kaynağıdır. Daha az merkeziyetçi, kararlara katılımı sağlayan, yukarı doğru iletişim akışına izin veren bir yapı kurulması önemli bir başa çıkma stratejisi olabilir. Kuramsal olarak, böyle bir yapı ve süreç değişikliği iş görenler için daha destekçi bir örgüt havasının yaratılmasını, iş stresinin önlenmesini ve azaltılmasını sağlayacaktır.<sup>20</sup> Adayla iş çevresi arasında daha iyi bir uyum için seçme ve yerleştirme süreçlerine daha bir özen gösterilebilir.<sup>21</sup>

### **3.3. İşi Yeniden Yapılandırma**

Görevin zenginleştirilmesi, sosyo-teknik düzenleme, işin genişletilmesi, iş dönüşümü, bağımsız çalışma grupları, örgütsel rollerin belirlenmesi ve çatışmaların azaltılması, meslek danışmanlığı, stres danışmanlığı olarak işi yeniden yapılandırma yoluna gidilebilir.

#### **3.3.1. Görevlerin Zenginleştirilmesi**

İşin daha anlamlı, yarışmaya olanak sağlayıcı ve ödüllendirici olması amacıyla yeniden tanımlanması ve yapılandırılmasıdır. İş zenginleştirme hem işin içerdiği

---

<sup>19</sup> Artan, a.g.k., s.128

<sup>20</sup> Pehlivan, a.g.k., s.164

<sup>21</sup> Balcı, Balcı,A.,Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama,Ankara,2000., s.33

etmenlerin hem de işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. Görevin zenginleştirilmesinde iş ya da işler yeniden düzenlenir, ya da bireyin iş yapma şekli değiştirilir. İş zenginleştirilmesi tekniği ile görevin önemine, bireyin bağımsızlığına sorumluluk ve dönüt artışına yol açabilir.<sup>22</sup>

### 3.3.2 Sosyo Teknik Düzenleme

Fiziksel çevre koşullarından kaynaklanan stres yapıcıları ortadan kaldırmak amacıyla, iş yerinin fiziksel ve teknik özelliklerinin yeniden düzenlenmesidir.<sup>23</sup>

### 3.3.3.İşin Genişletilmesi

Belirli bir iş ile ilgili görevlerin çeşit ve sayısını, fazla bir beceri ve sorumluluk gerektirmeyecek şekilde arttırmaktır. Böylece iş devri ve devamsızlık azalmakta, verimlilik artmakta ve kalite yükselmektedir. Bağımsız Çalışma Grupları: Yapılan işin bölümlere ayrılarak, farklı iş görenler tarafından yapılması yerine, tüm üretim sürecinin bir çalışma grubu tarafından yapılmasıdır. Yönetim tarafından belirlenen sınırlar içerisinde tüm çalışmalar bağımsız çalışma grupları tarafından yerine getirilir. İş akışının ve standartlarının belirlenmesi, yeni araç ve süreçlerin denenmesi, grubun kendi güvenlik kurallarının saptanması örnek olarak gösterilebilir.<sup>24</sup> Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması: Rol çatışması ve belirsizlikler bireysel stres kaynaklarının başında gelmektedir.

Yöneticiler örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilirler.<sup>25</sup> Bunun için yönetici her şeyden önce mevcut çatışmaları iyi ve doğru bir şekilde tanımlamalıdır. Daha sonra bu çatışmaların nedenleri ve kökenleri araştırılmalı, bu çatışmayı yönetecek seçenekler belirlenmeli ve bunlardan en uygun bulunanı uygulanmalıdır. Sonunda ise çatışmanın ve nedenlerinin gerçekten ortadan kalkıp, kalkmadığı gözlenmelidir.<sup>26</sup> Her görev, işgörene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. Özel bir rol belirleme stratejisi

---

<sup>22</sup> Balcı, a.g.k., s.33

<sup>23</sup> Artan, a.g.k., s.134

<sup>24</sup> Artan, a.g.k., s.133-134

<sup>25</sup> Pehlivan, a.g.k., s. 165

<sup>26</sup> Artan, a.g.k., s. 133

olarak, her rol göndericinin beklentilerini bir listesini kişinin elinde bulundurulması sağlanabilir. Bu liste odak kişinin beklentileri ile bütünleştirildikten sonra çatışmaların ortadan kaldırılmasında kullanılabilir.<sup>27</sup>

### **3.3.4.İş Dönüşümü**

İşin doğası gereği stres dolu olması, işin üzerinde herhangi bir düzeltmenin yapılmasının olanaksız olması nedeniyle başvurulan bir yöntemdir. Burada kişiler başka işlerle dönüşümlü olarak çalıştırılırlar.

### **3.3.5.Bağımsız Çalışma Grupları**

Yapılan işin bölümlere ayrılarak, farklı iş görenler tarafından yapılması yerine, tüm üretim sürecinin bir çalışma grubu tarafından yapılmasıdır. Yönetim tarafından belirlenen sınırlar içerisinde tüm çalışmalar bağımsız çalışma grupları tarafından yerine getirilir. İş akışının ve standartlarının belirlenmesi, yeni araç ve süreçlerin denenmesi, grubun kendi güvenlik kurallarının saptanması örnek olarak gösterilebilir.<sup>28</sup>

### **3.3.6.Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması**

Rol çatışması ve belirsizlikler bireysel stres kaynaklarının başında gelmektedir. Yöneticiler örgütsel rollerin belirsizliğini ve çatışmalarını ortadan kaldırarak bunun neden olduğu stresi azaltabilirler.<sup>29</sup> Bunun için yönetici her şeyden önce mevcut çatışmaları iyi ve doğru bir şekilde tanımlamalıdır.

Daha sonra bu çatışmaların nedenleri ve kökenleri araştırılmalı, bu çatışmayı yönetecek seçenekler belirlenmeli ve bunlardan en uygun bulunanı uygulanmalıdır. Sonunda ise çatışmanın ve nedenlerinin gerçekten ortadan kalkıp, kalkmadığı gözlenmelidir.<sup>30</sup> Her görev, işgörene destek olacak açık beklentileri ve gerekli bilgiyi içermelidir. Özel bir rol belirleme stratejisi olarak, her rol göndericinin beklentilerini bir listesini kişinin elinde bulundurulması sağlanabilir.

---

<sup>27</sup> Pehlivan, a.g.k., s. 165

<sup>28</sup> Artan, a.g.k., s.134

<sup>29</sup> Pehlivan, a.g.k., s. 165

<sup>30</sup> Artan, a.g.k., s. 133



Bu liste odak kişinin beklentileri ile bütünleştirildikten sonra çatışmaların ortadan kaldırılmasında kullanılabilir.<sup>31</sup>

### **3.3.7.Meslek Danışmanlığı**

Kendilerine uygun olmadığına inandıkları işlerde çalışan kişiler stres altına girebilirler. Onların sorunlarını çözmek için bir danışmana gereksinme vardır. Bu danışmanların hazırlayacağı programlarda onların ilgi ve yetenekleri değerlendirilerek, son derece faydalı olacak yeni fırsatlar yaratılabilir. Böylece bu kişi kendisi için yararlı olabilecek başka bir bölüme hatta örgüte geçebilir.<sup>32</sup>

### **3.3.8. Stres Danışmanlığı**

Stres içinde olan kişi, kişisel başa çıkma teknikleri ile çözemediği sorunlarını danışacak, onları anlatıp yardım isteyecek profesyonel bir yardımcıya gerek duyabilir. Böyle bir danışmanın örgüt içinde var olması kişileri rahatlatacaktır. Danışmanlık yapacak kişinin psikolog ya da sosyal psikolog olması ve kişilere rehberlik yapması başarılı sonuçlar yaratır.<sup>33</sup>

Stresin azaltılmasında yöneticilere düşen görevler ise şunlardır:

- Çalışma için çekici bir ortam yaratılarak iş tatminini yükseltmek
- Rol belirsizliğini en aza indirmek
- Aşırı iş yükünü ortadan kaldırmak
- Örgütte değişme ve süreklilik arasında iyi bir denge kurmak
- Çalışanları devamlı motive etmek
- Çalışanların kararlara katılımını sağlamak
- Örgüt içinde stresi azaltmak için gerekli hizmetleri oluşturmak
- Stres konusunda çalışanları bilgilendirmek.<sup>34</sup>

---

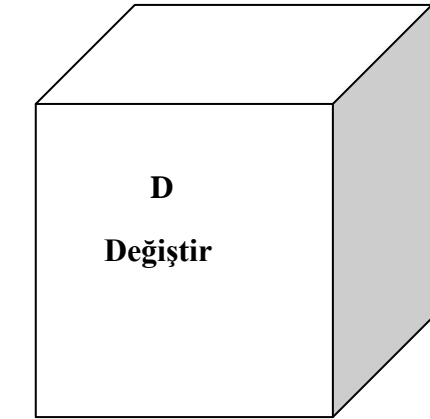
<sup>31</sup> Pehlivan, a.g.k., 165

<sup>32</sup> Artan, a.g.k, s. 128

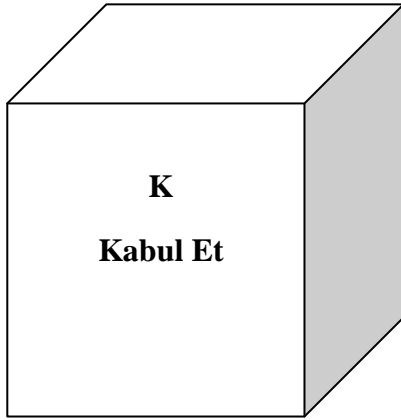
<sup>33</sup> Artan, a.g.k., s. 129

<sup>34</sup> Güney, S. Stres ve Stresle Başa Çıkma, Yönetim ve Organizasyon, Ankara, Nobel Yay., Dağıtım, 2001, s.544

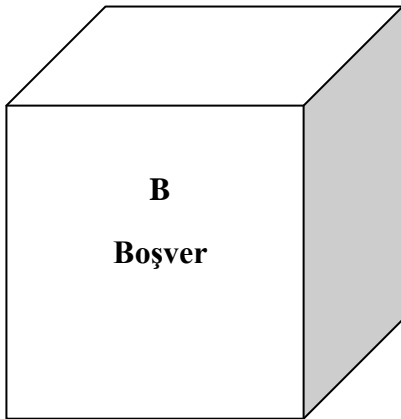
### 1.1.10. Stres Yönetiminde DKBY (Değişir-Kabul Et-Boşver-Yaşam Tarzını Yönet) Modeli



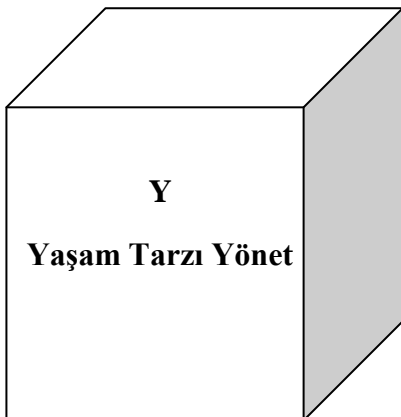
- \* Stres Kaynağıyla Yüzleş
- \* Yardım İste
- \* Zamanını İyi Kullan
- \* Hayır, Demeyi Öğren
- \* Arada mola ver



- \* Stres Kaynağını önceden tahmin et
- \* Düşünce tarzını değiştir.
- \* Kaygılanma
- \* Öfkene Hakin ol
- \* Durumu daha da kötüleştirme



- \* Vazgeçmeyi Öğren
- \* İşleri üst üste ekleme
- \* Denge Kur
- \* A tipi davranış (kaçın)
- \* B tipi davranış (edin)



- \* Negatif Mücadeleden kaçın
- \* Pozitif yaşam tarzını benimse
- \* Diyet yap
- \* Egzersiz yap
- \* Rahatla
- \* Destek ol

Stres yönetimi son safhada ‘yaşam tarzı yönetimi’dir. Stresi yönetmeye karar vermek demek, bireyin duygusal, fiziksel ve ruhsal yaşam kalitesini yükseltmeye karar vermesi demektir. Modelin her adımı bireyin hayatını kontrol altına alıp, yaşadığı stresin zararlarını faydaya çevirme konusunda yöntemler içermektedir. Bu yaklaşım aşağıda kısaca açıklanmaktadır.<sup>35</sup>

İlk adım olan D (Değiştir), imkânınız varsa, içinde bulunduğunuz olumsuz durumu değiştirmektir. Olumsuz durumu değiştirebilerseniz, bu durumun sebep olduğu stresi tamamen ortadan kaldırmayı başarabilirsiniz. Bu ilk adım hayatınızın kontrolünü elinizde tuttuğunuzu hissettiren, kendinize güven aşıl原因 bir yöntemdir.

İkinci adım, K (Kabul et)’dir. Değiştiremeyeceğiniz koşulları kabul etmeyi önerir. Kontrol edemeyeceğiniz durumlarla karşılaşabilirsiniz. Bu adımda, kontrol edemeyeceğiniz koşulları öfkelenmeden kabul etmeyi ve pozitif yaklaşımınızı kaybetmemeyi öğretecektir. Bu adım hayatın gerçeklerinden kopmayı ve tükenmeyi önleyecektir.

Üçüncü adım olan B (Boşver)’i temsil etmektedir. Değiştiremeyeceğimiz durumları kontrol etmeye çalışmak bizi kontrol saplantısına götürür. Bu durum da strese sebep olur. Boş vermek duygusal, zihinsel ve ruhsal açıdan işe yarayan güçlü bir yöntemdir. Stresi önler.

Dördüncü adım ise, Y, (yaşam tarzını yönet)’tir. Bu adımda egzersiz, diyet, rahatlama ve duygusal destek yoluyla, gelecekte stres oluşturabilecek unsurlarla bu günden mücadele etmeyi sağlar. Sonuç olarak stres öğretmenlerin mesleki verimliliğini düşürerek okullar için önemli bir sorun oluşturmaktadır. Stresle baş etmek için gerek bireysel gerek okul örgütü olarak etkili yollar kullanılmalı, böylece stresin neden olduğu bu olumsuzluklar engellenmelidir. Bu nedenle, bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve stresle baş etme yollarının ortaya konması amaçlanmıştır. Bu çerçevede araştırmanın amacı ve problemler aşağıdaki şekilde ifade edilmiştir.

---

<sup>35</sup> Braham, B., J., Ateş Altında Sakin Kalabilmek , Stres Yönetimi, Çev. Vedat G. Diker, İstanbul, Hayat Yay. 2004, s. 57-61

## BÖLÜM III

### EĞİTİM KURUMLARINDA ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ve ÇÖZÜM YOLLARI: EĞİTİM KURUMLARINDA BİR UYGULAMA

#### 1.ARAŞTIRMANIN AMACI

Etkili bir okul, içindeki öğretmenlerin varlığıyla ortaya çıkacaktır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimiz üzerinde strese neden olan faktörleri tespit etmek önemli bir boyuttur. Bu yönde yapılacak çalışmalar öğretmenlerimizin stres kaynaklarının farkına varmalarına rehberlik edecektir. Stres kaynaklarının neler olduğunu bilen öğretmenler strese başa çıkmada da başarılı olacaklardır. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesi, iş görenlerinin stresten ve onun yol açtığı olumsuz etkilerden etkilenme düzeylerinin en aza indirilmesiyle olur.

İstenilen hedeflere, moral motivasyonu yüksek iş görenle ulaşmak daha kolay olacaktır. Okul yöneticileri iş görenleri için gerekli ortamı oluşturmalı, alınması gereken önlemleri almalıdır. Öğretmelik mesleği en stresli mesleklerden birisidir. Öğretmenlerin strese girmesine neden olan faktörleri asgariye indirmek en başta öğretmenlerin ve bağlı buldukları mesleki örgütlerin elindedir. Bunun yanında yaşanan stresi azaltmada, bulunulan çevredeki insanlara da önemli rol düşmektedir.

Bu araştırma örnekleminde yola çıkılarak öğretmenlerin yaşadıkları stres ve stres kaynakları genel çerçevesi ile çizilmiş ve ele alınmıştır. Sunulan çözüm önerileri ile örneklemden evrene doğru bir tümevarıma gidilebilir ve uygulanabilir çözüm önerileri yaygınlaştırılarak öğretmenlik mesleğinin daha az stresli olması sağlanabilir.

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerde strese neden olan stres kaynaklarını ortaya çıkarıp bu kaynakları örneklem çerçevesinde değerlendirmek ve bu duruma en uygun çözüm önerilerini sunmaktır.

## 2.ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu araştırma; 2008–2009 Eğitim-Öğretim yılında İstanbul İli Sultanbeyli İlçesindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlere uygulanmıştır. Okul müdürleri ve müdür yardımcıları araştırmaya dâhil edilmemişlerdir. Araştırmada denek olarak kullanılan öğretmenlerin tamamına ulaşılabilmesi bu araştırmamızı sınırlandırmaktadır.

## 3.ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın evrenini İstanbul Sultanbeyli ilçesindeki eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Bu kapsamda Sultanbeyli eğitim kurumlarında 1250 öğretmenin<sup>1</sup> çalıştığı tespit edilmiştir. Örneklem grubunu 14 okulda görev yapan 220 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamı aracı olarak; öğretmenlerin stres kaynaklarının tespiti ve baş etme yollarında neler yaptıklarını tespit etmek üzere anket formu kullanılmıştır. Kullanılan anket dört bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde stres kaynakları, üçüncü bölümde stresin etkisi ve dördüncü bölümde ise baş etme yollarını bulmaya yönelik sorular bulunmaktadır. Stres kaynaklarını ölçen 33 soruluk ikinci bölüm gerekli literatür taraması yapıldıktan sonra Doğan'ın<sup>2</sup> tez çalışmalarında kullandıkları anket sorularından faydalanılarak araştırmaya uyarlanmıştır. Anketin üçüncü bölümündeki stresin etkisi ile ilgili bölümde anket sorularının puanlaması Likert tipi 5'li derecelendirme ile yapılmıştır. Anket uygulanmadan önce alanında uzman akademisyenlere ve öğretmenlere, psikolojik danışmanlara dağıtılarak gerekli düzenlemeler yapıp ve anlaşılır olmayan soru maddeleri formdan çıkarılmıştır.

Araştırma örneklemini oluşturan 300 öğretmenin 280'ine anket formu araştırmacı tarafından okullara gidilerek dağıtılmıştır. Anket formu almak istemeyen, okulda olmayan öğretmenlere anket formu verilememiştir. Dağıtılan anket formlarından 220 tanesi geri dönmüş, geri dönen anket formlarından tamamı yapılan kontroller

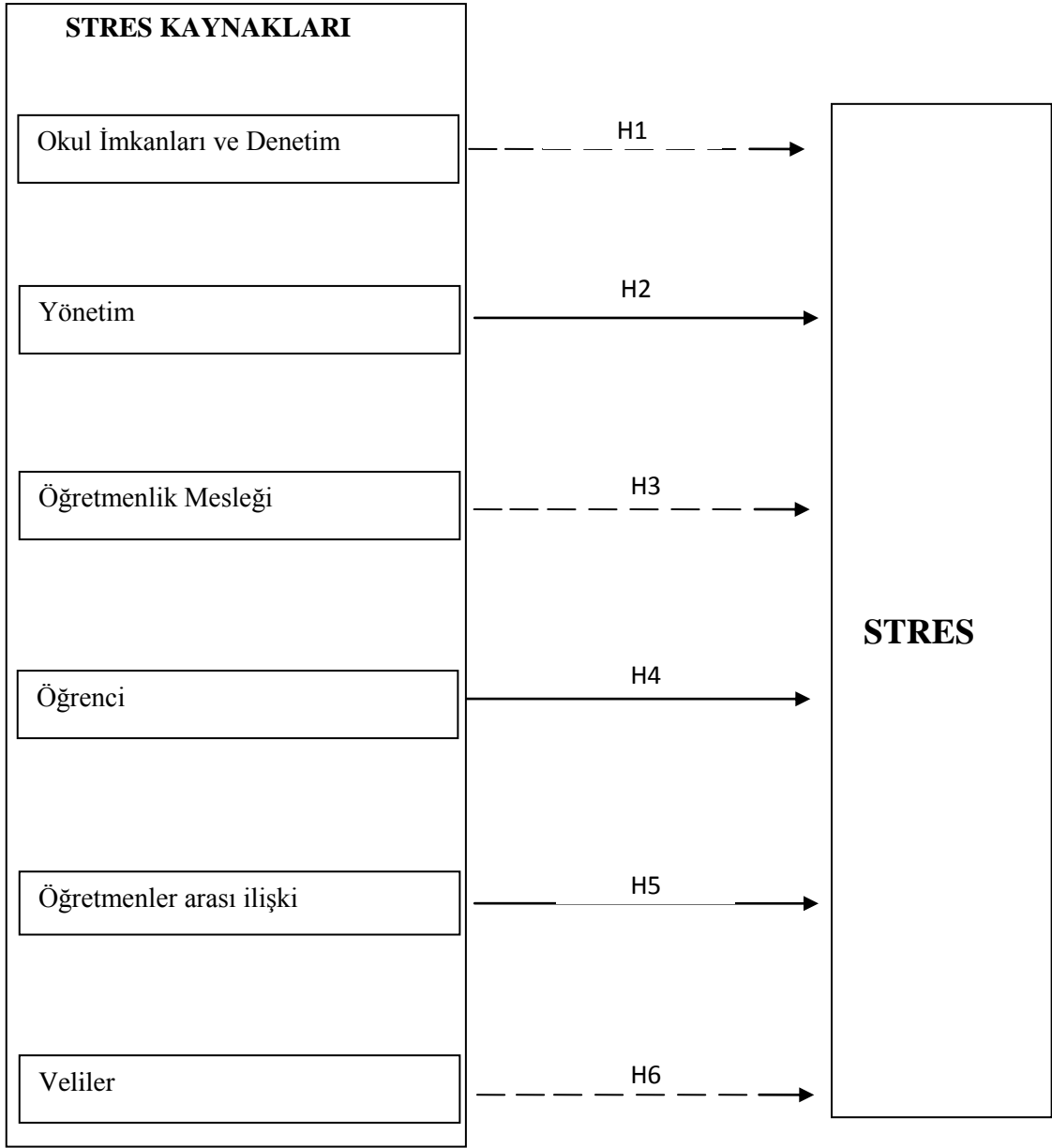
---

<sup>1</sup> Sultanbeyli İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından verilen bilgi.

<sup>2</sup> Figen Doğan

sonucu belirlenen ölçeklere uygun cevaplar verdiklerinden dolayı değerlendirilmeye alınmıştır.

Toplanan anket formları numaralandırılmış ve verilen cevaplar kodlanmıştır. Verilerin analizinde SPSS 15.0 istatistiksel analiz paket programı kullanılmıştır. Değişkenler arasındaki birebir ilişkiyi bulmak için korelasyon analizi, birden fazla bağımsız değişken ile bir bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak için regresyon analizi uygulanmıştır. Araştırmanın hipotezleri stres kaynakları sürecinin alt fonksiyonlarında (Okul imkânları ve denetim, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğrenci, öğretmenler arası ilişkiler, veliler) öğretmenlerin stresle baş etme biçimlerini inceleyecek şekilde oluşturulmuştur. Araştırma hipotezleri doğrultusunda araştırma modeli Şekil 7'deki gibi oluşturulmuştur.



**Şekil 7: Araştırma Modeli**

**H1:** Okul imkânları ve denetimden kaynaklanan stresin öğretmenler üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**H2:** Yönetimden kaynaklanan stresin öğretmenler üzerinde etkisi vardır.

**H3:** Öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan stresin öğretmenler üzerinde etkisi bulunmaktadır.

**H4:**Öğrenciden kaynaklanan stresin öğretmenler üzerinde etkisi vardır.

**H5:** Öğretmenler arası ilişkiden kaynaklanan stresin öğretmenler üzerinde etkisi vardır.

**H6:** Veliden kaynaklanan stresin öğretmenler üzerinde etkisi vardır.

#### **4.ARAŞTIRMANIN BULGULARI VE DEĞERLENDİRİLMESİ**

İstanbul Sultanbeyli ilçesinde görev yapan ve uygulanan anket formu ile değerlendirilen 220 öğretmene ait verilerin analiz sonuçlarına göre elde edilen bulgular yorumlanmıştır. İlk önce katılımcıların demografik özelliklerine ait frekans ve yüzdelik bilgiler verilmiştir. Daha sonra; anket sorularının faktör analizleri, değişkenlerin birebir ilişkilerinin değerlendirildiği korelasyon analizi, birden fazla bağımsız değişkenin bir bağımlı değişkenle olan ilişkisinin açıklandığı regresyon analizlerine ilişkin bulgular açıklanmıştır.

##### **4.1. Demografik Özellikler**

Demografi, dünyada veya bir ülkede bulunan nüfusun yapısını, durumunu, dinamik özelliklerini inceleyen bilim dalıdır.<sup>3</sup> Bu bölümde katılımcıların yaş, cinsiyet, medeni durum, branş, eğitim, kıdem, çalışma süresi, öğretmenlerin kadro durumu gibi demografik özellikleri yer almaktadır.

---

<sup>3</sup> <http://tr.wikipedia.org/wiki/Demografi> (10.09.2009)



Tablo 1, araştırmaya katılan օğretmenlerin %35,9'u(79 kişi) kadın, %64,1'i (141 kişi) erkektir. Kadın ve erkek sayısı birbirine oldukça uzaktır. Birçok iş kolunda erkek sayısı kadın sayısına göre fazladır. օğretmenlik mesleğinde de bu durumunun değişmediği gօrlmektedir.

**Tablo 1: Cinsiyet Dağılımı**

Cinsiyet	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kmltif Yüzde %
Kadın	79	35,9	35,9	35,9
Erkek	141	64,1	64,1	64,1
Toplam	220	100	100	

Tablo 2 araştırmaya katılan օğretmenlerin %21,8 'i (48 kişi) 20–25 yaş grubu, %31,4,'(69 kişi) 26–30 yaş grubu, %22,7 'si(50 kişi) 31–35 yaş grubu, % 13,6 'sı (30 kişi) 36–40 yaş grubundadır. %10,5(23 kişi) 40 yaş ve üzeri grubundadır. Ayrıca araştırmaya katılan օğretmenlerin %89,5 'u (197 kişi) 40 yaş ve altını temsil etmektedir. Bu da araştırma yapılan bօlge օğretmenlerinin büyük kısmının genç olduğunu gօstermektedir. Gօrev yapan օğretmenlerin genç olmasının bօlge için avantaj teşkil ettiğini düşünebiliriz.

**Tablo 2: Yaş Dağılımı**

Yaş	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kmltif Yüzde %
20–25	48	21,8	21,8	21,8
26–30	69	31,4	31,4	53,2
30–35	50	22,7	22,7	75,9
36–40	30	13,6	13,6	89,5
40 ve zeri	23	10,5	10,5	100
Toplam	220	100	100	

Tablo 3, araştırmaya katılan օğretmenlerin kıdem yılları şu şekildedir: 1–10 yıl %70,5 (155 kişi),11–20 yıl %21,8(48), 21 ve փzeri yıl %7,7 (17 kişi) inin aralığında olduğunu gփrփyoruz. Katılımcıların %70,5 gibi bir oranın mesleğin henփz ilk on yıllık bփlփmünde olması araştırma bփlgesindeki օğretmenlerin genփ yaş grubunu temsil ettiği savımızı gփçlendirmektedir.

**Tablo 3: Meslekteki Kıdem Yılı**

Yıl	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
1-10	155	70,5	70,5	70,5
10-21	48	21,8	21,8	92,3
21 ve փzeri	17	7,7	7,7	100
Toplam	220	100	100	

Tablo 4, araştırmaya katılan օğretmenlerin % 84,5'i (186 kişi) kadro durumu asildir. %12,7 (28 kişi) kadro durumu ise sözleşmelidir. %2,7 (6 kişi) kadro durumu ise ücretlidir. Bu durum araştırma bփlgesinde asil olarak görev yapan օğretmen oranının çok olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durumun sebebi օğretmen atamalarında sözleşmeli olarak atananların daha sonradan kadroya alınmasından kaynaklanmaktadır

**Tablo 4: օğretmenlerin Kadro Durumu Dağılımı**

Kadro Durumu	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Asil	186	84,5	84,5	84,5
Sözleşmeli	28	12,7	12,7	97,3
Ücretli	6	2,7	2,7	100
Toplam	220	100	100	

Tablo 5, araştırmaya katılan օğretmenlerin %1,8'si(4 kişi) օğretmen Okulu, %2,3'ü (5 kişi) Eğitim Enstitüsü,%1,8'i (4 kişi) Eğitim Yüksek Okulu, %68,2'i (150 kişi) Eğitim Fakóltesi, %25,9'u (57 kişi) diğer fakólte mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların mezun oldukları okullara göre Eğitim Fakóltesi mezunlarının daha fazla olduğu görölmektedir.

**Tablo 5: Mezun olunan okul durumu**

Mezun olunan okul	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Öğretmen Okulu	4	1,8	1,8	1,8
Eğitim Enstitüsü	5	2,3	2,3	4,1
Eğitim Yük. Okulu	4	1,8	1,8	5,9
Eğitim Fakóltesi	150	68,2	68,2	74,1
Diğer	57	25,9	25,9	100
Toplam	364	100	100	

Tablo 6, araştırmaya katılan օğretmenlerin Yüksek Lisans Eğitim durumları şu şekildedir: yüksek lisans yapanlar %9,5 (21 kişi), Yüksek Lisans Yapmayanlar %90,5 (199 kişi)'dir. Yapılan araştırmada lisans düzeyinde mezun olan օğretmen sayısı fazla iken Lisans Üstü eğitimin oran olarak düşük olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6: Lisans Üstü Eğitim Durumu Dağılımı**

Yüksek Lisans Durumu	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Yüksek Lisans Yapanlar	21	9,5	9,5	9,5
Yüksek Lisans Yapmayanlar	199	90,5	90,5	100
Toplam	220	100		

## 4.2. Faktör Analizi

Faktör analizi, başlıca amacı aralarında ilişki bulunduğu düşünülen çok sayıdaki Değişken arasındaki ilişkilerin anlaşılmasını ve yorumlanmasını kolaylaştırmak amacıyla daha az sayıdaki temel boyuta indirgemek veya özetlemek olan bir grup çok değişkenli analiz tekniğine verilen genel bir isimdir.<sup>4</sup> Tablo 7’de görüldüğü gibi araştırma için sorulan sorular anket formu üzerinde belirtilen faktörlerin altına düşmektedir. Bu da soruların faktörlerle ilişkili olduğunu göstermektedir

**Tablo 7: Faktör Analizi Tablosu**

<b>1.OKUL İMKÂNLARI VE DENETİM</b>	1	2	3	4	5	6
Sınıfların kalabalık oluşu bende stres yapar.	<b>0,756</b>					
Sınıf temizliğinin olmaması bende stres yapar.	<b>0,749</b>					
Sınıfların iyi ısınmaması bende stres yapar	<b>0,770</b>					
Okul içi sosyokültürel etkinliklerin sınırlılığı bende stres yapar.	<b>0,571</b>					
Müfettişlerin olumsuz eleştirileri yapmaları bende stres yapar.	<b>0,551</b>					
<b>2.YÖNETİM</b>						
Yöneticilerin eşit davranmamaları bende stres yapar		<b>0,748</b>				
Yöneticilerin sorunlara ilgisiz davranmaları bende stres yapar		<b>0,784</b>				
Yöneticilerin sert ve kırıcı davranışları bende stres yapar		<b>0,698</b>				
Yöneticilerin öğretmenlere yeterli bilgilendirme yapmamaları bende stres yapar.		<b>0,692</b>				
Nöbet saatleri dağılımındaki eşitsizlikler bende stres yapar.		<b>0,570</b>				
Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması bende stres yapar.		<b>0,525</b>				
<b>3.ÖĞRETMENLİK MESLEĞİ</b>						
Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması bende stres yapar.			<b>0,605</b>			
Meslekte maaşın yetersiz olması bende stres yapar.			<b>0,727</b>			

<sup>4</sup> [http://www.istatistikanaliz.com/faktor\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp) (10/09/2009).

Öğretmen sendikalarının yetersiz olması bende stres yapar.				0,792		
Öğretmenlere yönelik lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığı bende stres yapar.				0,771		
Ders saati fazlalığı nedeniyle kendime zaman ayıramamam bende stres yapar.				0,511		
<b>4.ÖĞRENCİ</b>						
Öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları bende stres yapar.				0,633		
Öğrencilerin derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları bende stres yapar.				0,743		
Öğrenciler arası farklılıkların olması bende stres yapar				0,723		
Nakil gelen ve nakil giden öğrenci sayısının fazlalığı bende stres yapar.				0,701		

<b>5.ÖĞRETMENLER ARASI İLİŞKİLER</b>						
Öğretmenler arasında işbirliğinin yetersizliği bende stres yapar.				0,775		
Öğretmenler arasında geçimsizlik olması bende stres yapar				0,824		
Öğretmenler arasında dedikodu olması bende stres yapar.				0,716		
Öğretmenler arasında rekabet olması bende stres yapar.				0,695		
<b>6.VELİ KAYNAKLI STRESLER</b>						
Velilerin, çocuklarının eğitimleriyle ilgilenmemeleri bende stres yapar.				0,699		
Velilerin, çocuklarının ödevlerini yapmaları bende stres yapar				0,786		
Velilerin, çocuklarının başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları bende stres yapar.				0,817		
Velilerin, öğretmenin işine karışmaları bende stres yapar.				0,850		
<b>7.STRES</b>						
Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum.						0,688
İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu.						0,734
Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu.						0,786
İşle ilgili sorunlarım yüzünden uyku düzenim bozuldu.						0,762
İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum.						0,667
Yaptığım iş sağlığımı oldukça etkilemektedir.						0,824
Okulumda işle ilgili toplantılarda kendimi sınırlı hissediyorum.						0,723
Yaşadığım stres yüzünden psikolojik desteğe ihtiyaç duyuyorum.						0,789

Yaşadığım stres yüzünden işimle ilgili yenilikleri takip edemiyorum/etmek istemiyorum.										0,784
Stres yüzünden dikkat dağınıklığı ile karşı karşıyayım.										0,813
Sık sık sağlık sorunları yaşamaktayım.										0,674

Tablo süreci altı faktöre ayrılmıştır (okul imkânların ve denetim, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğrenciler, öğretmenler arası ilişkiler, velilerden ).Stres kaynakları süreci ile ilgili 33 soru sorulmuş ve 4 soru faktör analizini bozduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Okul imkânları ve denetim ile ilgili altı soru sorulmuş beş soru faktör analizine düşmüş bir soru analizi bozduğu için çıkarılmıştır. Yönetim kaynaklı dokuz soru sorulmuş altı tanesi faktör analizine düşmüş üç soru analizi bozduğu için çıkarılmıştır. Öğretmenlik mesleğiyle ilgili beş soru sorulmuş beş soru faktör analizine düştüğü için tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Bir soru faktörü bozduğundan çıkarılmıştır. Öğrencilerle ilgili beş soru sorulmuş dört soru faktöre analizine düşmüş bir soru analizi bozduğu için çıkarılmıştır. Öğretmenler arası ilişkiyle ilgili dört soru sorulmuş dördü de faktör analizine düştüğü için tamamı değerlendirmeye alınmıştır. Velilerle ilgili dört soru sorulmuş, dördü de faktör analizine düştüğünden tamamı değerlendirmeye alınmıştır.

### 4.3. Korelasyon ve Güvenirlilik Analizi

Korelasyon analizi ile iki farklı değişken arasındaki ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında istatistikî bilgi elde edebiliriz. Ancak korelasyon, neden-sonuç ilişkisinin göstergesi değildir.<sup>5</sup> Bir değişkenin değeri değişirken, bir diğer değişkenin de değeri değişiyorsa, bu ikisi arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Korelasyon iki değişken arasındaki bu ilişkiyi ölçer.<sup>6</sup>

Kullanılan anket ölçeğinin güvenilirliğinin test edilmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Güvenirlilik, korelasyon katsayısı ® ile belirlenir ve sıfır ile bir

<sup>5</sup> Eymen, U.E., SPSS 15.0 Veri Analizleri Yöntemleri, 2007, <http://www.istatistikmerkezi.com/e-kitap,spss-150-ile-veri-analizi,19.html>, s.99(30/06/2009).

<sup>6</sup> [http://www.istatistikanaliz.com/korelasyon\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/korelasyon_analizi.asp) (30/06/2009).

arasında değişen değerler alır. Değer bir (1.00)'e yaklaştıkça güvenilirliğin yüksek olduğu kabul edilir.<sup>7</sup> Ölçeğimizde alfa değerleri 0,6540 ile 9220 arasında değiştiiğinden ölçeğimizi güvenilir kabul ediyoruz. Ölçeğin değişkenlere göre ayrı ayrı güvenilirlik için alfa( $\alpha$ ) değerleri Tablo 8'de gözükmetedir.

Tablo 7'de stres kaynakları (okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli) ve stres arasındaki korelasyon ilişkisi, alfa değerleri, standart sapma ve aritmetik ortalama değerleri gösterilmektedir. Stres kaynakları ile stres arasındaki korelasyon ilişkisi incelenirken değişkenlerin bire-bir ilişkisi incelenmiş ve bu ilişkinin anlamlılık düzeyi ile yönü tespit edilmeye çalışılmıştır. Stres kaynakları(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli) ile stres arasındaki ilişkinin yönü bütün birebir ilişkilerde pozitif yönlüdür.

---

<sup>7</sup> [http://www.istatistikanaliz.com/guvenilirlik\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/guvenilirlik_analizi.asp) (30/06/2009).

**Tablo 8. Korelasyon Analizi Tablosu**

	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1.Okul İmkânları ve Denetim	3,933	,7116	$\alpha =,7053$						
2.Yönetim	4,203	,5884	,493**	$\alpha =,7301$					
3.Öğretmelik Mesleği	3,417	,8728	,395**	,479**	$\alpha =,7167$				
4.Öğrenci	3,722	,7911	,436**	,415**	,470**	$\alpha =,6540$			
5. Öğretmenler Arası İlişki	3,623	,8802	458**	,555**	,498**	,618**	$\alpha =,7399$		
6.Veli	3,883	,8898	,494**	,497**	,501**	,616**	,662**	$\alpha =,7961$	
7.Stres	3,397	,8908	,148*	,071	,267**	,221**	,269**	,226**	$\alpha =,9220$

\* :  $p < 0,05$  Korelasyon ilişkisi. 05 düzeyinde geçerlidir.

\*\* :  $p < 0,01$  Korelasyon ilişkisi. 01 düzeyinde geçerlidir.

Öğretmen algılarına göre okul imkânları ve denetimden kaynaklanan stres(,148\*) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %5 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile okulun mevcut imkânları ve yapılan denetimler arasında ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen algılarına göre yönetimden kaynaklanan stres(,071) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında



bir ilişki yoktur. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile okul yönetimi arasında bir ilişki olmadığını söyleyebiliriz.

Öğretmen algılarına göre öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan stres(,267\*) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen algılarına göre öğrencilerden kaynaklanan stres (,221) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile öğrencilerden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir.

Öğretmen algılarına göre öğretmenler arası ilişkiden kaynaklanan stres(,269\*) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile öğretmenler arası ilişkiden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen algılarına göre velilerden kaynaklanan stres(,226) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile velilerden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir.

Stres kaynaklarından sadece yönetimden kaynaklanan stres unsurları ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında bir ilişki bulunamamıştır. Okul imkânları ve denetim kaynaklı stres unsurları ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında %5 düzeyinde anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlik mesleği, öğrenci, öğretmenler arası ilişki, veli kaynaklı stres unsurları ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında %1 düzeyinde anlamlı ve bir ilişki bulunmuştur. Stres kaynakları içerisinde, öğretmenlik mesleği(,267\*\*) ile öğretmenler arası ilişki(,269\*\*); öğretmenlerin yaşadığı stres ile en yüksek ilişkiye sahip stres kaynakları olduğu bulunmuştur.

Öğretmen algılarına göre karşılaştıkları stres kaynakları(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli) sorulmuş, öğretmenlerin verdiği cevapların ortalamaları alınmıştır. Katılımcı öğretmenler stres kaynaklarını 5'li Likert tipi ölçeğe göre değerlendirmiştir. En düşük ortalama öğretmenlik mesleği(3,4173) ile ilgili ifadelerle, en yüksek ortalama ise yönetim(4,2038) ile ilgili ifadelerle verilmiştir. Buradan öğretmen algılarına göre en güçlü stres unsurunun yönetim kaynaklı stres unsurları olduğu söylenebilir.

Katılımcı öğretmenlerin stres ölçeğine verdiği cevapların ortalaması (2,3979) ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bu da öğretmenlerin stres sorularına verdikleri cevapların katılmıyorum ile kararsızım seçeneklerinin arasında kaldığını göstermektedir. Yani öğretmenler stres düzeyinin çok yüksek değil diyebiliriz.

#### **4.4.Regresyon Analizi**

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki neden-sonuç ilişkisini bulmamıza imkân veren bir analiz yöntemidir.<sup>8</sup> Bir tek bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon tek değişkenli regresyon analizi, birden fazla bağımsız değişkenin kullanıldığı regresyon analizi de çok değişkenli regresyon analizi olarak adlandırılır.<sup>9</sup> Bizim çalışmamızdaki bağımsız değişken sayısı yedi olduğundan çok değişkenli regresyon analizini kullanılacaktır.

Tablo 9, öğretmen algılarına göre; örgütsel stres kaynaklarının(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli) öğretmenlerin yaşadığı stresi ne oranda açıkladığını göstermektedir. Tablo 7' deki veriler (F=4,825, p=000) modelimizin anlamlı olduğunu gösteriyor. Bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri, 120 olarak bulunmuştur. Örgütsel stres kaynakları(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli), öğretmenin yaşadığı stresi %12 oranında açıklamaktadır.

---

<sup>8</sup> Eymen, U.E., SPSS 15.0 Veri Analizleri Yöntemleri, 2007, <http://www.istatistikmerkezi.com/e-kitap,spss-150-ile-veri-analizi,19.html>, s.99(30/06/2009).

<sup>9</sup> [http://www.istatistikanaliz.com/regresyon\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/regresyon_analizi.asp) (30/06/2009).

**Tablo 9. Regresyon Analizi Tablosu**

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	B	Sig.
Okul ve Denetim	,029	,716
Yönetim	-,195*	,021
Öğretmenlik Mesleği	,205*	,011
Öğrenci	,035	,696
Öğretmenler Arası İlişki	,210*	,032
Veli	,045	,635
	R <sup>2</sup> = ,120 F = 4,825 Sig. = ,000	

Bağımlı Değişken: Stres

\* :  $p < 0,05$  Korelasyon ilişkisi. 05 düzeyinde geçerlidir.

\*\* :  $p < 0,01$  Korelasyon ilişkisi. 01 düzeyinde geçerlidir.

Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarından okul ve denetim( $\beta=,029$ ,  $p= ,716$ ) ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Korelasyon analizindeki ilişkide %5 düzeyinde kuvvetli bir ilişki çıkmasına karşın regresyon analizinde aynı ilişki görülmemektedir. Okulun imkânlarını, çevresel ve maddi imkânlar ölçüsünde değerlendiren öğretmenler okulun imkânları ile ilgili karşılaştıkları sorun ve stres unsurlarını önceden belirleyebildiklerinden ve sorunların benzerlik göstermesinden dolayı baş etme yolları geliştirebilmekte ve bunun sonucunda; okul imkânları ile ilgili stres unsurları öğretmenlerin yaşadıkları strese etki etmeyebilmektedir. Okullarda yapılan denetim ilgili mevzuat çerçevesinde yapılması ve

öğretmenlerin mesleklerinde uzman rolünde olmalarının verdiği güven duygusu da denetleme unsurunun öğretmenlerin yaşadıkları strese etki etmemesine sebep olabilmektedir

Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarından yönetim( $\beta = -0,195$   $p = ,021$ ) ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında %5 düzeyinde anlamlı ve negatif yönde bir ilişki vardır. Buradan yönetimden kaynaklanan stres unsurlarının öğretmenlerin yaşadığı stresi negatif yönde etkilediğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlerin stresinin negatif yönde etkilenmesinin en büyük sebeplerinden biri eğitim kurumlarındaki yöneticilerin anlayışlı olmalarıdır. Bu durum öğretmen performansını olumlu yönde etkilemekte ve öğretmenlerin daha pozitif davranışlarda bulunmalarına yol açmaktadır.

Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarından öğretmenlik mesleği ( $\beta = ,205$   $p = ,011$ ) ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında %5 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Buradan öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan stres unsurlarının öğretmenlerin yaşadığı stresi etkilediğini söyleyebiliriz.

Öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklere göre statüsünün düşük olmasından ve eskisi gibi toplumun benimseyip sahip çıktığı gözde meslekler arasında yer almayışından dolayı bu durum öğretmenler arasında yüksek düzeyde stres kaynağı olarak ele alınabilir.

Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarından öğrenci ( $\beta = ,035$   $p = ,696$ ) ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında bir ilişki yoktur. Buradan öğrenciden kaynaklanan stres unsurlarının öğretmenlerin yaşadığı stresi etkilemediğini söyleyebiliriz.

Örneklemin yapıldığı yerdeki öğretmenlerin daha çok genç yaş grubuna dâhil olması nedeniyle öğrencilerin yapmış oldukları kural dışı hareketler ve istenmeyen davranışlar bu yaş grubundaki öğretmenler üzerinde çok fazla tesir etmemektedir. Zira bu yaş grubundaki öğretmenler fiziksel ve ruhsal olarak biraz daha tahammüllü olmaktadır.

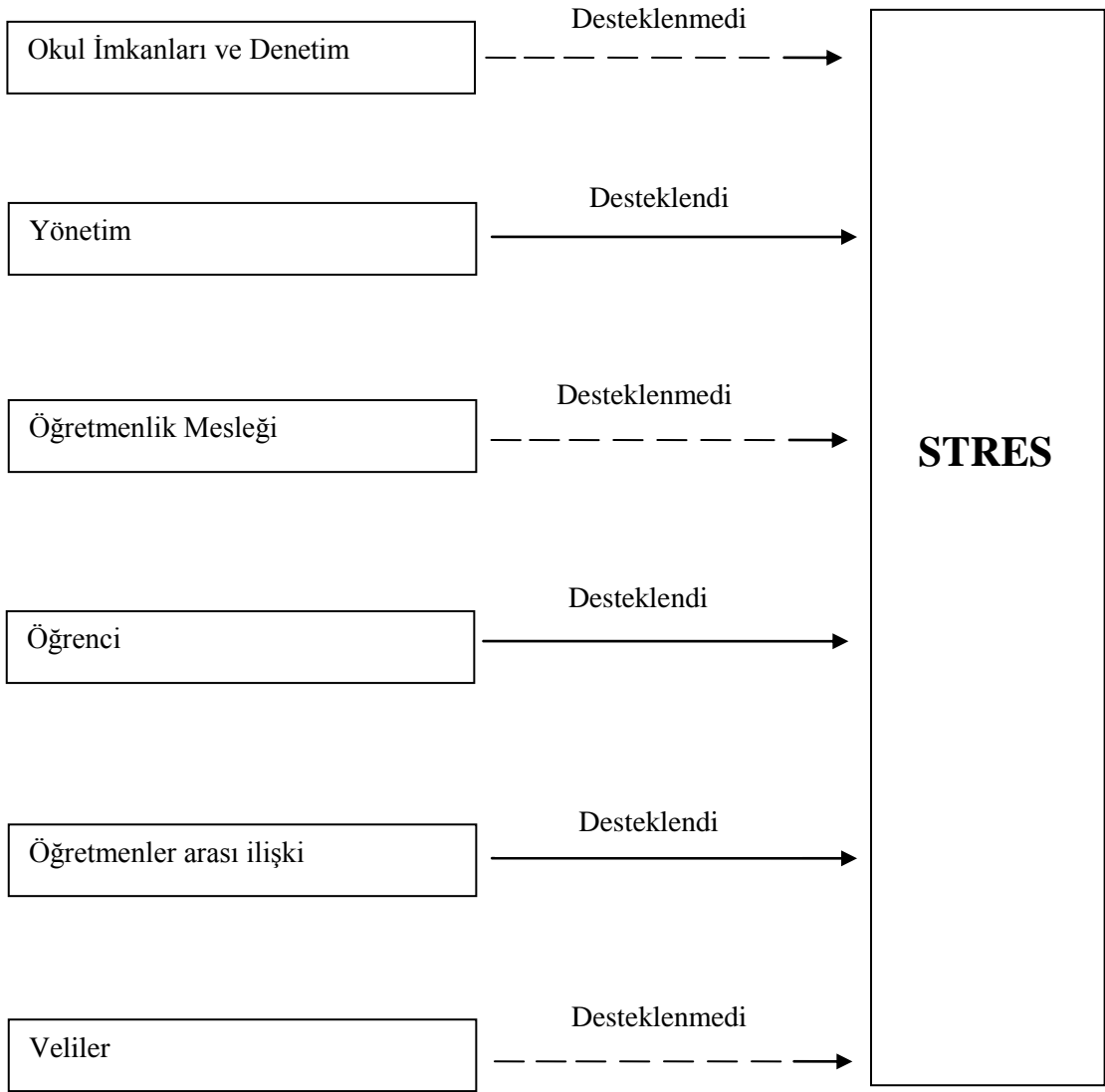
Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarından öğretmenler arası ilişki ( $\beta = ,210$   $p = ,032$ ) ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında %5 düzeyinde anlamlı

ve pozitif yönde bir ilişki vardır. Buradan öğretmenler arası ilişkiden kaynaklanan stres unsurlarının, öğretmenlerin yaşadığı stresi etkilediğini söyleyebiliriz.

Örneklemin uygulandığı bölgeden siyasi gruplaşmanın ve farklı sendikalara olan üyeliğin yol açtığı bir fikir ayrılığı mevcuttur. Bu durum öğretmenler üzerinde stres oluşturmaktadır.

Regresyon analizi sonucuna göre örgütsel stres kaynaklarından veli ( $\beta=,045$   $p=635$ ) ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında bir ilişki yoktur. Buradan veliden kaynaklanan stres unsurlarının öğretmenlerin yaşadığı stresi etkilemediğini söyleyebiliriz.

Genç gruba dâhil öğretmenlerin, velilerle olan ilişkilerinde daha hoşgörülü oldukları söylenebilir. Örgütsel stres kaynaklarının(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli), öğretmenlerin yaşadığı “stres” ile birebir ilgileşim ilişkisine bakıldığında örgütsel stres kaynaklarından “yönetimin” yaşanan stres ile birebir ilişkisi olmadığı, diğer stres kaynaklarının yaşanan stres ile anlamlı ve bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Fakat örgütsel stres kaynaklarının(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli), bütüncül olarak öğretmenin yaşadığı stres üzerine etkisine bakıldığında **yönetim** kaynağının %5 düzeyinde negatif yönlü, **öğretmenlik mesleği ve öğretmenler arası ilişki** kaynağının %5 düzeyinde pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan yararlanarak oluşturulan araştırma sonuç modeli şekil ...8..’de gösterilmiştir. 1,4,6 numaralı hipotezler desteklenmezken 2,3,5, numaralı hipotezler desteklenmiştir.



**Şekil.8: Araştırma Sonuç Modeli**

Tablo 10’da Öğretmenlerin stresi çözmeye uyguladıkları yöntemlerin frekans ve yüzdelik dağılımları bir arada gösterilmiştir. Tablonun başındaki “1” *Kesinlikle Katılmıyorum*, “2” *Katılmıyorum*, “3” *Kararsızım*, “4” *Katılıyorum*, “5” *Kesinlikle Katılıyorum* anlamına gelmektedir. Değerlendirmeler buna göre yapılmıştır.

Tablo isimleri	1				2				3				4				5			
	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %	Frekans	Yüzde %	Geçerli Yüzde %	Kümülatif Yüzde %
Ortam Yaratarak çözenler	6	2,7	2,7	2,7	19	8,6	8,6	11,4	33	15	15	26,4	128	58,2	58,2	84,5	34	15,5	15,5	100
Stres Sebeplerini Hatırlamayı çözenler	3	1,4	1,4	1,4	24	10,9	10,9	12,3	26	11,8	11,8	24,1	117	53,2	53,2	77,3	50	22,7	22,7	100
Olayların İyi Taraflarına Bakarak Çözenler	11	5	5	5	59	26,8	26,8	31,8	49	22,3	22,3	54,1	69	31,4	31,4	85,5	32	14,5	14,5	100
Sevdikleriyle Vakit Geçirerek Çözenler	3	1,4	1,4	1,4	24	10,9	10,9	12,3	26	11,8	11,8	24,1	17	53,2	53,2	77,3	50	22,7	22,7	100
Spor Yapararak Çözüm Bulanlar	11	5	5	5	59	26,8	26,8	31,8	49	22,3	22,3	54,1	69	31,4	31,4	85,5	32	14,5	14,5	100
İbadet Ederek Çözüm Bulanlar	9	4,1	4,1	4,1	35	15,9	15,9	20	51	23,3	23,3	43,2	88	40	40	83,2	37	16,8	16,8	100
Uzmanlardan Yardım Alarak Çözenler	40	18,2	18,2	18,2	85	38,6	38,6	56,8	35	15,9	15,9	72,7	48	21,8	21,8	94,5	12	5,5	5,5	100
Güvendikleriyle konuşarak Çözenler	8	3,6	3,6	3,6	29	13,2	13,2	16,8	25	11,4	11,4	28,2	117	53,2	53,2	81,4	41	18,6	18,6	100
Stres Yaratan Kişi ile Yüzleşme ile Çözüm Bulanlar	9	4,1	4,1	4,1	36	16,4	16,4	20,5	45	20,5	20,5	40,9	103	46,8	46,8	87,7	27	12,3	12,3	100
Hobileri ile Uğraşarak Çözüm Bulanlar	4	1,8	1,8	1,8	28	12,7	12,7	14,5	36	16,4	16,4	39	115	52,3	52,3	83,2	37	16,8	16,8	100
Çeşitli Gevşeme Teknikleri Kullanarak Çözüm Bulanlar	37	16,8	16,8	16,8	63	28,6	28,6	45,5	32	14,5	14,5	60	63	28,6	28,6	88,05	25	11,4	11,4	100

## ÖĞRETMENLERİN STRESLERİNİ ÇÖZMEDE UYGULADIKLARI YÖNTEMLERE DAİR DEĞERLENDİRMELER

Katılımcıların stresli olduğum durumlarda stresimle baş etmek için ortam yaratırım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %2,7 (6 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 8,6 (19 kişi) katılmıyorum, %15,0 (33 kişi) kararsızım, %58,2 (128 kişi) katılıyorum, %15,5 (35 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur

Katılımcıların strese sebep olan şeyleri hatırlamaktan kaçınırım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %2,73 (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 9,5 (21 kişi) katılmıyorum, %13,6 (30 kişi) kararsızım, %60,5 (133 kişi) katılıyorum, %14,1 (31 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur

Katılımcıların stresimle baş edebilmek için olayların iyi taraflarını ararım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %2,3 (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 5,5 (12 kişi) katılmıyorum, %10,0 (22 kişi) kararsızım, %63,6 (140 kişi) katılıyorum, %18,6 (41 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresli olduğum durumlarda sevdiğimle vakit geçiririm soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %1,4 (5 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 10,9 (24 kişi) katılmıyorum, %11,8 (26 kişi) kararsızım, %53,2 (117 kişi) katılıyorum, %22,7 (50 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresli olduğum durumlarda spor yaparım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %5,0 (11 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 26,8 (59 kişi) katılmıyorum, %22,3 (49 kişi) kararsızım, %31,4 (69 kişi) katılıyorum, %14,5 (32 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.



Katılımcıların stresli olduğum durumlarda ibadet ederim soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %4,1 (9 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 15,9 (35 kişi) katılmıyorum, %23,2 (51 kişi) kararsızım, %40,0 (88 kişi) katılıyorum, %16,8 (37 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresimle baş edebilmek için uzmanlardan yardım alırım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %18,2 (40 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 38,6 (85 kişi) katılmıyorum, %15,9 (35 kişi) kararsızım, %21,8 (48 kişi) katılıyorum, %5,5 (12 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresimle baş edebilmek için bu durumu güvendiğim insanlarla paylaşırım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %3,6 (8 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 13,2 (29 kişi) katılmıyorum, %11,4 (25 kişi) kararsızım, %53,2 (117 kişi) katılıyorum, %18,6 (41 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresimle baş edebilmek için stres yaratan kişiyle yüzleşirim soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %4,1 (9 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 16,4 (36 kişi) katılmıyorum, %20,5 (45 kişi) kararsızım, %46,8 (103 kişi) katılıyorum, %12,3 (27 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresli olduğum durumlarda hobilerimle uğraşırım soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %1,8 (4 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 12,7 (28 kişi) katılmıyorum, %16,4 (36 kişi) kararsızım, %52,3 (115 kişi) katılıyorum, %16,8 (37 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

Katılımcıların stresimle baş edebilmek için çeşitli gevşeme yöntemleri kullanırım (meditasyon, yoga, kaz gevşetme, derin nefes egzersizleri vb.) soru maddesine verdikleri cevapların oranları: %16,8 (37 kişi) kesinlikle katılmıyorum, % 28,6 (63 kişi) katılmıyorum, %14,5 (32 kişi) kararsızım, %28,6 (63 kişi) katılıyorum, %11,4 (25 kişi) kesinlikle katılıyorum şekilde bulunmuştur.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada; öğretmen algılarına göre, stres kaynaklarının alt boyutları olan okul imkanları ve denetim yönetim öğretmenlik mesleği, öğrenci, öğretmenler arası ilişki veli kaynaklı stres ile stresin meydana getirdiği etki ve öğretmenlerin stres altındayken göstermiş oldukları davranışlarla stresten kurtulmak için uygulamış oldukları çözüm yolları incelenmiştir. Araştırmamız üç bölümden müteşekkildir. Birinci ve ikinci bölüm literatür taraması sonucu üçüncü bölüm ise anket uygulaması sonucunda elde edilen bulgulardan oluşmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak; öğretmenlerin etkisi altında kaldıkları stres kaynaklarını ve kullanmış oldukları çözüm yollarının düzeylerini tespit etmek için anket formu kullanılmıştır. Anket sorularının puanlaması Likert tipi 5’li derecelendirme ile yapılmıştır. Araştırma sonucu elde edilen bulgular şunlardır:

Öğretmenlerin algılarına göre, stres kaynaklarının alt faktörlerindeki düzeyleri okul imkanları ve denetimden kaynaklanan stres (3,933) , yönetim kaynaklı stres (4,203), meslekten kaynaklanan stres(3,417) , öğrencilerden kaynaklanan stres(3,722) , öğretmenler arası ilişkilerden kaynaklanan stres (3,623), velilerden kaynaklanan stres (3,883) şeklindedir. Öğretmen algılarına göre stres kaynaklarının alt faktörlerine ilişkin davranışları stres kaynaklarından etkilendiklerini göstermektedir. Öğretmen algılarına göre okul imkânları ve denetimden kaynaklanan stres(,148\*) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %5 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile okulun mevcut imkânları ve yapılan denetimler arasında ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen algılarına göre yönetimden kaynaklanan stres(,071) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında bir ilişki yoktur. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile okul yönetimi arasında bir ilişki olmadığını söyleyebiliriz.

Öğretmen algılarına göre öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan stres(,267\*) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile öğretmenlik mesleğinden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen algılarına göre öğrencilerden kaynaklanan stres (,221) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin

yaşadıkları stres ile öğrencilerden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir.

Öğretmen algılarına göre öğretmenler arası ilişkiden kaynaklanan stres(,269\*) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile öğretmenler arası ilişkiden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir. Öğretmen algılarına göre velilerden kaynaklanan stres(,226) ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında pozitif yönlü, %1 seviyesinde, kuvvetli ve anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres ile velilerden kaynaklanan stres unsurları arasında ilişki olduğu söylenebilir.

Stres kaynaklarından sadece yönetimden kaynaklanan stres unsurları ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında bir ilişki bulunamamıştır. Okul imkânları ve denetim kaynaklı stres unsurları ile öğretmenlerin yaşadığı stres arasında %5 düzeyinde anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlik mesleği, öğrenci, öğretmenler arası ilişki, veli kaynaklı stres unsurları ile öğretmenlerin yaşadıkları stres arasında %1 düzeyinde anlamlı ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Stres kaynakları içerisinde, öğretmenlik mesleği(,267\*\*) ile öğretmenler arası ilişki(,269\*\*); öğretmenlerin yaşadığı stres ile en yüksek ilişkiye sahip stres kaynakları olduğu bulunmuştur.

Öğretmen algılarına göre karşılaştıkları stres kaynakları(okul, yönetim, öğretmenlik mesleği, öğretmenler arası ilişki, veli) sorulmuş, öğretmenlerin verdiği cevapların ortalamaları alınmıştır. Katılımcı öğretmenler stres kaynaklarını 5'li Likert tipi ölçeğe göre değerlendirmiştir. En düşük ortalama öğretmenlik mesleği(3,4173) ile ilgili ifadelerle, en yüksek ortalama ise yönetim(4,2038) ile ilgili ifadelerle verilmiştir. Buradan öğretmen algılarına göre en güçlü stres unsurunun yönetim kaynaklı stres unsurları olduğu söylenebilir. Katılımcı öğretmenlerin stres ölçeğine verdiği cevapların ortalaması (2,3979) ile en düşük ortalamaya sahiptir. Bu da öğretmenlerin stres sorularına verdikleri cevapların katılmıyorum ile kararsızım seçeneklerinin arasında kaldığını göstermektedir. Yani öğretmenler stres düzeyinin çok yüksek değil diyebiliriz.

Öğretmenlik mesleği stresli meslekler arasında yer almaktadır. Stres kaynağından gelen stres faktörleri organizma üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır. Alt faktörlerin tümünü bir arada düşündüğümüz zaman öğretmenlerin stresten etkilendiklerini söyleyebiliriz.

Öğretmenler stresle baş etmede en fazla olayların iyi taraflarına bakmayı olumsuz yönlerini görmemeyi yeğlediklerini söyleyebiliriz. % 63,6'lık bir kısmı tercih etmektedir. Sevdikleriyle vakit geçirenlerin oranı % 53,2, strese sebep olan ve hatırlatan durumlardan kaçınanların oranı %60,5 , %58,2 'si ise kendilerine ortam yaratmaktadırlar. %53,2'si kendilerine sıkıntı veren durumlardan kurtulmak için güvendiği arkadaşlarıyla paylaşmakta %46,8'lik bir kısmı kendisinde stres yaratan kişi ile yüzleşeceğini böylece stresin etkisinden kurtulacağını düşünmektedir. %40'lık bir öğretmen grubu da ibadetle meşgul olarak sorununu halledebileceğini düşünmektedir. %52,3'lük kısım ise stresin etkisinden kurtulmak için hobileri ile uğraşmaktadır. %31,4'lük kısım ise spor yapmayı tercih ettiğini bildirmiştir. Öğretmenlerimizin %28,6'sı çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanarak stresin olumsuz etkisinden kurtulmaya çalıştığını söylemiştir. En düşük oran ise %21,8 ile uzmanlardan yardım alma tercihini kullananların oranında görülmektedir.

Örgütleri daha etkili ve daha iyi işler kılmak için süreç ve teknoloji üzerinde güçlü etkide bulunabilecek, süreç ve teknolojiyi etkileyebilecek bir örgütsel ortam ve koşullarda insanın doğasına ve çalışmasına ilişkin temel değerler vardır. Bu değerle şöyle ifade edilir: Eğitim sürecinde öğretmenler kaynak olarak değil, insan olarak işlev görmelidir. Bunun için fırsatlar sağlanmalıdır. Eğitim kurumları, kendi potansiyelini geliştirmek için olduğu kadar eğitim kurumlarının bütün üyeleri için de fırsatlar sağlamalıdır. Ne okullarımız ne de öğretmenlerimiz erişebilecekleri en üst noktada değildir. Daima gelişme potansiyelleri vardır. Mustafa Aydın'ın *Eğitim Yönetimi* adlı eserinde de belirttiği gibi eğitim kurumlarındaki öğretmenlere eğitim ile, okul ile, yönetici ve meslektaşlarıyla, kurumu ile, çevre ile ilişkilerini etkileme fırsatları sağlanmalıdır. Böylece eğitim çalışanları performanslarını daha iyi kullanabilecek ve daha huzurlu çalışma fırsatlarını yakalamış olacaklardır. Stresten arındırılmış bir ruh ve beden en iyi performansı göstererek çevresindekilere daha iyi yardımcı olma şansını yakalayacaktır. Eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerimizin stresle başa çıkması veya bir diğer deyişle stres yönetimini uygulamaları, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam sürdürmeleri için gereklidir.

Stres yönetiminin amacı, stresin bütününden kaçınmak değildir ki bu zaten imkânsızdır. Fakat verimlilik enerji ve mutluluğa doğru olumlu bir güç oluşturmaktadır. Amaç, optimum stres düzeyini korumaktır.

- Öğretmenlerimiz her şeyden önce yaptıkları işin manevi boyutundan dolayı kendilerini mesleğe kaptırmakta ve kendilerine yeteri kadar zaman ayıramamaktadır. Kendilerine ve yakın çevrelerine ayıracakları mesai dışı zamanlar, öğretmenlerimizin deşarj olmalarına oldukça önemli katkı sağlayacak ve mesai saatlerine daha dinç bir kafa ve daha dingin bir ruh ile başlayacaklardır.
- Mesleğin zorluklarını gördükçe bu meslekten kaçınma ve isteksizleşme yerine sorunların çözümü için uygun teknik geliştirilmeli ve bu konuda daha deneyimli meslektaşları ile diyalog halinde olmalıdırlar. Unutulmamalıdır ki paylaşılan sorunlar değil paylaşılmayan sorunlar stresi artırmaktadır.
- Öğretmenler mümkün olduğu kadar yaşadıkları kişisel ve özel sorunları iş ortamına taşımamalıdır. Çünkü iş ortamının başlı başına sorunları ve iş yükü olduğundan, özel sorunlarla birleşen iş yaşamındaki sorunlar beden ve ruh sağlığını olumsuz etkilemektedir.
- Stresin azaltılmasında ve stresin iş yaşamından/özel yaşamdan uzaklaştırılmasında ve ruh/beden sağlığını daha az etkilemesinde en büyük destekçiler olan uzman psikologlar/danışmanlar, öğretmenlerimiz tarafından stresin ortadan kaldırılmasında başvurulan çözüm yollarının başında olmalıdır.
- Okul yöneticileri beraber çalıştıkları öğretmenlerin sorunlarına kulak vermeli ve onların iş yaşamında stres yaşamasına neden olabilecek stres kaynaklarını mümkün olduğunca bertaraf etmelidir.
- Öğretmenlerimiz, iş yaşamının dışında kendilerine zaman ayırarak stresin ortadan kaldırılmasına yardımcı olabilecek güncel eserleri temin etmeli ve burada yer alan uzman görüşlerini hayatlarında tatbik etmelidir.
- Özellikle büyük şehirlerde görev yapan öğretmenlerimiz için okullarda stresle başa çıkma ve stresi yenme üzerine seminerler, konferanslar, toplantılar yapılmalıdır.

## **KAYNAKÇA**

Adamson, E. **Stres Yönetimi.** (Çev. Ümit Şensoy), Morpa Yayınları, İstanbul, 2005

Akkoyun N. **Örgütsel Stres, A Tipi Kişilik ve Stresle Başa Çıkma: Jandarma Genel Komutanlığında Bir Uygulama.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara,2004

Allen, R. **Human Stres: It's Nature and Control.** New York. Mc Millan Publishing 1983

Arseven A.D. **Alan Araştırma Yöntemi.** Gündüz Yayıncılık, Ankara,2001

Artan, İ.**Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir İnceleme,**Özgün Matbaacılık, İstanbul, 1986

Aslan, M. ().**Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları.** Yayınlanmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, 1995

Ataman, A. **Sınıf İçinde Karşılaşılan Davranış Problemleri** ,2000

Atkinson, R. **Psikolojiye Giriş.** (Çev,Kemal Atakay, Mustafa Atakay, Aysun Yavuz) Sosyal Yayınlar, İstanbul

Avcı, Ö.. **Örgütsel Stres Kaynaklarının Halkla İlişkiler Açısından İncelenmesi**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler Anabilim Dalı,2007

Ay, H. **Stres Yönetimi ve Örgütsel Verimlilik: Uygulamalı Bir Çalışma**. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal bilimler Enstitüsü,2003

Balcı, A. **Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama**. Nobel Yayıncılık, Ankara, 2000

Baltaş, A., Baltaş, Z. (). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. (21b. Remzi Kitabevi. İstanbul,1993

Başar, H. (**Sınıf Yönetimi**. M.E.B. Yayınları, Ankara,1999

Başaran, İ.E **Eğitim Psikolojisi Eğitimin Psikolojik Temelleri** 5.Basım, Umut Yayın. 2000,Ankara

Black, S. Stroking Stressed-Out Teachers. **The Education Digest**. Jan ,2004

Braham, B. J. **Ateş Altında Sakin Kalabilmek. Stres Yönetimi**. (Çev.Vedat G. Diker),Hayat Yayınları, 2004, İstanbul

Bulut (Bozkurt), N. İlköğretim Öğretmenlerinde Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi. **Kastamonu Eğitim Dergisi**. Cilt:13 No:2, 2005

Capel, S., (Stres and Burnout in Secondary School Teachers. **Teaching and Stres.** Cole, M., Stephen Walker, S. (Ed.). Philadelphia: Open University Pres,1989

Cüceloğlu, D, **İnsan ve Davranışı Psikolojinin Temel Kavramları**, Remzi Kitabevi İstanbul, 1999

Çardak, M, **İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Başa çıkma Yolları.** Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens. Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Çelik,V, **Okul Kültürü ve Yönetimi.** Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002

Durna, U. (Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. **Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi.** Sayı:1, C.11, 2004

Erken, V, **Sınıf Yönetimi**, Berikan Yayıncılık,Ankara,2002

Eroğlu, F, **Davranış Bilimleri**, Beta Yayıncılık, İstanbul,1996

Ertekin, Y, **Stres ve Yönetim.** TODAİE, Ankara, 1993

Ertekin, Y,Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler,**Amme İdaresi Dergisi.** C.26/1,1993



Folkman S, Lazarus, R. S, Gruen, R. J, Delongis, A. Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 50, No. 3,1986

Folkman S, Lazarus, R, S. Dunkel-Schetter, C., Delongis, A., Gruen, R. J. Dynamics of a Stresful Encounter: Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol. 50, No.5,1986

Graham, H. (**Stresi Kendi Yararınıza Kullanın.** (Çev, Murat Sağlam, Türkân Tezcan) Alfa Yayınları, İstanbul,2002

Greenberg, Jerrold, S., (**Comprehensive Stres Management.** (Eighth Edition) New York,Mc. Graw Companies,2004

Güney,S, Stres ve Stresle Başa Çıkma. **Yönetim ve Organizasyon.** GÜNEY, S. (Ed.),Nobel Yayın Dağıtım, Ankara,2001

Karadavut, Y, **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri Ve Stresle Başa Çıkma Yolları.** Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı, 2005

Kılıç, A. **Örgüt İçi Stres Faktörlerinin Çalışanların “Çatışma ve İşten Ayrılma Eğilimleri”, Üzerindeki Etkisi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,2004

Kirsta, A.).**Strese Son.** (Çev. Deniz Özsoy, Ufuk Özsoy). Meta Yayınları. İstanbul,2004,

Korkut, F. (**Okul Temelli Önleyici Rehberlik ve Psikolojik Danışma**,Anı Yayıncılık, Ankara ,2004

Köknel, Ö. **Çağımızın Hastalığı: Stres**,Milliyet Yay,İstanbul, 1988

Kula, N. Deprem ve Dini Başa Çıkma. **Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi**, No:1 ,2002

Kyriacou, C. The Nature and Prevalence of Teacher Stres. **Teaching and Stres**. Cole, M., Walker, S. Philadelphia: Open University Pres ,1989

Kyriacou, C. Teacher Stress: directions for future research. **Educational Review**. Vol. 53, No.1, 2001

Lazarus, R.,-Folkman, **Sstres, Appraisal, and Coping**, New York: Springer Publishing Company,1984

Morgan, Clifford, T., (**Psikolojiye Giriş**. (12.Baskı) (Çev, Hüsnü Arıcı ve diğerleri) Meteksan A.Ş.,Ankara,1998

Nayan Coşgun İ,( **İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin** ,2005

Odabaşı, Z.). **Çalışma Yaşamında Stres, (Kurumsal ve Kurumsal Olmayan iki İşletme Çalışanlarının Karşılaştırılması)**. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı,2006

Pehlivan (Aydın), İ,(**İş Yaşamında Stres**. (2.Baskı). Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2002

Rowshan, A. **Stres Yönetimi**. (4. Baskı). Çev. Şahin Cüceloğlu,:Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003

Sarıtaş, M, Sınıf Yönetimi ve Disiplinle İlgili Kurallar Geliştirme ve Uygulama. **Sınıf Yönetiminde Yeni Yaklaşımlar**. Küçükahmet, L. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000

Selye, H, **Stres**. Montreal, Canada: Acta, Inc. Medical Publishers, 1950

Selye, H, (**The Stres of Life**. London: Lowe & Brydone (Printers), Ltd. 1957

Sökmen,A, Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**. Güz, No:1,2005

Tınaz, P., **Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar**, Beta Basım, İstanbul, 2005

Tutar,H., **Kriz ve Stres Yönetimi**, Ankara, 2004

Türküm, S., **Stresle Başa Çıkma ve İyimserlik**, Anadolu Üniv. Yay., No:1008, Eskişehir, 1999

Özdayı, N, **Resmi ve Özel liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi.** Basılmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, 1990

Wilkinson, G, **Stres**,Morpa Yayınları, İstanbul, 2005

Yiğit, **Örgütsel Stres, Stres Kaynakları ve Verimliliğe Etkisi.** Yayınlanmamış Y. Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Yönetimi Bilimleri Bilim Dalı,2000

Yöndem, Z. D. (**Kişilik Dinamikleri ve Stresle Baş Etme**, Morpa Yayınları. İstanbul, 2006

Zoraloğlu, Y.N, **Öğretmenlerinin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları**, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı,1998

## ÖZGEÇMİŞ

Adana ili Kozan ilçesinde 01.01.1970 tarihinde doğdum. İlköğrenimime İmamoğlu ilçesinde başladım. Ortaöğrenimimi Adana Erkek Lisesinde tamamlayarak yüksek öğrenimimi İzmir’de Ege Üniversitesi Su Ürünleri Fakültesinde tamamladım. Öğretmenlik mesleğine 1997 yılında Beyoğlu Dr. Tevfik Sağlam İlköğretim Okulunda başladım.

2007 yılında Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde yüksek lisans eğitimine başladım. Sultanbeyli ilçesi Turgut Reis ilköğretim okulunda öğretmen olarak görev yapmaktayım.

Aday: Mehmet KÖMOĞ

Değerli meslektaşım;

Bu anket Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü “Eğitim Yönetimi Denetimi” yüksek lisans programı çerçevesinde yürütülen “Eğitim Kurumlarındaki Stres Kaynakları ve Çözüm Yolları” ile ilgili öğretmen görüşlerini içermektedir. Amacımız bu görüşler çerçevesinde bir değerlendirme yapmak ve bir sonuca varmaktır. Çalışma, anketi cevaplayanların görüşlerini ve kişisel bilgilerini içeren bölümlerden oluşmaktadır. Vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacaktır. Kimliğinize ilişkin bilgilere gerek yoktur. Lütfen boş soru bırakmayınız. Her madde için tek cevap veriniz. Yardım ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Saygılarımla...

**Mehmet KÖMOĞ**

**Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Yüksek Lisans Öğrencisi**

## **BÖLÜM I**

Bu bölümde sizinle ilgili kişisel bilgiler yer almaktadır. Size uygun olan seçeneğin başındaki parantez içine (X) işareti koyunuz.

1. **Cinsiyetiniz** : **K** ( ) **E** ( )
  
2. **Yaş** : **20–25** ( )  
**26–30** ( )  
**31–35** ( )  
**36–40** ( )  
**40’dan büyük**( )
  
3. **Mesleki kıdeminiz:** .....yıl
- 4.
5. **Kadro durumunuz:** **Kadrolu** ( ) **Sözleşmeli** ( ) **Ücretli** ( )
  
6. **Mezun olduğunuz okul:** **Öğretmen okulu** ( )  
**Eğitim Enstitüsü** ( )  
**Eğitim Yüksekokulu** ( )  
**Eğitim Fakültesi** ( )  
**Diğer** ( ..... )
  
7. **Yüksek Lisans Yaptınız mı?** **Evet** ( ) **Hayır** ( )

<b>A</b>	<b>OKUL İMKÂN LARI VE DENETİMDEN KAYNAKLANAN STRESLER</b>	-	-	-	-	-
1	Sınıfların kalabalık oluşu bende stres yapar.	1	2	3	4	5
2	Sınıf temizliğinin olmaması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
3	Sınıfların iyi ısınmaması bende stres yapar	1	2	3	4	5
4	Sınıflardaki araç ve gereçlerin yetersizliği bende stres yapar.	1	2	3	4	5
5	Okul içi sosyokültürel etkinliklerin sınırlılığı bende stres yapar.	1	2	3	4	5
6	Müfettişlerin olumsuz eleştiri yapmaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5
<b>B</b>	<b>YÖNETİM KAYNAKLI STRESLER</b>	-	-	-	-	-
7	Yöneticilerin eşit davranmamaları bende stres yapar	1	2	3	4	5
8	Yöneticilerin sorunlara ilgisiz davranmaları bende stres yapar	1	2	3	4	5
9	Yöneticilerin sert ve kırıcı davranışları bende stres yapar	1	2	3	4	5
10	Yöneticilerin öğretmenlere yeterli bilgilendirme yapmamaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5
11	Yöneticilerin öğretmenlerin işine karışmaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5
12	Nöbet saatleri dağılımındaki eşitsizlikler bende stres yapar.	1	2	3	4	5
13	Okulda eğitim ve öğretim dışındaki iş yükünün fazla oluşu bende stres yapar	1	2	3	4	5
14	Okulda farklı siyasi düşünce ve görüşler nedeniyle sıkıntılar yaşanması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
15	Okul ile ilgili karar alınırken öğretmenlere görüşlerinin sorulmaması bende stres yapar	1	2	3	4	5
<b>C</b>	<b>ÖĞRETMENLİK MESLEĞİNDEN KAYNAKLANAN STRESLER</b>	-	-	-	-	-
16	Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
17	Meslekte maaşın yetersiz olması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
18	Öğretmen sendikalarının yetersiz olması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
19	Öğretmenlere yönelik lojman ve sosyal tesis olanaklarının azlığı bende stres yapar.	1	2	3	4	5
20	Ders saati fazlalığı nedeniyle kendime zaman ayıramamam bende stres yapar.	1	2	3	4	5
<b>D.</b>	<b>ÖĞRENCİ KAYNAKLI STRESLER</b>	-	-	-	-	-
21	Öğrencilerin sınıfa araç-gereç açısından hazırlıksız gelmeleri bende stres yapar.	1	2	3	4	5
22	Öğrencilerin disiplin kurallarına uymamaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5
23	Öğrencilerin derse karşı ilgisiz ve isteksiz olmaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5
24	Öğrenciler arası bireysel farklılıkların fazla olması bende stres yapar	1	2	3	4	5
25	Nakil gelen ve nakil giden öğrenci sayısının fazlalığı bende stres yapar.	1	2	3	4	5
<b>E</b>	<b>ÖĞRETMENLER ARASI İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRESLER</b>	-	-	-	-	-
26	Öğretmenler arasında işbirliğinin yetersizliği bende stres yapar.	1	2	3	4	5
27	Öğretmenler arasında geçimsizlik olması bende stres yapar	1	2	3	4	5
28	Öğretmenler arasında dedikodu olması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
29	Öğretmenler arasında rekabet olması bende stres yapar.	1	2	3	4	5
<b>F</b>	<b>VELİ KAYNAKLI STRESLER</b>	-	-	-	-	-
30	Velilerin, çocuklarının eğitimleriyle ilgilenmemeleri bende stres yapar.	1	2	3	4	5
31	Velilerin, çocuklarının ödevlerini yapmaları bende stres yapar	1	2	3	4	5
32	Velilerin, çocuklarının başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5
33	Velilerin, öğretmenin işine karışmaları bende stres yapar.	1	2	3	4	5

*Yaşadığınız strese bağlı olarak aşağıda yazılı olan durumlardan hangisini ya da hangilerini yaşamaktasınız? . Lütfen her bir ifadeyi okuyup bu durumun size ne derece uygun olduğuna karar verdikten sonra (X) işareti koyarak ilgili seçeneği işaretleyiniz*

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1	Çalışırken yüksek düzeyde gerilim yaşıyorum.	1	2	3	4	5
2	İşim yüzünden sinirlilik ve benzeri rahatsızlıklarım oldu.	1	2	3	4	5
3	Başka bir işte çalışsaydım sağlığım daha iyi olurdu.	1	2	3	4	5
4	İşle ilgili sorunlarım yüzünden uyku düzenim bozuldu.	1	2	3	4	5
5	İş haricinde de işle ilgili sorunları kafamdan atamıyorum.	1	2	3	4	5
6	Yaptığım iş sağlığımı oldukça etkilemektedir.	1	2	3	4	5
7	Okulumda işle ilgili toplantılarda kendimi sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Yaşadığım stres yüzünden psikolojik desteğe ihtiyaç duyuyorum.	1	2	3	4	5
9	Yaşadığım stres yüzünden işimle ilgili yenilikleri takip edemiyorum/etmek istemiyorum.	1	2	3	4	5
10	Stres yüzünden dikkat dağınıklığı ile karşı karşıyayım.	1	2	3	4	5
11	Sık sık sağlık sorunları yaşamaktayım.	1	2	3	4	5



Aşağıda, öğretmenlerin karşılaşılabilecekleri örgütsel stres kaynaklarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Cevaplayacağınız bölümde her soru için 1-5 arasında sadece bir rakam işaretlenecektir. (İlgili bölüme X koyunuz) Rakamların anlamları aşağıda verilmiştir.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1	Stresli olduğum durumlarda stresimle baş etmek için ortam yaratırım.	1	2	3	4	5
2	Strese sebep olan şeyleri hatırlatan durumlardan kaçınıyorum.	1	2	3	4	5
3	Stresimle baş edebilmek için olayların iyi taraflarını ararım.	1	2	3	4	5
4	Stresli olduğum durumlarda sevdiğilerimle vakit geçiririm.	1	2	3	4	5
5	Stresli olduğum durumlarda spor yaparım.	1	2	3	4	5
6	Stresli olduğum durumlarda ibadet ederim.	1	2	3	4	5
7	Stresimle baş edebilmek için uzmanlardan yardım alırım	1	2	3	4	5
8	Stresimle baş edebilmek için bu durumu güvendiğim insanlarla paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	Stresimle baş edebilmek için stres yaratan kişi ile yüzleşirim	1	2	3	4	5
10	Stresli olduğum durumlarda hobilerimle uğraşırım.	1	2	3	4	5
11	Stresimle baş edebilmek için çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanırım. ( Meditasyon, yoga, kas gevşetme, derin nefes egzersizleri vb)	1	2	3	4	5