T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERI ENSTITÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ ANABİLİM DALI

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES
KAYNAKLARI, STRES BELİRTİLERİ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan
Yakup KARADAVUT

159015

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Mehmet ŞEREN

ANKARA – 2005
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü’ne

Yakup KARADAĞUT’a ait İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları adlı çalışma jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Demirbolat

Üye

Yrd. Doç. Dr. Mehmet ŞEREN (Danışman)

Üye... Yrd. Doç. Dr. Sadık... Gelihn
İÇİNDEKİLER

ÖZET ..........................................................................................................................II
ABSTRACT ..................................................................................................................IV
ÖNSÖZ .. .......................................................................................................................VI
İÇİNDEKİLER ................................................................................................................I
KISALTMALAR CETVELİ ..........................................................................................VI
TABLOLAR LİTESİ ....................................................................................................VII
ŞEKİLLER LİTESİ .......................................................................................................IX

BÖLÜM -1

1. GİRİŞ .....................................................................................................................1
   1.1. Problem Durumu ...........................................................................................1
   1.2. Problem Cümlesi ...........................................................................................8
   1.3. Alt Problemler ...............................................................................................8
   1.4. Kapsam ve Sınırlılıklar ...............................................................................9
   1.5. Sayıltular .......................................................................................................9
   1.6. Tanımlar ......................................................................................................10
   1.7. Araştırmamanın Önemi ..............................................................................10

BÖLÜM-2

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE ....................................................................................12
   2.1. Stres ............................................................................................................12
       2.1.1. Stres Kavramı .....................................................................................12
       2.1.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi ...............................................14
       2.1.3. Stresin Tanımı ....................................................................................16
       2.1.4. Stres Kavramı ile Karşılaştırılan Diğer Kavramlar ......................20
   2.2. Öğretmen ve Stres ......................................................................................22
2.3. Stres Modelleri ................................................................. 24
  2.3.1. Biyolojik Stres Teorileri ........................................... 24
    2.3.1.1. Genel Uyum Sendromu ........................................ 24
  2.3.2. Psikolojik Stres Teorileri ....................................... 28
    2.3.2.1. Psikodinamik Model ......................................... 28
    2.3.2.2. Bilişsel Transaksiyonel Model ............................... 28
  2.3.3. Öğrenme Teorisi .................................................... 29
  2.3.4. Sosyal Stres Teorisi .............................................. 29
  2.3.5. Sistem Teorisi ..................................................... 30
2.4. Stres ve Kişilik .......................................................... 31
  2.4.1. A Tipi Davranış Özellikleri .................................... 32
    2.4.1.1. A Tipi Davranışının Esas Karakteristikleri ................. 32
    2.4.1.2. A Tipi Davranışına Neden Olan Eğitimler .................. 34
  2.4.2. B Tipi Davranış Özellikleri .................................... 35
    2.4.2.1. B Tipi Davranışının Esas Karakteristikleri ................. 36
  2.4.3. Karma Tip .......................................................... 37
2.5. Stres ve Performans Arasındaki İlişki ................................ 37
  2.5.1. Stres ve Rahatlama Arasındaki Denge .......................... 40
  2.5.2. Pozitif Stres – Yapıç Stres (Eustress) ......................... 40
  2.5.3. Negatif Stres – Yıktıcı Stres (Distress) ....................... 41
2.6. Stres Belirtileri .......................................................... 42
  2.6.1. Fiziksel Stres Belirtileri ....................................... 43
  2.6.2. Psikolojik Belirtiler ............................................ 47
  2.6.3. Davranışsal Belirtiler .......................................... 49
2.7. Stres Kaynakları .......................................................... 50
  2.7.1. Bireysel Stres Kaynakları ...................................... 51
    2.7.1.1. Biyolojik Stres Kaynakları ................................ 52
    2.7.1.2. Psikolojik Stres Kaynakları ................................ 54
2.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları .................................................................58
  2.7.2.1. İse Özgü Stres Etkenleri .............................................................58
  2.7.2.2. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri .............................63
  2.7.2.3. İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri ...........................67
  2.7.2.4. Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri .......................69
  2.7.2.5. Örgütsel Yapı Ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri ..........71
  2.7.2.6. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları ..................................74
  2.7.3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları .........................................................77
    2.7.3.1. Ekonomik Durum ..................................................................77
    2.7.3.2. Politik belirsizlikler ..............................................................79
    2.7.3.3. Sosyal ve Kültürel Değişmeler .................................................81
  2.8. Stresle Başa Çıkma Yolları .................................................................83
    2.8.1. Bireysel Düzeyde Stresle Başa Çıkma Yolları ................................87
      2.8.1.1. Bedenle Başa Çıkma Yolları ....................................................87
      2.8.1.2. Zihinsel Başa Çıkma Yolları ...............................................92
      2.8.1.3. Davranışla Başa Çıkma Yolları .............................................94
      2.8.1.4. İnançla Başa Çıkma Yolları ................................................96
    2.8.2. Örgütsel Düzeyde Stresle Başa Çıkma Yolları ...............................97

BÖLÜM-3

3. YÖNTEM .............................................................................................100
  3.1. Araştırma Modeli ............................................................................100
  3.2. Evren ve Örnekleme .......................................................................100
  3.3. Veri Toplama Aracı ........................................................................103
  3.4. Verilerin Çözümlenmesi ................................................................110
BÖLÜM 4

4. BULGULAR VE YORUM .................................................................111

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ........................................111

4.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Boyutlarına Göre Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar .........................111

4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular ..................................................113

4.1.3. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular ..................................................115

4.1.4. Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular ........................................117

4.1.5. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumuna Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular ........................................119

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ........................................121

4.2.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...............................................121

4.2.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..............................123

4.2.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..............................125

4.2.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...............126

4.2.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar ...............127
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .................................................128

4.3.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yollarına Bulgular ve Yorumlar .................................................................128

4.3.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..................................130

4.3.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Branşlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..........................132

4.3.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar .......................135

4.3.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar ..................138

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular...................................................141

4.4.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular ...............141

BÖLÜM-5

5.SONUÇ ve ÖNERİLER......................................................................................146

5.1. Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar ve Öneriler..................................146

5.2. Stres Belirtilerine İlişkin Sonuçlar ve Öneriler......................................153

5.3. Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Sonuçlar ve Öneriler.....................154

KAYNAKÇA .................................................................................................156

EKLER ..........................................................................................................164

Ek-A: Araştırma Anketi ..............................................................................165
Ek-B: Anket Uygulama İzin Belgesi ........................................................169
<table>
<thead>
<tr>
<th>KISALTMALAR CETVELİ</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Akt : Aktaran</td>
</tr>
<tr>
<td>Başk : Başkaları</td>
</tr>
<tr>
<td>Çev : Çeviren</td>
</tr>
<tr>
<td>Der : Derleyen</td>
</tr>
<tr>
<td>Ed : Editör</td>
</tr>
<tr>
<td>Haz : Hazırlayan</td>
</tr>
<tr>
<td>s. : Sayfa</td>
</tr>
</tbody>
</table>
TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı .............101

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı .................101

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Dağılıımı .......102

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılıımı ..............................................................................102

Tablo 5: Veri Toplama Aracında Yer Alan Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları .................................................................105

Tablo 6: Veri Toplama Aracında Yer Alan Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri ve Madde Toplam Korelasyonları .................................................................107

Tablo 7: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarına Göre Stres Düzeysilerinin Dağılımı .................................................................108

Tablo 8: Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeysilerinin Dağılımı .................................................................113

Tablo 9: Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeysilerinin Dağılıımı .................................................................115

Tablo 10: Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeysilerinin Dağılımı .................................................................117

Tablo 11: Öğretmenlerin Mezuniyet Durumuna Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeysilerinin Dağılımı .................................................................119

Tablo 12: İlköğretim Öğretmenlerinde Görülen Stres Belirtilerinin Dağılımı ......122

Tablo 13: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Belirtilerinin Dağılıımı ...........................................................................................................123
Tablo 14: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde branşlarına göre stres belirtilerinin dağılımı .................................................................125

Tablo 15: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde hizmet yıllarına göre stres belirtilerinin dağılımı .................................................................126

Tablo 16: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde mezuniyet durumuna göre stres belirtilerinin dağılımı .................................................................127

Tablo 17: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin örgütSEL stres kaynaklarına göre stres düzeylerinin dağılımı .................................................................129

Tablo 18: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde cinsiyetlere göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı .................................................................131

Tablo 19: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde branşlarına göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı .................................................................133

Tablo 20: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde hizmet yıllarına göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı .................................................................135

Tablo 21: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde mezuniyet durumuna göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı .................................................................138

Tablo 22: İlköğretim Okulu Öğretmenlerin örgütSEL stres kaynakları ile stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkinin dağılımı .................................................................141
ŞEKİLLER LISTESİ

Şekil -1 : İnsan Stres Modeli .................................................................3

Şekil -2 : İş Stresinin Dinamikleri .......................................................5

Şekil -3 : Copper-Cummings İskleleti ..................................................19

Şekil -4 : Genel Adaptasyon Sendromu ...............................................26

Şekil -5 : Yerkes-Dodson Kanunu – Stres ve Performans İlişkisi ..............38

Şekil -6 : İnsan Performans Eğrisi ..........................................................39
ÖZET

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemlerini saptamak, analiz etmek ve gerekli önerilerde bulunmaktadır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma kullandıkları yöntemler araştırmanın bağımsız değişkenleridir. Görüşlerine başvurulan öğretmenlerin cinsiyetleri, kaderleri, branşları ve mezuniyet durumları araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

Araştırma, taraflı modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadedir. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır; birinci bölümde araştırmaya katılan bireylere ilişkin kişisel bilgiler; ikinci bölümde örgütsel stres kaynakları belirlemeye yönelik beşli likert tipinde 37 maddeden oluşan bir ölçek; üçüncü bölümde stresin insanda yaptığı tahrıbatı belirlemeye yönelik beşli likert tipinde 32 maddeden oluşan bir ölçek; dördüncü bölümde stresle başa çıkma yollarını belirlemeye yönelik Folkman ve Lazarus’un "Başa Çıkma Yolları Envanteri" (Ways of Coping Inventory) Türkiye’de Şahin ve Durak (1995) tarafından üniversite öğrencileri için uyarlanan dörtlü likert tipinde 30 maddeden oluşan "Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği" (SBTO) bulunmaktadır.


Araştırmada elde edilen bulgular şunlardır:

1. Örgütsel stres kaynaklarının ilköğretim okulu öğretmenlerini stres altında bırakma düzeyleri sırasıyla şu şekildedir: Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri ($\bar{X} = 3.43$), İşe Özgü Stres Etkenleri ($\bar{X} = 2.97$), Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri ($\bar{X} = 2.87$), İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Etkenleri ($\bar{X} = 2.80$) ve Örgütsel Yapı ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri ($\bar{X} = 2.70$)
2. Örgütsel stres kaynaklarının cinsiyete göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre ise özgü stres etkenleri ile örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur.

3. Örgütsel stres kaynaklarının bransa, kide göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre kariyer, örgütsel rol ve işteki ilişkiler arasında anlamlı ilişkiler mevcut değildir.

4. Stres belirtilerinin ilköğretim öğretmenlerinde görünme düzeyleri sırasıyla şu şekildedir: Davranışsal stres belirtileri (\( \bar{X} = 2.06 \)), Fiziksel Stres Belirtileri (\( \bar{X} = 1.96 \)) ve Psikolojik Stres Belirtileri (\( \bar{X} = 1.96 \)).

5. Stres belirtilerinin cinsiyetlere göre davranışsal belirtiler arasında anlamlı ilişki vardır.

6. Stres belirtilerinin bransa, kide, mezuniyet durumuna göre bütün boyutlarında; cinsiyete göre fiziksel belirtiler ve psikolojik belirtiler arasında anlamlı ilişki mevcut değildir.

7. İlköğretim okulu öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerini sırasıyla şu şekildedir: Kendine Güvenli Yaklaşım (\( \bar{X} = 3.11 \)), İyimser Yaklaşım (\( \bar{X} = 2.85 \)), Sosyal Desteğe Bağışlama (\( \bar{X} = 2.62 \)), Çaresiz Yaklaşım (\( \bar{X} = 2.02 \)) ve Boyun Eğici Yaklaşım (\( \bar{X} = 1.63 \)).

8. Stresle başa çıkma yöntemlerinin bransa ve cinsiyete göre Kendine Güvenle Yaklaşım; kide göre İyiimser Yaklaşım, Çaresiz Yaklaşım ve Boyun Eğici Yaklaşım; mezuniyet durumuna göre İyiimser Yaklaşım ve Çaresiz Yaklaşım arasında anlamlı ilişkiler vardır.

9. İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile stres başa çıkma yolları arasında anlamlı ilişkiler vardır.
ABSTRACT

The aim of the study is to determine the primary school teachers’ organizatinoal stress reasons, symptoms of stress and the ways they use to handle with stress and making necessary suggestions after analysing all these issues.

The organizational stress reasons of primary school teachers, their symptoms of stress and the way they handle with stress are dependent variables of the study. Gender, seniority branch of study, graduation degree of teachers are the independent variables in the research.

The survey is a descriptive study which uses crosshatching model. The data gathering model consists of four main chapters. In the first chapter personal information about the teachers participate in the survey is given. In second chapter you will find a scale which is 7 likert type that includes 32 items; and a scale that tries to measure the destruction stress makes on teachers in the third chapter and Ways of Coping Inventory of Folkman and Lazarus that aims to cope with stress and 4 likert typed and containing 30 itemed “Styles of Coping With Stress” that is adapted for university students by Şahin and Durak (1995)

The scale chosen for the research is applied in 36 sample schoools that are chosen from the schools which are located in Mamak, Çankaya, Etimesgut district within Ankara. 413 surveys were taken into consideration. While analysing the sub problems of the research . T- test, İndependent T test, Annova, One sampled T test and Pearson Correlations are used.

1. The levels of organizational stress reasons that make primary school teachers to feel stressed are given in order. The stress factors that stem from career improvement ($\bar{X}=3.43$), the stress factors stem for the job itself ($\bar{X}=2.87$), the stress factors stem from organizatinoal role ($\bar{X}=2.87$), the factors stem from the relationship in the work place ($\bar{X}=2.80$ ) the factors stem from organizational structure and climate.
2. Organizational stress factors have a meaningful relationships in all dimensions according to gender and between the factors stem from the job itself and organizational structure and climate according to the graduate degree.

3. Organizational stress factors don’t have a meaningful relationship in any dimension according to the branches and seniority. Organizational role and the relationships in the workplace don’t have a meaningful relationship.

4. Symptoms of stress in primary school teachers are: behavioral stress symptoms (\( \bar{X} = 2.06 \)), physical stress symptoms (\( \bar{X} = 1.96 \)) and psychological stress symptoms (\( \bar{X} = 1.96 \)).

5. According to gender, stress symptoms have a meaningful relationship among physical symptoms.

6. Stress symptoms don’t have a meaningful relationship in any dimension according to branch, graduate degree and seniority; and between physical and psychological symptoms according to gender.

7. The methods primary school teachers use to cope with stress are: self-confidence approach (\( \bar{X} = 3.11 \)), optimistic approach (\( \bar{X} = 2.85 \)), using social support (\( \bar{X} = 2.62 \)), desperate (çaresiz) approach (\( \bar{X} = 2.02 \)) and submissive approach (\( \bar{X} = 1.63 \)).

8. The methods teachers use to cope with stress have a meaningful relationship in confidence according to branches and gender; in optimistic, desperate and submissive approach according to seniority and in optimistic and desperate approach according to graduate degree.

9. There is a meaningful relationship between primary school teachers’ organizational stress reasons and the methods they use to cope with stress.
ÖNSÖZ

Toplumsal, ekonomik ve sosyal yönendendirli değişimlerin yaşanduğu günümüzde stres; günlük hayatımızda daha fazla girmekte ve gerek ruhsal gerekse fizyolojik, sağlık yönünden bireyleri etkilemektedir. Stresin bu tür etkilerinin yaygın olması da bireyleri; stresin ne olduğu, hangi koşullarda ortaya çıktıği ve ne tür sonuçlara neden olduğu gibi konularda araştırmalarla yöneltmiştir.

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

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

Bu çalışmada, eğitim örgütlerin ülkemiz medeni ve gelişmiş ülkeler seviyesine çıkacak nesilleri eğittiği düşüncesinden hareketle, ilköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve düzeyleri, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yollarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmının tamamlanmasında öncelikle, her türlü yardım ve desteği esirgemeyen değerli hocam, Sayın Prof. Dr. Nurgün ERSAN ve danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mehmet ŞEREN’e teşekkürü bir borç bilirim. Araştırmaya başlamadan, bitirmeme kadar geçen tüm süre boyunca en önemli manevi destekçilerim olan ailem ve eşim Selma KARADAŞ’ın ve adını burada sayamadığım, emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yakup KARADAŞ

Ankara, Kasım-2005
BÖLÜM I

1. GİRİŞ

Bu bölümde; problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmannın önemi, sınırlılıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Doğası gereği sınırlı bir yetkiye sahip olan insanlar sosyal ve kültürel dönüşümlerin hızlı yaşadığı ve çok sık ekonomik dalgalanmaların meydana geldiği günümüz dünyasında bireysel amaçlarını gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşabilme için çabalarını birleştirmek zorundadırlar. Bu zorunlu ihtiyaç insanları örgütlenmeye yönelmektedir. İşbirliği olmaksızın toplumsal yaşının olmayacağı gerektiğini örgütleri vazgeçilmez bir unsur haline getirmektedir.


Toplumsal gerekşimlerinin bir kısmını karşılamak için kurulan örgütler, çeşitli mal veya hizmet üretebilecek amacı taşırlar. Örgütlerin bu amacını gerçekleştirmeleri ise amaçlarına uygun niteliklerde işgörenleri çalıştırırlar ve olanaklidir.

Çalışma yaşamına giren bireyin üretiminin yanı sıra, örgüt içinde diğer insanlarla ilişkiler kurmak ister, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya çalışır, örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olmak ister. Bu süreçler iş görenin güçlü bir uyum çabası göstermesini gerektiği kılmaktadır.


Stresten tamamen uzak bir günlük yaşam düşünmek ne denli olanaksız ise, toplumsal yaşamın temel dokusu olan örgütlerdeki iş yaşamının da stresten tamamen uzak olması o denli olanaksızdır.


Stresin örgütle ilgili özelliklerden kaynaklanan stresle ilgili araştırmalarda, işgörenlerin işiyle ve iş ortamıyla ilgili stres kaynakları ele alınmakta; bunların işgörenin verimi, morali, sağlığı, örgütsel rolü ve insan ilişkilerini nasıl etkilediği üzerinde durularak stres yönetimine ilişkin öneriler geliştirilmektedir(Aslan,1995: 4).

Stres hakkında yapılan bu açıklamalardan sonra stresi aşağıdaki gibi bir model üzerinde gösterebiliriz.
Şekil 1. İnsan Stres Modeli


Bu durumda stresi, çağdaş örgüt ve yönetim kuramının vurguladığı biçimde toplumsal ve örgütsel yaşamın gerçek bir olgu olarak kabul etmek, ussal bir yönetimsel strateji uygulayarak stresle başa çıkmak gerektiğini.

Bu araştırmaya konu olan örgütSEL stres, hemen herkesin anlayabileceği, ancak tanımlamakta zorluk çekilen iki sözcüğü yan yana getirdiği için, örgüt ve stres kavramlarının ayrı ayrı içeriklerinden daha geniş bir anlamı içermektedir (Ertekin, 1993: 6).

Stres kavramında olduğu gibi örgütSEL streste de, genel geçerlik taşıyan bir tanımlamaya gidilmediği; fakat her örgütün kendine özgü stres kaynaklar oluşturabileceği ve bunun da kaçınlızmaz olduğu vurgulanmaktadır.

Ancak, anlaşılamayı kolaylaştırma amacıyla örgütSEL stres "işgörenlerin órgão ile ilişkin istemlerinin yeterli düzeyde gerçekleşmemesi durumunun işgören üzerinde yarattığı olumsuzluk" biçiminde değerlendirilebilir (Aslan, 1995: 4).
Örgütsel stres kaynakları olarak farklı sınıflamaların yapılmış olmasına karşın genel olarak iş stresin dinamiklerini aşağıdaki şekilde gösterebiliriz.

\[ \text{Stres Kaynakları} \]

- İşe Esas
- Kurumdağı Rol
- İşte İlişki
- Kariyer Geliştirme
- Kurumsal Yapı ve Atmosfer
- İş Dışı Faktörler

\[ \text{Stres Bulguları} \]

- **BİREY BULGULARI**
  - Yüksek Basınç
  - Süperfisal Durum
  - Aşırı İçme
  - Sınırendirici
  - Göğüs Ağrıları

- **KURUMSAL BULGULAR**
  - Yüksek Devamsızlık
  - Yüksek İş Dönüşü
  - Endüstriyel İlişki Zorlukları
  - Zayıf Kalite Kontrol

\[ \text{Hastalık} \]

- Koroner Kalp Hastalığı
- Zihinsel Hastalıklar
- Süürdürülen Stres
- Sık Tekrarlanan Şiddetli Kazalar
- Lakayıklık

\[ \text{Şekil 2. İş Stresinin Dinamikleri} \]

Kaynak: Cartwright ve Cooper (1997: 15) Managing Workplace Stres

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

1. Stresli durum ve olaylar
2. Kişilik özellikleri
3. Stresle başa çıkma yolları veya stresi yenece süreçleri
4. Stres belirtileri

Bunlar bir anlamda stresörlerin organizmada stres yaratması aşamaları olarak da değerlendirilebilir. Stresli durum ve olayları stres kaynağı olarak algılayan bireyin

Şu ana kadar yapılan açıklamalar işgörenin performansı üzerindeki yıkıcı etkisinin nedeniyle, stresin genellikle olumsuz ve zararlı yönüyle (distress) ele alınmasına karşın, stres optimal düzeyde tutulabildiği ve ussal olarak yönetilebileceği taktirde, işgöreni güdüleyerek performansını arttırmakta dönük yapıcı bir yönünün de (eustress) bulunduğu, vurgulanması gereken önemli bir noktadır (Pehlivan,1993: 60–64).

Stresin olumsuz yönünde olduğu gibi yapıcı yönünde de stresi çok iyi tanımak ve kontrol altında bulundurmak gerekmektedir. Kontrol altında tutulmayın her türlü stresin tehlikeli olduğunu unutulmamalıdır. Stresin kontrol altında tutulması için ilk iş stresi analiz etmektir.

Stres olgusunun analizinde en önemli aşama, stres kaynaklarının belirlenmesidir. ÖrgütSEL stres, örgüt ortamındaki çeşitli durum ve olayların işgören tarafından stres kaynağı olarak algılanmasıyla başlamaktadır (Ertekin,1993: 8–9). Bir sorunun kaynağını saptamak, o sorunun çözümü yönünde atılmış en büyük adım olarak değerlendirilirdiğinde, hangi durum ve olayların örgütSEL strese kaynaklı ettiğini belirlemenin, örgütSEL stresin başarılı olarak yönetilebileceği için temel koşul olduğu söylenebilir. Çünkü, kaynağı bilinmeyen bir sorunu çözmek, olanaksızlık derecesinde zor olduğu gibi gerçekçi de olamayacaktır.

Yapı ve işleyiş açısından örgütleri, performans açısından işgörenleri zayıflatran stres (Everard ve Morris,1990: 126), eğitim sistemlerinin uygulama birimi olan okul örgütler için de tehlike oluşturmaktadır. Bilginin sürekli çoşaldığı
günüümüzde bilgiyi kontrol eden eğitim örgütlerinin böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kalması göz ardı edilmemesi gereken bir konudur.

Eğitim, insan davranışlarını olumlu yönde değiştiren ve onu geleceğe hazırlayan bir eylemdir. Demokratik bir toplumun geliştirilmesinde eğitim sisteminin özgür örgütleri olan okullar ile onların en stratejik öğesi konumunda bulunan öğretmenlerin önemi yadınsınmaz.


Fakat 1997 yılında çalışma ortamı üzerine İsveç’te yapılan istatistiklere göre, ilköğretim okullarında öğretim görevini üstlenmiş öğretmenlerin % 64,3’ü, çalışma süresinin en az yarısını stresli geçirdiklerini belirtmişlerdir. Diğer üniversite mezunu iş görenler arasında ise bu oran % 46,8 seviyesindedir (Jacobson, Pousette ve Thylefors, 2001: 37).

Öğretme, başlı başına stresli bir etkinluktur. Farklı çevrelere den farklı özellikleri ve farklı hazır buluş düzeyleri ile gelen öğrencileri bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak; hem büyük bir özveri ister, hem de yorucu uzmanlık işidir. Bundan dolayı eğitim kurumlarının can damarı olan öğretmenlerde stres yaraticı durumların ya da kaynakların saptaṇması, daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturulbilmek için bir zorunluluktur. Çünkü bu kaynakların yarattığı stresli ortam, öğretmenin ve buna bağlı olarak da eğitim öğretim sürecinin etkinliğini azaltabilir. Stresli ortamda çalışan bir öğretmenin verimsizliğinin yaratığı sonuçlar öğrencilere, diğer örgütleri ve çocuklara tüm toplumu etkileyebilir. Bunun için, zircin ilk halkın oluşturulan öğretmenlerin ilk adım olarak hangi durumları, stres yaratıcı olarak algıladıklarını bilmeleri, ikinci adım olarak stresin kendilerinde yaptığı yıklının farkında olmaları, stresle başa çıkmalarını kolaylaştıracak; dolayısıyla
bugünkü olumsuzluğun geleceği tehdit etmesi önlenebilecektir.

Bu araştırma, geçmiş çok eskiye dayanmayan İlköğretim okullarında çalışan öğretmenleri tehdit eden örgütsel stres kaynaklarını tespiti ve stresle başa çıkma yönünde bir gelişmeye katkıda bulunabilme beklentisini içermektedir.

1.2. Problem Cümlesi

İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, stresle mücadele ederken kullandıkları başa çıkma yöntemleri ve stres sonucunda gösterdiği tepkiler nelerdir?

1.3. Alt Problemler

1. İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından dolayı meydana gelen stres düzeylerinde
   1.1. Cinsiyetlerine,
   1.2. Branşlarına,
   1.3. Kademelere,
   1.4. Mezuniyet durumuna,
   göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

2. İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları sonucunda oluşan stres belirtilerinde
   2.1. Cinsiyetlerine,
   2.2. Branşlarına,
   2.3. Kademelere,
   2.4. Mezuniyet durumuna,
   göre anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. İlköğretim okulu öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinde

3.1. Cinsiyetlerine,
3.2. Branşlarına,
3.3. Kişiselere,
3.4. Mezuniyet durumuna,
göre anlamlı bir farklılık var mıdır?

4. İlköğretim öğretmenlerin örgütSEL stres kaynakları ile kullandıkları stresle başa çıkma yöntemleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Kapsam ve Şınırlılıklar


2. Literatürde çok sayıda örgütSEL stres kaynakları bulunmaktadır birlikte; bu araştırmada örgütSEL stres kaynakları, İşe özgü stres, ÖrgütSEL rolden kaynaklanan stres, İstekli ilişkilerden kaynaklanan stres, Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres ve ÖrgütSEL yapılı ve ikliminden kaynaklanan stres olacak şekilde beş başlık altında sınırlanmıştır.

3. İnsanı etkileyen stres faktörleri ve stresle başa çıkma yolları zaman içinde sabit değildir. Bu sebeple bu çalışma, uygulandığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

1.5. Sayıltılar

1. Anketleri cevaplayan öğretmenlerin sorulara doğru ve içten cevap verdikleri varsayılmıştır.

2. Tesadüfi seçilen ve anket uyguladığımız örneklem ana kütleyi temsil ettiği varsayılmıştır.

3. Anket sorularının öğretmenleri yönlendirmemiş olduğu varsayılmıştır.

4. Veri toplanamada kullandığımız anket araştırma amacıyla uygundur.
1.6. Tanımlar

Stres : Vücutun adapte olması için üzerine yapılan herhangi talebe, özel olmayan tepkisidir (Allen, 1983: 3).


Stresör : Strese neden olan olay, durum veya kaynak


İlköğretim okulu : Her Türk vatandaşı tarafından kanunlar tarafından gidilmesi zorunlu kılan gündüzli ve pansiyonlu sekiz yıllık ilköğretim kurumudur.

1.7. Araştırmanın Önemi

İnsan yaşantısının ayrılmaz bir parçası haline gelen stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır.

Stresi yaratan stresen etkilenen stresten kurtulmaya çalışan ve stresi kontrol altında tutmaya çalışan hep insandır. Eğitim örgütlerinde de ana unsur insan olduğu için stresin önemi daha da artmaktadır.
Stresin tamamen yok edilmesi mümkün olmadığı gibi stres zaman zaman gerekli, hatta faydalıdır. Stres kontrol altında tutulduğu müddetçe faydalıdır.

Bireysel ve kurumsal açıdan stresin zararlı etkilerinden korunmak ve Kurtulmak, stresi iyi yönetebilmeye bağlıdır. Stresin yönetilebilmesi ise bireysel ve kurumsal çalışmalarla sağlanabilir.

Bu araştırma eğitim örgütlerindeki stres kavramını, öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu, hangi durumlarda ortaya çıktığını belirlemekte ve öğretmenlerin stresle başa çıkma teknikleri karşilaştırılarak kendilerine en uygun olan tekniği seçmesi için yol göstermektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlardan, M.E. B tarafından ortaya konacak politikalarda faydalanılabileceği ve bu konu üzerinde yapılacak yeni araştırmalara yol gösterme açısından önemli olduğu düşünülmektedir.
BÖLÜM II

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Stres

2.1.1. Stres Kavramı


Stresten uzak bir yaşamın sadece filmlere ve romanlara özgü olduğu, gerçekten ise çok farklı boyutlar taşıdığı ve hiç kimsenin stresten etkilenmeyecek kadar basit bir görevde çalışmadığı artık benimsenmektedir. Öte yandan insanlar arasında stres duyarılık yönünden birçok farklılığın olması karşın, hiç kimsenin stresten etkilenmeyecek kadar katı olmadığı da anlaşılmıştır. İki büyük Dünya Savaşının tecrübeleri, en dayanıklı askerlerin bile belli düzeydeki gerginlik karşısında sınırları kıvrımlı (bunalım) geçirdiklerini, bomba şokundan etkilendiklerini ve savaş yorgunluğuna uğradıklarını göstermiştir (Norkolf, 1989: 292).

Stresin yaşamına temel etkisi strese maruz kalmanın kendisi tarafından değil, bizim buna verdiği tepkiyle belirlenir. Bizi yıpratan bitip tükenmeyen trafik sıkışıklıkları, iştan ayrılma, şirketin batması, kabus gibi patronlar, beceriksiz işçiler veya aşırı maliyetli ürün iadeleri değil; bizim duygusal tepkimizdir (Loehr, 1999:12).
Stres mutsuzluk yarattığı kadar insanların sağlığını da tehlikeye atmaktadır, aile yaşamında, iş yaşamında ve kendi iç dünyasında huzursuzluk, tükenmişlik, bikkınlık yaşamalarına neden olmaktadır.


İngiltere’de yaşanan stres, işçi işveren anlaşmazlıklarından on kat daha pahalıdır. Her gün 250 000 den fazla kişi kalp krizleri, davranış bozukları, koroner yetmezliği ve alkole bağlı rahatsızlıklar gibi stresin yol açtığı hastalıklar nedeniyle işe gelmemekte; stres işverene hastalık sigortası bağlamında yılda 7-9 milyara sterline mal olmaktadır (Hargreaves, 1999: 9).


Ayrıca Amerika’da işe devamsızlık, artan sağlık ve sigorta giderleri ve azalan üretimin bir yıl için endüstriye maliyeti, 75 milyon dolar civarlarında olduğu tahmin edilmektedir (Hargreaves, 1999: 9).

İkinci faktör ise yapılan araştırmalar sonucunda uygun bir stres düzeyinde bulunmanın işin %90’ını sağlamak anlamına geldiğini göstermesidir (Tutar, 2004: 187).


Üzerimizdeki talepler, onları karşılama kapasitemize eşitse, hayatımızdaki stresi etkili bir şekilde yönetir ve stres karşı koymayı, onunla mücadele etmeyi
beceribiliriz (Hargreaves, 1999: 10). Eğer stres doğru ve faydalı yönlendirilirse, ümitlerimizi, hedeflerimizi gerçekleştirmekten alunosan engelleri aşmamız için bize cesaret verecek bir unsur olabilir.

Stres doğru miktarda alındığında yemeğinizin tadını arttıran bir baharat gibidir. Çok azi bebek maması gibi bir yemeğin ortaya çıkmasına neden olabilir; çok fazla olması ise size baygınlık geçirtebilir. Bir kemanın teli gibi yeterli miktarda gerilime ihtiyaç vardır ama fazlası zarar verecektir. Önemli olan ne kadar gerektiğini bulmaktır (Tubesing, 1992: 5).


2.1.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi


2.1.3. Stresin Tanımı


Stres için tanıım yapılımasında çekilen zorluğun en büyük sebebi stres hakkında tanım yapan kişilerin her birinin birbirinden farklı bilim dallarıyla uğraşşıyor olmalıdır.

Stres kelimesinin anlamı, gerçekten kelimenin hangi bağlamda kullanıldığına bağlıdır. Kefenin bir yüzünde stres heyecanlı ve insanları uyandıran zorluklar, kefenin diğer yüzünde ise bireylerin üzerinde yüklenen talepler fiziksel ya da psikolojik olarak karşılayamama ve onları çökertmeye götürebilecek şartlar bulunmaktadır.

Stresi, tüm çevresel, bireysel ve örgütsel etmenlerin belli oranlarda etkili olduğu, kişinin tutum ve davranışlarına yön veren bir durum olarak değerlendirmek gerekir (Ertekin, 1993: 7).
Stresi daha iyi tanıyabilmek için literatürdeki stres tanımlarını incelemekte fayda vardır.

Steadman’s Medical Dictionary stresi (Valaer, 1990: 23):

1. Vücudun normal psikolojik dengesini bozan zararlı ve çeşitli anormal durumlara karşı, vücutun gösterdiği tepki.

2. Dışardan uygulanan herhangi bir etkinin sonucu olarak vücutun gösterdiği dirençmedir.

3. Bireyde, gerilim ve dengesizliğinin ortaya çıkmasına etkili olan fiziksel ve psikolojik uyarıcıdır, diye tanımlanmaktadır.

Russel’e (2000:15) göre stres zihnin ve vücudun uyabildiği kapasite üzerinde yapmış talep fazlalığıdır.


Baltaş ve Baltaş (1998: 26) ise stresi "organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durum" şeklinde tanımlamaktadırlar.
Cüceloğlu’na (1994: 321) göre stres "bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeni ile bedensel ve fizyolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir."


Stres üzerine yapılan tanımlardan anlaşılacağı üzere stres ve insan üzerindeki etkileri, farklı araştırma perspektiflerinden incelenerek geliştirilmektedir. Araştırmamızda farklı yaklaşımları stres hakkında genel bir bakış oluşturmak için şekil üzerinde aşağıdaki gibi özetleyebiliriz.
Şekil 3. Copper-Cummings İskeleti


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


Uyarıcı tepki tanımlarına göre stres; bu yaklaşımda odak noktasi, çevreme ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001: 3).

Beehr ve Roberts, örgütsel davranış konusunda yapılmış olan altı temel sürekli yayınlanan altı temel sürekli yayınlardaki 51 makaleyi taramışlar ve stresin nasıl tanımlandığına bakmıştır. Yaptıkları inceleme sonucunda, kullanılan stres tanımlarının %41 'inin stresi "uyarıcı" (stresör), %22'sinin "tepki", %25'inin "uyarıcı-tepki etkileşimi" ve %14'ünün belirsiz olarak tanımladıklarını tespit etmişlerdir (Jones ve Bright, 2001: 6).

Stres tanımlarına bakılarak yapılan üçlü ayırım sonucunda stres kavramında en az şu özelliklerin bulunması gerekmekteidir.

- İlişkisel olmalıdır.
- BireySEL farklılıkları dikkate almalıdır.

2.1.4. Stres Kavramı İle Karşıtılan Diğer Kavramlar


Engellenme, kaygı, endişe, çatışma vb. kavramlar günümüz yaşamda stres yerine kullandığımız kavramlardır. Gerçekte ise bu kavramların her biri stres kavramının alt unsurları olarak sayılabilir.

Engelleme: Elde edilmiş istenen bir nesneye, ulaşmak istenen belirli bir amaca varılması ya da bir gerekisiminin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz bir duygdur. Engellenme insanlarda bir takım yuğunluklara türlü üzüntü ve

Çatışma : Genel anlamıyla çatışma, birey ya da grubun bir alternatif seçmede güçlükle karşılaşma halidir. Çatışma bireyin kendi tercihlerinde, iki ya da daha çok kişi tercihlerinde ya da grup tercihlerinde farklılık biçiminde ortaya çıkar.


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


Stresi, günümüzde bireyin sağlığını ve verimliliğini olumsuz etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıktığı; birey ile çevresinin etkileşimini içeren, tutum ve davranışlarına yön veren bir güç ya da organizmanın bazı uyarıcılarca beden ve zihinsel sağlığının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlandığını açıklamıştır. (Ertekin, 1993: 4 ).

Öğretmenlerin stresi üzerine 1997 yılında İsveç’te yapılan bir araştırmanın istatistiklere göre, öğretmenlerin %64,3’ü çalışma sürelerinin en az yarısını stresli geçirdikleri belirlenmiştir (Jacobsson, Pousette ve Thylefors, 2001: 37 ).

ABD'de yapılan bir başka araştırmada da öğretmenlere ilişkin önemli stres kaynakları olarak şunlar saptanmıştır (Ertekin, 1993: 43 ):

- Mesleki yetersizlik
• Öğretmen- yönetim ilişkileri
• Meslektashlarla ilişkiler
• Grup yapısı
• İş yükü

Öğretmenlerin aile hayatı ve kişisel sağlığını olumsuz etkileyen stresin tehlikeli bir yünü bulaşıcı hastalığa benzemesidir (Ataklı, 1999: 61).


Yapılan bir araştırma da öğretmenleri en çok etkileyen stres kaynakları şöyle sıralanmaktadır (Ertekin, 1993: 43):

• Yönetsel destek
• Meslekten kaynaklanan sıkıntılar
• Mali açıdan güvenlik içinde olup olmama.
• Öğrenci disiplinine ilişkin sorunlar


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

Stresle uygun şekilde baş edemeyen öğretmenlerin tükenmişlikleri artacaktır. Öğretmenlerin tükenişleri artıkça öğretim standartları ilerleyemeyecektir (Steve, 1990: 6).

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

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

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

2.3. Stres Modelleri

Stres kavramını açıklamak için çeşitli modeller (teoriler) ortaya atılmıştır. Bu modeller aşağıdaki incelenecektir

2.3.1. Biyolojik Stres Teorileri

2.3.1.1. Genel Uyum Sendromu


Genel Uyum Sendromu; stresi zaman süreci içinde irdelemeyi amaçlayan bir yaklaşımdır.

Genel Uyum Sendromu (GUS) temel varsayımları şu şekildedir (Rice, 1999: 18):

- Tüm biyolojik organizmalar içsel dengelerini sürdürmeye programlanmışlardır. Homeostasis'in sürdürülmesi yaşam boyu süren bir süreçtir.

- Stresörler içsel dengeyi bozar ve beden her türlü stresöre genel bir fiziolojik uyarıma ile cevap verir. Bu tepki savunmacı ve kendini korumaya yöneliktir.

- Strese uyum, alarm, direnç ve tükenme aşamaları şeklinde olur. Uyum süresi ve aşamalardaki ilerleme, stresörün yoğunluğu ve süresine göre, gösterilen direncin ne kadar başarılı olduğu ile belirlenir.

- Organizmanın uyum enerjisi sınırlıdır, bu enerji tükenirse organizma baş etme yeteneğini yitirir ve ölebilir.

Genel Uyum Sendromu (GUS) alarm, direnç ve tükenme aşamalarından oluşur. Genel Uyum Sendromunu bir bütün olarak şu şekilde gösterebiliriz.
Şekil 4. Genel Adaptasyon Sendromu

Kaynak: Randall ve Altmaier (1994: 3) Intervention in Occupational Stress


Stres faktörü ortadan kalkarsa gevşeme, uyku, sindirim gibi durumlarla vücud hareketlerinin yavaşladığı görülür. Stres durumu devam ederse direnme aşamasına geçilir.

Direnç Aşaması tepkinin plato aşamasıdır. Bu aşama boyunca vücud, fizyolojik bütünlüğünü devam ettirmek ve üzerine zorla yüklenen değişikliklere direnmek için homeostatik kaynaklarını aktif olarak kullanıma yoluyla adapte olmaya


2.3.2. Psikolojik Stres Teorileri

2.3.2.1. Psikodinamik Model


Kapsamının yetersiz olması, biyolojik ve sosyal faktörleri dikkate alınması ve sınanmasının zor olması modelin zayıf yanlarında (Şahin, 2003).

2.3.2.2. Bilişsel-Transaksiyonel Model

Bu modelde bir olayın stresli olarak algılanıp algılanmaması kişilerin değerlendirmesine bağlıdır. Bu durumu bireyin içinde bulunduğu fiziksel ve psikolojik durumda etkilemektedir.


Lazarus, baş etme sürecini etkileyen üç değerlendirme sürecinin olduğunu belirtir. Birincil değerlendirme, ikincil değerlendirme ve yeniden değerlendirme.

Stres, içinde bulunan durumun fiziksel ya da psikolojik bir zarar verecek şekilde algılanması (birincil değerlendirme) ve buna gösterilecek etkili bir tepkinin olmaması (ikincil değerlendirme) halinde yaşanır. Tehditin daha fazla sürmeyeceği yönelli bir değerlendirme yapıldığında yani olaya yüklenen anlam değiştiğinde ve tehdidi ortadan kaldırıacak bir baş etme mekanizması kullanıldığında, stres de ortadan
kalkacaktır (Rice, 1999: 80).


2.3.3. Öğrenme Teorisi

Öğrenme teorisinde stres, klasik koşullanma, operant koşullanma veya ikisinin karşılığı olan modellerle açıklanır.


2.3.4. Sosyal Stres Teorisi

Sosyal Stres Teorisi çatışma / çoku kültür / evrim / ekolijik / yaşam değişim teorileri ve bütünçül sağlık modelli diye iki ana başlık altında incelenebilir (Rice,
Çatışma teorilerine göre, toplumlarda, uyum içinde yaşayabilmek için, bireylerinin belirli sosyal normlara uymalarını beklemektedirler ve bunun için çatışmaya yol açabileceği bazı baskılar yapmaktadırlar. İnsanlar, iş bulamadıklarında yeterli eğitim almamaklarda enflasyon artışında siyasi faaliyetlere katılamadıklarında stres yaşarlar (Rice, 1999: 24).

Çoklu Kültürel teorisi göre, içinde yaşanılan kültürel gruplara bağlı olarak, yaşanılan stres farklılaşmaktadır. Fakir olanların, politik gücü elinde bulundurmayanların tehdit veya zararlı olarak gördükleri olaylar ile zengin ve güçlü olanların tehdit veya zararlı olarak gördükleri olaylar farklıdır. Bunun sonucu olarak, farklı grupların, stresi yaşama biçimleri de farklı olmaktadır.


2.3.5. Sistem Teorisi

Sistem teorisi siberetik teori veya kontrol teorisi olarak da isimlendirilmektedir (Rice, 1999: 26).


2.4. Stres ve Kişilik

Kişilik (personality) Latince'deki persona kelimesinden gelmektedir. İlk zamanlar tiyatro sanatçılarının giydiği maske anlamında kullanılmaktaydı. Daha sonraları persona kelimesi, bireyin toplum içinde çeşitli ortamlarda oynadığı roller anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Rice, 1999: 97).


Kişilik işgörenin örgüt içindeki davranışında ne kadar önemliyse, bireylerin örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesinde de o kadar önemlidir (Pehlivan, 2002: 33).


A ve B tipi kişilik özelliklerinin bireylerin davranış örneklerini etkilediği ve kişilik tipleri ile stres arasında yakın bir ilişki bulunduğu daha sonra yapılan çalışmalar da ortaya konulmuştur.

2.4.1. A Tipi Davranış Özellikleri


A tipi davranış az zamanda çok başarı elde etmeye çalışan ve bu esnada başarıyı engelleyecek nesnelere ve kişilere karşı sürekli ve agresif bir biçimde mücadelede eden kişilerde görülen bir hareket ve duygusal bileşimdir (Friedman ve Rosenman, 1974: 67 ).


2.4.1.1. A Tipi Davranışının Esas Karakteristikleri

Tip A kişisinin iki esas karakteristiği vardır: zaman-aciliyeti ve düşmanlık hissidir.


- **Seri hareketler:** Bir işe meşgulken sık olarak yürümek, çok konuşmak ya da hızlı yemek yemek. Yemekten sonra masada oylanmaktan hoşlanmamak.

- **Sabırsızlık:** Çoğu olayın çok yavaş meydana geldiği hissine kapılmak. Sık olarak diğerlerine, tekrar ve tekrar çok hızlı bir şekilde söyleyerek konuşmada bir acıce davranış sergilemek, "Hi hii hii" ya da "Evet, evet, evet" ya da insanları cümleleri bitmeden yarda kesmek gibi. Sırada ya da bir restoranda garson beklerken acıce tavırlar sergilemek.

- **Çok evreli düşünce ve performansta müsama:** Örneğin, telefonda konuşurken diğer şeyler hakkında düşünmek ve telefonun ucundaki kişiye bütün dikkati vermemek gibi eş zamanlı olarak iki ya da daha fazla şeyi yapmak. Benzer olarak kahvaltı ederken tıraş makinesi kullanmak ya da araba kullanırken bir mektup yazdırmak.

- **Gerilme:** Oturmayı ve hiçbir şey yapmamayı zor bulmak. Rahatlarken endini oldukça suçlu hissetmek.

- **Huzursuzluk:** Konuşurken, iç çekmede, bir diyalog sırasında dili ön dışlere vururken ya da sessiz mürdordan dizi sallamak ya da parmakların hızlı çıttatılması, başı sallamak ya da hızlı kaş kaldırmak gibi tavır ve davranışlar sergilemek.

- **Zihni Meşgul Etmek:** Çevredekiere karşı dikkatsiz davranışlar sergilemek. Sahip olunan şeylerle zihni meşgul etmek yüzünden, sahip olmaya değer şeylerle tespit etmek için yeterli zaman ayırılmamak.

Bu özellik takip eden semptomlarda kendini gösterir (Randall ve Altmaier, 1994: 18):

- Böyle bir vurgu için gerçek bir neden yokken bile, konuşmada çeşitli anhtar kelimeleri şiddetli bir şekilde vurgulama alışkanlığına sahip olmak. Şiddetli ve tatsız sesle konuşmak.
- Herhangi bir oyunu (cocuklarla bile) kazanmak için oynamak.
- Yumrukları bırakmak, masaya vurmak ya da konuşırken ellerin ve parmakların kuvvetli bir şekilde kullanılması.

2.4.1.2. A Tipi Davranışına Neden Olan Eğilimler


- Alışkanlık: Öz eleştiri yapıldığında savunmacı ve hassas olmak.
- Bencilcilik: Konuşmalarda egemen olmak. Sadece kendiyle ilgilenmek (narsistik).
- Şüphecilik: Çevresinde bulunanların güdülerine güvenmemek.
- Rekabetsellik: Çevresinde bulunanların başarılarını küçümsemek.

Grubun diğer üyelerini rakip olarak algılamak.
- **Kızgınlık**: Çevresindekiler üzerinde kötü hisleri barındırmak.

- **Önyargı**: Gruplar hakkında basmakalıp genelleştirmelerde bulunmak.

- **Deterministik dünya görüşü**: Kaderin aktif yönlendirici yerine çevrenin bir piyonu olduğuna inanmak.

- **Adaletsizliğe inanç**: Dünyanın polisiymiş gibi davranmak.

- **Sabırsızlık**: Olayların gereğinden daha hızlı yapılmasını istemek. İşin veya olayların zamanında bitemeyecek şekilde bir korkunun bulunması.

- **Mükemmeliyetçilik**: "En iyi yapabilirim öyleyse yapacağım" a inanmak. Otoriteyi sağlamada beceriksizlik.

- **Dakiklik**: Verilen zamana uyur, zamana riayet etmeyenlerden rahatsız olur.


2.4.2. B Tipi Davranış Özellikleri

A Tipi bireylerin tam karşısında olan bireylerin davranışsal özellikleri B Tipi olarak adlandırılır (Pehlivan, 2002: 36).

Zaman acilşetti duygusuna, aşırı rekabetçi dürüstüle ve kolayca uyanırlabilen düşmanlık duygularına sahip olamayan kişilere B tipi kişilik denir (Friedman ve Rosenman, 1974: 67).

B tipi kişilik özelliğine sahip olanlar, daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçidirler. "A tipleri"nin küçük ayrıntılara takıldıkları yerlerde, "B tipleri" olaylara daha farklı yönlerden bakabilirler. Yaşama dair, daha az telsizli bir yaklaşımları vardır. "B tipleri" de stres yaşarlar, ancak zorlama ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılırlar. "B tipleri" işleri ile ilgili etkinliklerde bulunma-
dikleri zaman, "eyvah zamanı boşça harcıyorum" telaşına kapılmazlar (Tutar, 2004: 224).


2.4.2.1. B Tipi Davranışın Temel Karakteristikleri

B Tipi kişiliği olanların sergilediği davranışlar şunlardır (Chandra, 1996: 27):

- Tip A kişisinin rahatsız eden alışkanlıklar ve özelliklerden rahatsızlık duymazlar.
- Sabırsızlıkla birlikte zaman-aciliyeti hissileri yoktur. Hayali sözler vermezler.
- Düşmanlıkları bulunmamaktadır ve başarısının ve üstesinden gelinen işlerin tartışılması ya da sergilenmesi ihtiyacını hissetmemektedirler.
- Herhangi bir şekilde üstünlük sergilenmeden sadece eğlence ve rahatlama için oyun oynarlar.
- Suçsuzlukla rahatlamaya ve heyecansız bir şekilde çalışmaya yeteneklidirler.
- Çevresinde bulunanlarla birlikte çalışmaya özen gösterirler. Herkesin düşüncelerini dinlemekten rahatsızlık duymazlar.
- Esneyebilirler. Duruma göre hem bir lider hem de bir takipçi olabilirler.
- Genel olarak çevresindekilerin dürüstlüğüne saygı duyarlar. Hataları kabul etmeden korkmazlar. Çevresindekilerin hakkını gerektığinde verirler.
• Takım çabalarında güveni ve açıklığı cesaretlendirirler.

• Çalışmalarda otoriteyi elinde tutarlar.

• Yorulduğunda bir mola verirler.

• Eleştiri tarafından yıkmazlar. “Daha çok anlat” davranışını sergilerler.

2.4.3. Karma Tip


2.5. Stres ve Performans Arasındaki İlişki


1908'de yapılan **Yerkes-Dodson Kanunu** neden olan stresin ve sonuç performansının miktari arasındaki ilişkiyi çizmiştir (Allen, 1983: 13).

![Diagram](image)

**Şekil 5. Yerkes-Dodson Kanunu – Stres ve Performans İlişkisi**


**Yerkes-Dodson Kanunu** eğrisi üzerinde normal insan performansını daha ayrıntılı göstermek istersenirse aşağıdaki şekil elde edilir (Chandra, 1996 : 5 ).
Şekil 6. İnsan Performans Eğrisi


En Uygun Stres: Hayat dengedir ve iniş ve çıkışlara rağmen mükemmel şekilde yönetilebilmektedir. İş memnuniyeti ve başarı hissi kişinin çok problem olmadan günlük iş boyunca, günün sonunda mutlu bir yorgunluk vererek dolaşmasına izin verir.


Çöküş: Eğer çabalar devam ettirilirse kişi kronik sinirsel eğilimler ya da birkaç psikosomatik hastalıktandan birine yakalanabilir. Aşırı stres, aşırı içki ya da sigara tüketimine, ya da sakınleştirmici ya da uyu落户harına güveme yol açabilir. Kararsız gerilimlerle zihni meşgul olmuş olasılığı olan stresli birey işte ya da evde kazalar meydana getirebilir. Diğerlerine saldırlabilir ya da diğerlerinin ona...

2.5.1. Stres ve Rahatlama Arasındaki Denge


2.5.2. Pozitif Stres – Yapıçı Stres (Eustress)

Pozitif stres, sağlığa, tatminkârlığa ve üretkenliğe katkıda bulunan uyandırılmadır (Schafer, 1987: 8).

Baskıyla karşılaşıldığında enerji düzeyi mücadeleyi karşılamak için yükseltir. Uyarılmış hissedilir ve durum kontrol altında alınır. Hayatı olduğu gibi algılanırsa, sorunlar ve problemlerle aşırı endişeli olmadan başa çıkılır. Baskı bittiğinde rahatlanırsa hayattan zevk alınır ve gerilimin vücudunuzdan akması


- Pozitif stres bir araba çarpışmasını önlemek, düşen bir tuğladan kaçmak, bir çocuğun üzerinden ağır bir yükü kaldırmak, ateşi söndürmeye çalışmak ya da kalp krizi kurbanına ilk yardım yapmak gibi fiziksel acılar durumlarda daha hızlı ve güçlü tepki vermemizi sağlar.

- Pozitif stres hukuk okulu giriş sınavlarında, bir iş görüşmesinde ya da Rotary Kulübünde bir konuşma gibi stres altında iyi performans göstermekte yararlıdır.

- Pozitif stres atletizmde, akademide ve mesleklerde yılların periyodu boyunca potansiyeli anlamamıza yardımcı olur.

- Pozitif stres günlük hayata tat ve değişiklik katar.

- Pozitif stres önerileriyle uyumsuzluğun bir durumunu çözmeye ihtiyaç için dikkati toplar.

Şu ana kadar anlatılanlarda da anlaşılaçağı üzere stresi kontrol altında bulundurduğumuz zaman stresten tamamen kaçmak istenmez. Zaten hayat onsuz, durgun ve tatminsız olur.

2.5.3. Negatif Stres – Yönci Stres (Distress)

Negatif stres kaynağı, vücütta ya da zihinde çok fazla ya da çok az uyardırmaya sebep olan taleptir (Cranwell, 1990: 15).

Uyanırdırmalı, çok yüksek ya da çok alçak düzeyde meydana geldiğiinde ister geçici ister kronik olsun, pozitif stres yerini zararlı üzüntüye bırakır (Cranwell, 1990: 15).

Negatif stres altında iken vücudta aşağıdaki reaksiyonlar meydana gelebilir.

<table>
<thead>
<tr>
<th>Titreyen eller</th>
<th>Depresyon</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mide yanması</td>
<td>Zayıf konsantre olma</td>
</tr>
<tr>
<td>Gergin omuzlar</td>
<td>Karışık düşünme</td>
</tr>
<tr>
<td>Aşağı sırtta açı</td>
<td>Çabuklaştırmış konuşma</td>
</tr>
<tr>
<td>Sınırlılık</td>
<td>Krizmıcılık</td>
</tr>
<tr>
<td>Endişe</td>
<td>Sert-mizaçlı</td>
</tr>
</tbody>
</table>


**2.6. Stres Belirtileri**

İş ortamındaki potansiyel stres kaynakları belirli ölçülerde ise çalışanın dayanma eşiğini aşmamışsa, bireysel ve örgütSEL çabalar yeterli ise sorun olmamaktadır. Hatta dışılık düzeyden ıçmeli bir düzeye kadar olan stres yapıcılar

Stres kaynakları bireyleri farklı biçimde etkilemektedir (Schafer, 1987: 310). Birey kendini gerektğinden fazla stres altında hissederse, bedeni kendisine uyarıci işaretler verir.


Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde kronik hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar.

Genel olarak stres belirtileri fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç gruba sınıflandırılmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995: 151).

2.6.1. Fiziksel Stres Belirtileri

Stresle ilgili fiziksel rahatsızlıklarının sebeplerini anlamak ve erken önlem almak için stres tepkisi altında vücutta ne tür değişimlerin olduğunu bilinmesinde fayda vardır.


**Sinir Sistemi:** Sinir sisteminin görevi vücudun dışında ve içinde neler olup bittiğini algılamak, bilgiyi yorumlamak ve uygun tepkilerin verilmesini koordine etmektir. Sinir sistemi beyin ile organlar arasındaki iletişimi sağlayan telefon hatları


Hans Selye’ye göre, bugün yaygın hastalıkların çoğu mikropların, virüslerin, zararlı maddelerin veya her türlü dış etkinin yarattığı aksaklıklarından çok, strese uyum gösterme eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bugün birçok rahatsızlığın stresle olan ilişkisi farklı biçimlerde ortaya konabilmektedir. Bireylerin gerek fizyolojik, gerekse

İnsan çevresinden sürekli olarak etkilenmektedir. Çeşitli taleplerle karşı karşıya kalmaktadır. Yetersiz taleplere kayıtsız kalabilmekte veya vücud fiziksel değişiklik göstermeden talep karşılanabilmektedir.

Aşırı taleplerle başa çıkmaması gerektiğinde ise vücudta çeşitli fiziksel değişiklikler meydana gelir (Markham, 1989: 5).

- Adrenalin akmaya başlar
- Arttırılmış düzeyde kan şekeri kan akışına serbest bırakılır
- Kalp/nabız sayısında bir artış ve kan basıncında yükselşim vardır
- Solunum daha hızlı hale gelir
- Terleme başlar
- Vücudu eyleme geçirmeye hazırlamak için kaslar gerilir

Bütün bu fiziksel etkiler insanın bir olay karşısında ihtiyaç duyduğu ekstra enerjiyi verir. Örneğin bir mağara adaminin vahşi bir hayvandan kaçması gibi. Fakat bu aşırı fiziksel enerjisi giderilmez ya da donatmanın bir metodu bulunmazsa stresin tanınmış fiziksel semptomlarından birine neden olacaktır.

Stresin fiziksel belirtilerini şu şekilde açıklamak mümkündür (Eren, 2001: 307):


2. Aşırı yemek yeme veya özellikle bir sorunla karşılaşma yemek yeme ve içki içme eğilimi ile beraber oluşan kilo fazlalığı.
3. Sürekli yorgunluk ve halsizlik hali ve bu durumdan dolayı etrafa yakınmalar.

4. Sıkça görülen migren tarzı baş ağrıları.

5. Geceleri uyumama veya erken uyanma.

6. Oturma ve dinlennemeyi engelleyen sinirsel ağrı ve şikayetler.

7. Gece ve gündüz vücudun değişik organlarına ve özellikle baclaklara giren kramplar ve adele spazmları.


10. Asırı hassasiyet, duyguyanma ve gözlerden yaş gelmesi.

11. Cinsel ilişki kurmada istekszílik, korku ve iktidarsızlık.

12. Ağrı kesici ilaçlara ve aspirine aşırı düşkünürlük ve bunun sonucu oluşan mide kanamaları.

13. Daha dinamik ve enerjik olmak, azalan vücud mukamevetini artırmak için aşırı ölçüde vitamin ve mineral türü ilaçlara eglitim ve düşkünürlük.

Stresli yaşam insanlar üzerinde geçici ve kalıcı rahatsızlıklar bırakabilir. Strese bağlı olarak fizyolojik kökenli rahatsızlıklar şunlardır (Kirel, 1994: 48):

**Dolaşım Sistemi, Kalp Ve Damar Hastalıkları:** Çarpıntı, kalp atışlarında düzensizlikler ve artışlar, göğüs ağrıısı, miyokart enfarktüsü, hiper tansiyon.

**Solunum Sistemi Hastalıkları:** Aşırı soluk alıp verme, bronşiyal astım.

**Sindirim Sistemi Hastalıkları:** İştahın kesilmesi, aşırı yemek yeme, hiszımsızlık, gastrit ve ülser gibi hastalıklar.
Üreme Sistemi Hastalıkları: Cinsel iktidarsızlık, soğukluk.

İç Salgı Bezi Hastalıkları: Hipertroid, şeker hastalığı.

Deri Hastalıkları: Kurdeşen, egzama, sedeş hastalıkları, saç ve kıl döktülmesi.

Hareket Sistemi Hastalıkları: Kireçlenme, kas gerilmesine bağlı hastalıklar, migren, kronik baş ağrıları

2.6.2. Psikolojik Belirtiler

Stresin ortaya çıkardığı fizyolojik etkilere karşı organizma, bazı duygusal tepkiler göstererek stresle başa çıkmaya çalışır.


Stres yaratan olay bireyin yaşam alanına bir durum olarak yorumlanırsa yaşanan duygusu genellikle öfke/kızgınlık olmaktadır. Örneğin bir amacınıza ulaşmaya çalışırken, herhangi bir kişinin yolumuza çıkış engel olması gibi.

Ayrıca teknolojik değişimlerin hızı, yapılan işlerin karmaşıklığının artması, coğrafi hareketlilik ve bunun aile yaşamına getirdiği yük gibi çeşitli özelliklere sahip olan endüstri sonrası toplumda, engellemelerle, duygusal gerilimlerle karşı karşıya kalan insanlar, hassas biyolojik ve duygusal dengelerinde önemli bozulmalar yaşamaktadır (Kırel, 1994: 48).


Duyguların sık sık değişmesi

Huzursuzluk duyulması

Kızgınlık

Depresyon

Üzüntü

Soğukluk

Sık sık kabus görme

Sakinleşememe

Ümitsizlik duygusu

Aşırı ağlama

Sinirsel Gülme krizleri

Heyecan duymama

Hastalık kuruntusu vb.
2.6.3. Davranışsal Belirtiler


Bu grupta incelenen stres belirtileri, genellikle dışarıdan gözlenebilen ve yönetici ve iş görenlerin davranışlarına yansıyan belirtilerdir. Davranış biçimleri kişinin örgüt içindeki performansını doğrudan doğruya etkilemektedir.


Stresin olası davranış belirtilerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Sabuncu ve Tüz, 1995: 151):

Aşırı alkol ve sigara tüketimi

Yüksek kaza oranı

Fazla veya az yemek yeme

Düşük iş başarıması

İşe devamsızlık

Yüksek içgüçü devri

İletişimde zorluklar

Yabancılaşma vb.

2.7. Stres Kaynakları


Yazarlar, stres kaynaklarını farklı biçimlere ayırmaktadırlar: Kurtulma stresi, çevresel stres, iş stresi, dahili oluşan stres, aile stresi, toplum ve ilişkilerden doğan


Luthans göre, bireyleri etkileyen stres kaynakları örgütteki gruplardan, bireyin kendisinden, örgütün içinden ve örgütün dışında kaynaklanabilmektedir (Luthans, 1995: 299).

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

a) Bireysel stres kaynakları

b) ÖrgütSEL stres kaynakları

c) Örgüt dişi stres kaynakları

2.7.1. Bireysel Stres Kaynakları

bir bakış nedeniyle felakete dönüşebilir. Buna göre bireyin kişisel özellikleri, bizzat potansiyel stres kaynağıdır.


2.7.1.1. Biyolojik Stres Kaynakları

Sosyolojik Değişkenler


Biyolojik ve Bedensel Faktörler

Orta Yaş Bulanımı


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


Orta yaşın bir geçiş dönemi olduğu ve evrenin işleyiş düzeninde, her geçiş döneminin sancılı olduğu (hastalıkların ilkbahar ve sonbaharda yoğunlaşması) düşünülürse, yetişkinlikten yaşlığa olan geçiş döneminin, uyum problemi ve stres oluşturuğu doğal karşılamanmalıdır (Tutar, 2004: 257).

2.7.1.2. Psikolojik Stres Kaynakları

İş Hayatının Anlamsızlığı


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

Hayal Kıırılması


İşe Karşı Aşırı İlişkiler


Bireyler başa gücreşirken işleriyle boğulabilirler. Amaçlarına ulaşmak için daha fazla saatlerce hırsla çalışabilirler. Çoğu zaman böylese yoğun bir çalışma

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

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

**Endişe Düzeyi**

En yaygın sözlük tanınmasına göre endişe "beklenen bir tehlike karşısında akla girdiği ıstrap verici durum"dur. Endişe kavramı muhtemel tehlikeye karşı çaresizliği de içerir. Endişe genelikle kuruntu, korku ve nefret şeklinde ortaya çıkar.


**Heyecan Düzeyi**

Heyecan, duygusal tutarsızlık, huylarda değişebilirlik, suç, sıkıntı, kaygı ve kendine saygıyonun azalması, çevresel stres kaynaklarına duyarlılık, fiziki sağlığa düşkünlük ve gerginlik hissi gibi konularla, kişilerde oluşan duygusal yapıyı tanımlamaktadır (Artan, 1986: 97).


Yüksek heyecan düzeyine sahip olanlar önemsiş konularda suçluluk duygusuna sıkça kapılan, sağlık konusunda abartmalı tahminler yapan, küçük ve basit bir işi zamanından önce bitirebilmek amacıyla ateşli bir çalışma yapan, ileri bir
tarihte olabilecek olaylar üzerinde fazla dâşinen, geçmişteki başarısızlıkların ya da yanlışların etkisinden kurtulamayan kişilerdir (Horney, 1980: 65).

**Strese Karşı Hoşgörü Düzeyi**


**Belirsizliğe Hoşgörü**


**Aile Sorunları**

Aile, ya gerilimlerin giderildiği, ya da gerilimlerin doğduğu yerdir. Kişinin düşündüğü eden terdirgin edici olduğuna da saşmamak, evlilikte ilgili zorluklar, duygusal ilişkilerin bozulması, çocuklarıyla ilgili sorunlar, insanların işlerine gittiklerinde kendileri ile birlikte gelirler ve çalışma...


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

2.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları


- İşe özgü etkenler
- Örgütsel rol
- İstekli ilişkiler
- Kariyer geliştirme
- Örgütsel yapı ve iklimi
- İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları

2.7.2.1. İşe Özgü Stres Etkenleri

Her iş kendi başına bir stres kaynağıdır. Çünkü her işin kendi yapısına ve kapsamına göre bir takım istekleri vardır. Bu istekleri yerine getirmek, bu gereklerle uyma davranışında bulunmak kışileri strese sokar.

İş stresini anlamak için bir başlangıç noktası olarak araştırmacılar, zayîf çalışma koşulları, vardiya işi, uzun saatler, risk ve tehlike, yeni teknoloji, aşırı iş yükü ve yüksek altında iş gibi, işin kendisine özgü olabilecek etkenleri incelemektedirler.
Monotonluk

Yapılan işin monoton olması ve bireyin kendini işin süreçlerine dahil edememesi, bireyde işe karşı yabancılaşma duygusu oluşturur ve bu durum, onun için önemli bir stres kaynağıdır. Monotonluğun insan üzerinde etkisi umutsuzluk sıkıntısı, gerilim, stres, ilgisizlik, pasif direnme saldırığı gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır. Bunlardan bazıları, hemen her insanda görülenen basit davranış bozuklukları olmakla birlikte, bazıları tibbi tedavi gerektiren ağır patolojik durumlardır (Tutar, 2004: 228).

Monotonluk, işe yabancılaşma, istekszizlik, memnuniyetsizlik, körlenme, devamsızlık, dikkatsizlik, kaza tehlikesinin artması ve yapılan işin anlamının kaybolması gibi sonuçlar ortaya çıkarabilir.

Yapılacak değişikliklerde bireylerin görüşlerinin alınması, iş ve çalışma dönemlerinde değişiklik yapılması, grup içinde iş değişimi yapılması, küçük iş gruplarının oluşturulması, iletişim olanaklarının artırılması, renk düzenlemesinin yapılması, hafif beden hareketlerinin yapıldığı molaların olması ve müzik yayınlarının yapılması gibi uygulamalarla monoton iş koşullarının düzenlenmesi sağlanabilir (Şimşek, 1994: 243).

Yeni Teknoloji

İş Koşulları


Her bir mesleğin stresin kaynağı olan kendi potansiyel çevresi vardır. Örneğin, yakın detaylı çalışma gerektiren işlerde zayıf ışık grişiği göz ağırsı yaratabilir. Tam tersi olarak aşırı ışık ya da göz kamaştırıcı derecede parlaklık para piyasası satışları için problem gösterebilir.


Aşırı İş Yükü


**Vardiyalı çalışma**


İlköğretim okullarında özellikle sınıf öğretmenleri arasında sabahçı ya da öğlenci olmak için tartışmalar yaşanmaktadır. Aynı şekilde branş öğretmenlerinin de sabah erken saatlerde ve akşam geç saatlerde dersi olmaması yönünde gayretler içinde bulundukları söylenebilir. Ayrıca yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin nöbetçi olmak konusunda kendi aralarında sıkıntular yaşadıkları bir gerçekleştir.

Normal mesai saatleri (08:00-17:00) dışında çalışmak da önemli stres kaynaklarından birisidir. Vardiyalı çalışma bedenin normal biyolojik ritmi ile çeliştiği için kronik yorgunluga ve bireyin aile ve sosyal hayatının yüklenmesine neden olur. Vardiyada çalışan ya aynı vardiyada ya davardiya değiştirek çalışırlar. Özellikle tam süreli çalışmalarında vardiya değiştirmeleri işçilerde sinirsel, sindirim ve dolaşım sorunlarına neden olabilir. Ayrıca vardiya çalışanların diğer sakınçalarını hafifletmek için, örneğin çalışanların aile ve sosyal yaşamlarını ilgilendiren konularda olanak olcusünde önlemler alınmalıdır. Bu önlemler arasında işin vardiyalar arasında daha iyi dağıtımı, çalışma sürelerin azaltılması, ek dinlenme araları, vardiyalı çalışmada harcanan zamanda kısıtlama, daha iyi gıda, taşına ve temizlik yapılabilir ( Norfolk, 1989: 98 ).
Uzun Çalışma Saatleri


Seyahat


Büyük şehirlerde merkez ilçelerde görev yapan öğretmenler maddi olanaklardan dolayı çevre ilçelerde veya semtlerde oturdukları gözlenmektedir. Böyle okullarda görev yapan öğretmenler okullarına gelmek için erken saatlerde
evden çıkmaktta ve geç saatlerde eve dönmektedirler. Bu duruma büyük şehirlerin trafik sorunu da eklenince sıkıntı daha da büyümektedir.

2.7.2.2. ÖrgütSEL Rolden KaynakLANAN StRES ETKENLERl


Rol Belirsizliği


Rol belirsizliği, bir kişiye yönelik bilgi ve onun rolü için gerekli olan performans arasındaki çelişki olarak tanımlanabilir (İskihan, 2004: 107).

Rol belirsizliğini önlemek için bir organizasyona yeni giren çalışanı sorumlulukları ve iş gereklikleriyle birlikte örgütün havası ve yazılı olmayan kuralları gibi organizasyon çehresi de öğretilmelidir. Organizasyon liderlerin bir görevi de yeni çalışanlara mesleki eğitimler ve oryantasyonlar eğitimleri planlayarak rol belirsizliği konusunda yardımcı olmaya çalışmalıdır (Ross ve Altmaier, 1994: 36).

Rol belirsizliğine bağlı olarak bulunan stres göstergeleri, keyifsz hava, indirgenmiş öz güven, hayat hoşnutsuzluğu, işe karşı düşük motivasyon ve işi bırakma eğilimidir (Cartwright ve Cooper, 1997: 17).

**Aşırı Rol Yüklemesi**

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

Aşırı çalışma terimi, iki kategoriye ayrılabilir. Bunlardan birincisi kişinin, işin bütününü mesleğinin gerektirdiği şekilde tamamlaması için yeterli zaman sahip olmadığı durumlarda ortaya çıkan niceliksel (miktarsal) aşırı rol yüklemesi olarak adlandırılır. İkinci kişiye katiplik desteği sağlarken dört kişiye destek sağlamak istenen bir sekreter hayal edelim. Bu iş değişikliği, eğer önceden olduğu gibi bütün işlerin 40 saatlik iş haftasında tamamlanması anlayışına gelirse, sekreter, miktarsal aşırı iş yüklemesi yaşayabilir.


**Eksik Rol Yüklemesi**

Belirli bir işe streslenme ile ilgili bir diğer rol özelliği, kişiye, yetenekleri gereğinden az kullanılarak ortaya çıkar. Bu durumda ortaya çıkan strese eksik rol yüklemesi sebep olur. Çalışanlar bulundukları işe göre çok fazla yeteneğe sahipse eksik rol yüklemesinden söz edilir.


**Rol Çatışması**

Rol çatışması, bireyden iki ya da daha fazla şey talep edildiği veya beklendiği durumlarda, bunlardan birini yapmanın, diğerlerini yapmayı zorlastırması ya da imkansız hale getirmesi halinde yaşanan durum olarak tanımlanmaktadır (Beehr, 1995: 69).

Rol çatışmasına örnek vermek gerekirse okullarda rehber öğretmenlerden beklenen danışmanlık rolü, kişinin öğrencilerin en özel surları bile paylaşmasını gerektirir. Ancak yine aynı kişiye yüklenen disiplin kurulu üyeliği rolü belki de aynı öğrenciye nedenlerini bilmediği bir suç nedeniyle cezalandırıcı olma işlevini yerini

Daniel Katz ve Robert E. Kahn'a göre rol çatışması iki veya daha fazla rol baskıının (role pressure) birbirleri ile çatışmaları durumudur. Bir baskıya uymanın, diğer baskıya uymayı güçleştirdiği durumlarda da rol çatışmasından söz edilebilir.


- Göndericinin kendisinden kaynaklanan çatışma
- Göndericiler arasındaki çatışma
- Roller arasındaki çatışma
- Kişi ve rol arasındaki çatışmadır.

Göndericinin kendisinden kaynaklanan çatışma: Bir yöneticinin astından önemli bir projeyi belirli bir süre içinde istemesi, ancak bu zaman süresi içinde normal işleyişe göre yapılacak işlerin bulunması, yani aynı süre içinde yapılacak iki farklı işin olması, göndericinin kendisinden kaynaklanan çatışmaya örnektir.


2.7.2.3. İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri

Kişiler arası ilişkilerin strese yol açması, sosyal destek ile bağlantılıdır. İlişkileri iyi olmayan birey sosyal desteği de az hissedecek, bunun sonucu olarak da daha fazla stres yaşayacaktır. İş yerinde üç türlü kişiler arası ilişkiden söz edilebilir. Bunlar, iş arkadaşları ile ilişkiler, müşterilerle ilişkiler ve yöneticilerle ilişkilerdir.

İş hayatındaki zor ilişkiler, aşırı gerilim sonucu oluşan diyare, boyun ve sert ağrılıarı, endişe ve uykuşuzluk gibi hastalıkları ortaya çıkartabilir (Yates, 1989: 64).

İş Arkadaşları İle İlişkiler

İş arkadaşları arasında stres, rekabetten ve genellikle “ofis politikaları” olarak tabir edilen kişisel çatışmalardan dolayı meydana gelir. Yetersiz sosyal destek, bir bireyin refahına ve sağlığına ve bir kurumun atmosferi ve başarılarını tehdikli olabilir. Çünkü insanların çoğu işte o kadar çok zaman harcar ki iş arkadaşları arasındaki
ilişki değerli destek sağlayabilir ya da tam tersi olarak stresin belirli bir kaynağı olabilir (Cartwright ve Cooper, 1997: 19).


**Müşterilerle İlişkiler**

İşyerindeki bir diğer stres potansiyelli ilişki, müşterilerle olan etkileşimlerde bulunmuştur. Bu ilişkiler, çoğu kez çalışanın yaptığı işin birincil olduğu olarak gösterilir. Hizmet sağlama istihdam edilen işçiler, mesleki stresi ve yorgunluğu diğerlerine göre daha çok yaşama riski altında olduğu belirlenmiştir. Örneğin hastalarla daha çok temas kuran tıbbi personel, sürekli artan ve yüksek oranda duygusal tüketme yaşar Ayni şekilde, insanlara hizmet sağlayanlar, organizasyon politikalarında kırmızı şeritle karşılaştıklarında ve işbirliği Yapmayan müşterilerle çalışıklarında caresızlık hissini daha çok yaşalar.

Hizmet sağlayıcılar, diğerlerine yardım ederken yaşadıkları güçlü kişisel sorumluluk duygusu ve iş başarları hakkında olduklarını seyrek geribildiririnden dolayı mesleki stres için kolay hedef haline gelebilirler. Alkolik bir işçiyle çalışan bir personele yardım programı danışmanını göz önüne alalım. Danışmanlık ilişkisinin
gizliliği gereği, danışman, biten danışmanlık ilişkisinin ardından işçinin ne durumda olduğunu bilemeyebilir (Ross ve Altmaier, 1994: 48).

**Yöneticilerle İlişkiler**


Yöneticilerden destekleyici bir liderlik görmek çalışanların daha az stres yaşamasını sağlayacaktır. Destekleyici liderlik tarzi, çalışanlara karar vermeye etkin olarak katılabilme ve iyi bir iki yönlü iletişim fırsatı vermeye karakterize edilir (Ross ve Altmaier, 1994: 46).

Bir patronla çalışanların ilişkisine odaklanan bir çalışmada çalışanlar arasında patron “destekleyici” olarak algulandığında orada “dostluk, karşılıklı güven, saygı ve patron ve alt kademe arasında kesin bir sıcaklık” olduğu; patronunu destekleyici olmadığını söyleyen çalışanların ise daha fazla iş baskı hissettiği tespit edilmiştir (Cartwright ve Cooper, 1997: 18).

Araştırmaların birçoku, hangi liderlik tarzlarının çalışanlara meslek stresiyle ilgili yardımı etmede daha etkili olduğu ile ilgilidir. Bu araştırmalar, durum ve çalışanlar arasındaki bir etkileşimi ortaya koymuşlardır. Diğer bir deyişle, çalışan stresle ilgili yardım etmede hangi liderlik tarzının daha etkili olduğu şahıs ve duruma göre değiştiğini tespit etmiştir (Mateson ve Ivancevich, 1980).

Örnek olarak, iki grup ele alalım. Birinci grup, acil çağrılara cevap veren sağlıkçı ve itfaiyecilerden oluşurken ikinci grup, reklam kampanyalarına yaratıcı bir yaklaşıma için beyin firtınasına ihtiyaç olan grafik sanatçılara işveren şirketlerdir. Bu iki grupta çalışan insan tipleri ve işleri yapmak için ihtiyaç duymakları yönetim şekilleri çok farklı liderlik tarzları içermektedir. İtfaiye grubu çalışanları çok emirci bir yönetim tarzına alışmış ve hatta istasyon içinde bu tarzı takdir ediyor olanlardır. Bununla birlikte reklam ajansında çalışanlar bu tarzı yaratıcılığı engelleyici olarak
görebilirler. Bu çalışanlar, doğal olarak, daha serbest ve katılmıcé bir yönetim tarzına değer verebilirler.


2.7.2.4. Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri

Kariyer geliştirme, kariyer seçimine sağlığı uyum ve bu yolla iş görenin yeterlilik ve kendine saygı ihtiyaçının tatminine katkı sağlayan bilinçli faaliyetlerdir. Örgütler, belirli amaç ve ihtiyaçların yanında, toplumsal isteklere yanıt vermek için kariyer geliştirme programları düzenlerler.


İnsanların kariyerlerinde kişisel ve iş ile ilgili taahhütleri dengelemeye teşebbüs ettiklerinde hissettikleri gerginlik ve belirsizliği göz önüne alındığında bu
gerginlik, hayat akışlarında bir odak değişimine sebep olabilir. Yirmili yaşlardan
etuzlu yaşlara kadar insanlar öncelikle iş ve kariyerlerine, otuz beş yaşından kırkı
yasların başlarına kadar olan dönemde daha çok özel yaşamlarına odaklanırlar ve son
olarak kırkı yaşların başından ellili yaşlara doğru profesyonel ve kişisel yaşamlarını
bireştirir veya yaşamlarını bu iki alana bölerler. Kişi, ilerleyen yaşının ve ölümünün,
kariyer/yasam hedeflerine ulaşamayacağını, iş hareketliliği potansiyelinin
düşüğünün ve aile modelindeki değişikliklerinin farkına vardığında stres ortaya

2.7.2.5. Örgütsel Yapı Ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri

Organizasyonla ilişkili birçok özellik iş stressiyle bağlantılıdır. Bu özellikler
çeşitli başlıklar altında incelemek mümkünür.

Organizasyon Yapısı

Organizasyon yapısı, bireyin organizasyonda oynadığı rolü ve görevin
niteliğini etkilemektedir. İşlerde karar vermede ve yönetimde hangi çalışanların
kapşanaçağının ölçüsü, iki çeşit örgütsel yapının tanımlanmasına yol açmaktadır.

Karar verme gücünün çok büyük bir kısmının üst düzey yöneticilerle olduğu,
merkezi organizasyon yapısı (dikey organizasyon)

Çalışanların hangi mevkide olduklarının önemi olmadan işlerinin kontrolüne
dağa direk sahip oldukları, merkezi olmayan organizasyon yapısı (yatay
organizasyon)

Genelde, kişilere daha çok karar verme gücü veren yapılar, daha az stres
yaratırlar. Örneğin, Ivancevich ve Donnelly (1975), dikey, orta ve yatay organizasyon
yapılarının, çalışanın iş tatmini ve stres düzeyi üzerindeki etkilerini incelemişlerdir.
Sonuçları, yatay organizasyondaki çalışanların daha yüksek bir iş tatmini, daha
düşük stres yaşadıklarını ve daha iyi performans ortaya koyduklarını göstermiştir

**Bireynin Organizasyondaki Mevkisi/Pozisyonu**


**Organizasyon Kültürü ve İklimi**


Kültür, organizasyonun iç bütünlüğüne ve dış uyumuna hizmet eder (Daft, 2001: 315).

Organizasyon kültürü, grup içi dayanışmaya önem veriyorsa, gücün ve kaynakların dağımında adaletli bir politika izleniyorsa, rekabet çok üst düzeyde değilse yaşanan stres de az olacaktr. Ancak gruplar arası rekabetler, terfi ve tayinlerde siyaset kurumundan etkilenme, yöneticilerin terfi etmek için astların aralarından aşırı ve tutarsız taleplerde bulunmaları astların stres yükünü artıracaktir.


Örgütssel iklim ise örgütü diğer örgütlerden ayıran, ona kimliğini kazandıran, örgütteki bireylerin davranışlarının etkileyen ve onlar tarafından algılanan ve örgüt egemen olan niteliklerdir. Kısaca örgütssel iklim, örgütteki bireylerin moral düzeylerini, beraber iş yapma isteklerini, verimliliklerini ve amaçlara ulaşmada isteklerini belirten özelliklerdir.


Ertekin'in İçişleri Bakanlığı ve Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğünde " Örgüt İklimi " ne ilişkin yaptığı araştırma şu sonuçları vermiştir. Şöyle ki; İçişleri Bakanlığı bürokratik, merkeziyetçi, çalışanların üstlerine bağlı olduğu, çalışanları özendirme yetenekleri dayalı örgüt içi çatışmaların yoğun olduğu bir yapıya sahiptir.
Böyle olunca örgüt ikliminin, çalışanların güdülenmesi yerine itici bir niteliğe sahip olduğu anlaşılmıştır. Buna karşılık Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü'nün, çekici, örgüt üyelerinin gerekşimimlerini karşılayan, çalışanların daha samimi, açık davrandıkları bir yapıya sahip olduğu ve "özendirici iklimin ", çalışanların yaptıkları işten elde etikleri doyumu arttırdığı, başarı ve yaratıcılık yeteneklerini kullanmalara imkan verdiği, örgütü benimseme ve örgütle bağlanma duyuglarını güçlendirdiği anlaşılmıştır (Ertekin, 1993: 186).

Organizasyon Bölgesi


2.7.2.6. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları

İşyerine Giriş

Kişinin yeni bir işyerine girisiinin stres potansiyeli, büyütür. Yeni işe girenler, iş çevresinden hoşlanmak için ne bekledikleriyle buldukları işyeri gerçekleri arasındaki anlayış farklarından dolayı, şahslar stres yaşayabilirler. Örgütsel bir kimlik kurma, yönetici ve diğer çalışanlarla işbirliği yapmayı öğrenme kaygısı, belirsizlik ve süphe potansiyel stres nedenleri olarak gösterilebilir. Bu stres faktörlerinden birçoğu, yeni işyerine uygun olarak sosyalleşmeye olan ihtiyaçla bağlantılıdır. İyi bir sosyalleşme deneyimine sahip olmak (örneğin, iyi bir öryantasyondan geçmek veya iyi bir danışmana sahip olmak) yeni işçiler arasında düzenli olarak daha az stresin yaşanmasını sağlayacaktır (Ross ve Altmaier, 1994: 51).

Hizmet İci Eğitim Eksikliği


Performans Geri Bildirimi

Örgütsel stresin, insan kaynakları yönetimimde bağlanıtı olduğu bir diğer alan da performans geri bildirimidir. Geri bildirim almanın, performans ve motivasyonu yükselttiği ve aynı şekilde geri bildirim eksikliğinin de potansiyel strese sebebi olabilmektedir. Örgütsel stres ile performans geri bildirim arasındaki ilişkini anlamak. Birincisi, hatalı bir geri bildirim sistemini varlığı; ikinci boyut ise kişinin geri bildiriminin ne sıkılıkla olduğuya iliskilidir. Beklenebileceği gibi, performansıyla ilgili direk geri bildirimi az sıkılıkta alan bir çalışan için stres yaşama olasılığı daha yüksektir. Örnek olarak, üniversiteden yeni mezun olmuş ve her sınavı, projeyi neredeyse tamamlar tamamlamaz geri bildirim almaya alışmış
yeni bir elemanı ele alalım. Bu kişi, bir organizasyonda çalışmaya başladığından performans incelemesinde her yıl sadece bir geri bildirim alırsa stres yaşayabilir (Ross ve Altmaier, 1994: 53).

**Ücretin Yetersiz Oluşu**


**Atamalar**


**Ödüller**


**Meslek/Kariyer Geçişleri**

Bir işi değiştirmek veya beklenmedik bir geçiş yapmak, stresli olabilir. Şahsının işte yaptıkları geçişler, meslekteki değişiklikten veya iş için yapılan oryantasyondan kaynaklanabilir (örneğin, hamilelikten dolayı yarım zamanlı olarak çalışmaya başlama). Kişinin iş ve iş dışındaki hayatında yapmak zorunda kaldığı

İş Güzçünden Ayrılmak


2.7.3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları


 Araştırmalar, örgütlerde ekonomik, politik ve sosyal durumun strese neden olan çevresel faktörler arasında en önemlileri olduğunu belirtmektedir.

2.7.3.1. Ekonomik Durum

Birey ailesini geçindiremek, ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışmak ve karısına çıkacak sıkıntılar üstesinden gelmek zorundadır. Ayrıca, bazı bireyler ekonomik düzey açısından kendilerini kit kanaat geçindirecek parasal koşullara razı iken bazı bireylerin maddi ekonomik koşullara verdikleri önem

Ülke ve Dünya ekonomisinde yaşanan krizler, artan işsizlik, yüksek enflasyon, yüksek faiz gibi bireyin yaşamını sürdürümesini zora sokan belirsizlik ortamları bireyin üzerinde tehlike ve korkuların oluşmasına neden olur.

Yüksek enflasyonda gittikçe artan pahalılık nedeniyle özellikle ücretliler sabit gelirli olanlar üzerinde satın alma gücünün azalmasına ve ihtiyaçlarını gittikçe daha az karşılayarak strese girmelerine neden olmaktadır (Eren, 2001: 299).

Özellikle geri ekonomilerde insanlar iki işe çalışmak zorunda kalabilmekte bu da insanların üzerinde gerginliğe sebep olmaktadır. İnsanların belirli bir yaşam seviyesine ulaşmak için çok çalışması hem sağlık açısından hem de aile yapısının bozulması yönünden strese sebep olabilmektedir.

Ekonomik stres kaynakları olarak aşağıda yazılanları örnek olarak gösterebiliriz (Chandra, 1996: 58):

Yavaş ekonomik büyüme

Durgyunluk

Enerji krizi

Kamu harcaması kesintileri

Verimlilikte düşüş

Ödeme sorunlarının dengesi

Düşük ihracat

Yüksek ithalat

Enflasyon
Faiz oranlarının yükselişmesi

Tüketici büyümesi

Devalüasyon

Zengin–fakir ayrımı

İşsizlik

Astronomik konut fiyatları

2.7.3.2. Politik belirsizlikler

Bir ülkedeki politik istikrarı belirsizlikler, siyasi iktidarların ve hükümetlerin sık sık değişmesi ve bunun doğurduğu belirsizlikler, erken seçimlerin sık sık gündemde gelmesi, demokrasıya karşı yapılan müdahale ve darbeler, ekonomik ve sosyal hayatı belirsiz, dengesiz ve kararsız biçime sokmakta, gerekli kanunların çıkmasını engellemekte, insanların demokrasıyanın inançlarının kaybolmasına, korku ve tedirginlik içinde yarının endişesi ile günlerini geçirmelerine sebep olabilmektedir. Politik hayatın belirsizlikleri ülke ekonomisinin gidişatına, ekonomi politikasının olumsuz etkilenmesine, iş hayatında yatırımların durmasına, vergi gelirlerinin azalmasına, yüksek enfıasyon, yüksek faiz ve işsizliğe neden olarak bireylerin yarından endişe ve korku duyup stres içinde yaşamalarına sebep olmaktadır (Eren, 2001: 300).

Bu tür belirsizlikler, gelişmiş ve yerleşmiş demokrasilerde çok fazla görülmeyen, kriz ve stres kaynaklarıdır. Yerleşik bir demokrasinin bulunmadığı ve siyasi gerilimlerin yoğun olarak yaşadığı ülkelerde, siyasi istikrarı belirsizlikler, genel ve yaygın bir stres kaynağıdır (Tutar, 2004: 188).

Ertek'in "TürkİYE'de Kamu Yöneticilerini En Çok Etkileyen 100 Stres Etkeni: Bir Deneme" adlı, yöneticiler üzerinde yaptığı stres araştırmasında, yöneticileri strese sokan, 100 stres etmeni sıralamasında ilk sırayı, "siyasi ortamdaki
değişmeler ve siyasi baskılar”, ikinci sırayı, yine siyasi istikrarla doğrudan ilgili olan, "ekonominin kötüye gidişi ve ekonomik kararlardaki hızlı değişim” almıştır (Ertekin, 1993: 47).

Politik stres kaynakları olarak aşağıda yazılanları örnek olarak gösterebiliriz (Chandra, 1996: 59):

Gelir vergisi
Hükümetteki şüpheler
Daha sıkı kurallar

Özelleşme
Nükleer silahlar
Eğitim politikası
Bürokrasi
Liderliğin eksikliği

Diktatórlük
Uluslar arası gerilim
Kentsel bütünsüzlük

Rüşvet yiyen ahlaksız hükümet memurları
Haber medyası
Grevler
Hastane bekleme listeleri
Nükleer atık imhası
Kırsal kesimin korunması
Vahşi yaşamanın korunması
Emekli maaşları
Yoksullara yardımlar
Sendika gücü
Göçmenlik yasaları

2.7.3.3. Sosyal ve Kültürel Değişmeler

Stres tepkisinin özünde bireyin değişimlere uyum sağlama çabası vardır. Değişme ve bu değişimeye bağlı olarak gösterilmesi gereken uyum çabası ne kadar fazla ise bireyin bunu algılaması ve yorumlama düzeyine göre ortaya çıkacak stres tepkisi de o oranda yüksek olacaktır (Pehlivan, 2000: 14).

Hızla küreselleşen dünya, ulusların kendine has özellikleri, örf ve adetleri, kültürleri, değerleri, inançları, meslekleri değiştirmekte ve bazı alışkanlıkları ve gelenekleri yok etmektedir (Eren, 2001: 302).

Toplum yapısındaki değişimler kişiler üzerinde stres yaratmaktadır. Çok kısa bir sürede geleneksel toplum yapısından çağdaş bir topluma dönüşme zorunluluğu bireyler üzerinde zorlanma yaratarak çeşitli uyum sorunlarına yol açmaktadır. Ülkemizde görülen hızlı kentleşme, Türk toplumunun bireylerinin daha önce hiç karşılaşımadıkları sorunlarla karşılaştımlarına neden olmuştur. Bu arada Anadolu’nun yüzüyillardır süregelen geleneksel örtüntüsü, özellikle son yıllarda gözlemledenen toplumsal değişimlerin hızlı temposu karşısında çözümleye başlamıştır.

Sosyal ve kültürel stres kaynaklarının, diyet, iklim, kalıtım, din, toplumsal sınıf, aşırı kalabalık, konut tipi ve yalnızlımsız duygusu gibi faktörlerden etkilendiği ileri sürülmüştür. Bunların tümü de kültür ve coğrafi yapıya göre değişmektedir.

Bu nitelikteki stresle baş edebilmek için kişinin sosyal hayata daha fazla katılması, medya araçlarını daha fazla izlemesi, sosyal değişimin bir tabu olmadığını inandırılmasını gerektirmektedir. İşletme içinde ise sosyal veya grup terapi tekniklerine yönelinmesinde davranış bilimlerine ve yönetimde meydana gelen yeni akım ve yaklaşımların insanlara götürülmesinde yarar vardır (Eren, 2001: 303).

Sosyal ve kültürel stres kaynakları olarak aşağıda yazılanları örnek olarak gösterebiliriz (Chandra, 1996: 59):

- Ahlak eksikliği
- Sınıf ayrımı
- Kısitlılık
- Irk ayrımı
- Yüksek nüfus
- İnsan hakları ihlalleri
- Sosyal ayırma
- Barınım kğıtlığı
- Uygun kadın ve erkek sayısındaki orantısalık
- Hasta, yaşlı ve özürlülerin kötü durumu
- Sosyal dışlama, soyutlama
- Komşularla uyumsuzluk
Şiddet ve saldırganlık

2.8. Stresle Başa Çıkma Yolları

İnsanoğlunun biyopsikososyal bir varlık olarak varlığını sürdürmesi ve geliştirmesi için performans gösterdiği her alanda her an stresle karşılaşacağı epollimiz bilmekteyiz. optimum düzeyden fazla olan stresle karşılaşmanın bireyin varlığını tehdit ettiği şimdiye kadar yapılan birçok araştırma ile kanıtlanmıştır. Bu nedenle stresle karşılaşan birey, ya stresle yaşamaya alışacak, ya da onun etkilerini azaltmak ihtiyacı hissedecektir. Birey, uzun süre stresin olumsuz etkileri ile yaşayamayacağından sağlığını korumak için onunla başa çıkma çabaları olacaktır. Başa çıkma, stresli olaylar ve onların kayı, depresyon ve somatik şikayetler gibi sonuçları arasında arabuluculuk, tampon görevi onaymaktadır. Stresle başa çıkma süreci, ruh ve beden sağlığını korumada üretici ve verimli bir yaşam sürdürmede önemli bir rol oynamaktadır.

Stresle başa çıkma, stres yapılarının uyandırıldığı duygusal gerilimi azaltmak, yok etmek ya da bu gerilime dayanma amacı ile gösterilen davranış ve duygusal tepkilerin bütünüdür (Pehlivan, 2002: 143 ).

Başa çıkma (coping) kavramı, insanların yaşamlarını devam ettirirken karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etme biçimleri veya yolları olarak açıklanabilir (Türküm, 1999: 7 ).

Stresle başa çıkma konusunu inceleyen araştırmacılar genellikle yaapisal yaklaşımı (structural approach) ya da durumsal yaklaşımı (situational approach) benimsemiştir. Birinci yaklaşımı benimseyenler her zaman geçerli olacak ve durumun getirdiği özelliklerden etkilenmeyecek bir stresle baş etme tarzı olup olmadığını bakarırken, ikinci yaklaşımı tercih edenler, "stresle başa çıkma süreçlerine" odaklanmışlar ve farklı durumlarda kullanılabilecek stresle başa çıkma stratejilerinin bulunup bulunmadığını araştırılmışlardır (Jones ve Bright, 2001: 135 ).


Duygu Odaklı Başaçıkma, olayın anlamını değiştirmeye yönelik bilişsel çabalar, bilişsel yeniden şekil verme, sosyal benzetmeler, en aza indirgeme, olayları iyi yönüyle görmeden oluşmaktadır. Kaçma-kaçınma, inkar, sorundan uzak durma, hazalmaçı kaçınmacılık, sosyal destek arama, yüzeştirici başaçıkma, kuruntulu düşünme, zihinsel anlamda sorunla meşgul olmama gibi eğilimleri içermektedir.

Bunlardan inkar (denial), durumun gerçekliğini reddetme, görmezden gelmeye çalışma çabalarıdır. Uzak durma (distancing), stres yaratıcı durum/olay/uyarıcı hakkında düşünmeyi reddetme eylemlerini içerir. Kaçma-kaçınma (escapism) ise; iyiyerek, içki, sigara içerek, ilaç kullanarak kendini daha iyi hissetme çabalarını içerir (Türküm, 1999: 11).


Tepkilerin ikinci kategorisi durumun anlamını değiştiren tepkilerle ilgiliidir. Bu başa çıkma tepkileri stresçiyi nötr hale getirmeye yarar. Bu tepkilerden biri pozitif kıyaslama yapmak yani durumu daha kötü durumlarda olanlara karşılaştırmaktır. Bu kategoriyeye giren bir başka örnek de seçimli önemsememedefir. Durumun kötü görünen yaniın daha ödüllendirici bir durumla değiştirilmesi şeklindedir. Işini sevmeyen bir çalışan kısa bir süre içinde kendisini bu sevmediği işte ileride ne derece ilerleyebileğini ve ne fırsatlar yakalayacağını düşünmeye sevk edebilir.

Üçüncü kategorideki tepkiler stresli bir durumun negatif etkisini azaltmak amacıyla, stresi kontrol etmek açısından geliştirilen tepkilerdir: reddetme, zorluğu kabullenme, problemden kaçınma, hisleri hesaba katmama, vs gibi negatif duyguşal tepkiler başarılı bir şekilde idare edilebilirse stresçinin daha az stres yaratıcı niteliğe olduğu kansına varlabılır (Ross ve Altmaier, 1994 ).

Özetle, stresle başa çıkma karsımaşık ve dinamik bir yapı içerdiğini söyleyebiliriz. Odaklaşma göre, farklı isimler alan başa çıkma tepkileri, içinde yaşanan olayın boyutlarından, kișinin bu durumla ilgili değerlendirimmelerinden
büyük ölçüde etkilenmektedir. Bir başaçıkma yolunun diğerlerinden üstün olduğunu söyleyenin artık çok anlamlı olmadığı görülmektedir.

Ayrıca stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirmeye ya da duruma verilen tepkiler değiştirmeye de “stres yönetimi” denilmektedir

Stres yönetiminin de temelde üç amacı bulunmaktadır (Özkalp, 1989: 162):

1. Stres kaynaklarını ortadan kaldırmak ya da kontrol altında almak,

2. Stresin etkilerini yok etmek,

3. Bireyleri streslere karşı daha güçlü kılarak dirençlerini artırmak


2.8.1. Bireysel Düzeyde Stresle Başa Çıkma Yolları

Bireysel önleme problem haline gelmeden önce bireyin stresi nasıl yönetebileceğini üzerinde odaklanır (Whetten ve Cameron, 1998).

Bireyler dört farklı yöntemle stresle başa çıkılabilir (Tutar, 2004: 267).

1. Bedenzle Başa Çıkma Yolları
2. Zihinsel Başa Çıkma Yolları
3. Davranışla Başa Çıkma Yolları
4. İnançla Başa Çıkma Yolları

Fakat unutulmamalıdır ki; kişi hayat tarzında bir değişikliğin gerekli olduğuna inanmıyorsa ve kendisinden bir takım sorumluluk isteyen çözümlere gerekli öncesi vermiyorsa stresle mücadelede kullanılan bu bireysel stratejiler hiçbir fayda sağlamayacaktır.

2.8.1.1. Bedenzle Başa Çıkma Yolları

Bedene yönelik teknikler genel sağlığı ve vücud direncini artırıcı, vücud gerilimini azaltıcı etkiye sahiptir.

Fiziksel Hareketler


İnsan bedeninin her yanında bulunan hücreler kanın taşıdığı oksijen ve diğer yararlı maddelerle beslenirler. Stres tepkisi damarlarda daralmaya neden olduğu için, ister istemez hücrelere giden kan miktarında azalmaya yol açmaktadır. Bu durum hücrelerin yetersiz beslenmesi sonucu doğurur. Bu koşulların uzun süre devam

Fizik egzersizin yararları şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 1998: 206):

- Kas gevşemesi
- Zihinsel gevşeme
- İşte etkinlik artması
  - Uyanıklığın artması
  - Enerjide artış
  - Duygusal boşalma ve rahatlık
- 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

Fiziksel hareketler, iç organların da dayanıklığını artırmak psikosomatik hastalıklara karşı bireyin direncini de artırır (Allen, 1983: 130).


- Uygun zaman
- Maliyet ve rahatlık
- Bedenin kapasitesi
- Yaş, sağlık durumu ve varolan fiziksel kondisyon
- Kişisel zevk

Gevşeme (Relaksasyon)

Bu teknik, kişinin organizmasının fonksiyonlarını üzerindeki kontrol ve yönetimini isteyerek terk etmesine yöneliktir. Sempatik sinir sisteminin süküne ermesini ve parasempatik sinir sistemini harekete geçirilmesini sağlar (Dinçer ve Fidan, 1996: 327).


Egzersiz, bilindiği gibi vücudunuzu dengeye sokmak ve gün boyu biriken gerilimin bir kısmından kurtulmak için iyi bir çözümdür. Fakat gevşeme ise, gerilimi daha birikmeden önce önlemeye yönelik bir yöntemdir. Gevşeme aslında, bir tür boş

**Meditasyon**


Meditasyon için gereklı unsurlar, sakın bir çevre rahat bir duruş, tekrar edilen zihinsel bir uyarı ve pasif bir tutumdur (Pehlivan, 2002: 154).

**Solunum Egzersizi**


Nefes almanın kendisi bir gevşeme yol olduğu gibi, bütün gevşeme egzersizlerinin de önemli bir parçasıdır. Doğru ve derin nefes almanın kendisinin doğrudan damarları genişlete ve kanın, dolayısıyla oksijenin bedenini en uç

**Biyolojik Geri Besleme (Biofeedback)**


Özetle, biyolojik geri bildirim, gerilim altındaki insanlara, kendi organizmalarındaki stres belirtilerini öğretme ve denetleme olanağı sağlayan bir mekanizmadır.
2.8.1.2. Zihinsel Başa Çıkma Yolları

Stres tepkisi, stresli bir durumda bireyin olaya verdiği önem üzerine ortaya çıkmaktadır. Stresörlerle verilen tepki tamamen zihinsel bir süreçtir. Eğer zihinsel süreçler kontrol altında tutulabilirse stresten etkilenme de o kadar azaltılabilir.

Bilişsel Yeniden Yapılanma


Problem Çözme

**Zaman Yönetimi**

Stresi, genellikle bazı olaylara verdiğiımız tepki olarak tanımlıyoruz. Ancak stres, aynı zamanda zamanı nasıl değerlendirdiğimize bağlı olarak da ortaya çıkabilir. Bazen yetersiz, gereksiz bir bürokrasi, kıyafetçilik, rastgele hazırlanmış bir program, kontrol edilememen bir durum, sık gelen ziyaretçiler, her an çalan telefonlar, zamanı kontrol altında almamızı engelleyerek hızlı akıp gitmesine yol açar. Yapılması düşünülen işlerin zamanında yetiştirilememesi ise kişide gerginlik ve stresi oluşturur.


Zaman yönetiminde kişi kendini iyi tanımlı ve zaman ile yapabileceği işler arasında dengeli bir program oluşturabilir melidir (Dinçer ve Fidan, 1996: 327).


2.8.1.3. Davranışla Başa Çıkma Yolları

Sosyal becerileri Geliştirme


Sosyal destek, stresle başa çıkmada başvurulan en faydalı kaynaklardan biridir. Sosyal ilişkilerin iyi olması başvurulacak sosyal destek kaynağını elverişliliğini artırır.

A Tipi Davranış Biçiminin Değiştirilmesi

A tipi kişiliğin sağlığı tehdit ettiği kişilik tipleri bölümünde belirtmiştik. Bundan dolayı A tipi davranışlarının değiştirilmesinde büyük faydalar bulunmaktadır.

A tipi davranışlarının değiştirilmesi halinde kalp hastalığının riskinin azalığı çeşitli çalışmalarla doğrulanmıştır (Rice, 1999: 109).

1) Telaşınızı ve aceleliciliğinizden vazgeçin, zaman baskısından kurtulun.

2) Kendinize sakin bir çalışma ortamı hazırlayın

3) Sözlerinize dikkat edin.

4) Kendinize zaman ayırın.

5) Vaktinde bir yerde bulunmayı kural haline getirmeyin.

6) Yalnızlığı arayın

7) Düşmanlığınızı yenin

8) Değer verecek şeyler bulun

**Beslenme Alışkanlıklarınızı Değiştirme**

İyi beslenmenin sağlıklı yaşamı olan katkısını herkesçe bilinir. Ancak, kötü beslenme alışkanlıkların nasıl bir rahatsızlık oluşturduğunu öğrenmek gerçekten pek çok kişiyi şaşırtır.


Stresle başa çıkmak çok kabımlıken dikkat edilmesi gereken beslenme ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz:

1) Günde iki veya üç fincan fazla kahve içilmemelidir.
2) Günlük beslenmede kalori, vitamin ve mineral dengesi sağlanmalıdır.

3) Beslenmede doğal besinler tercih edilmelidir.

4) Şeker oranı yüksek besinlerden uzak durulmalıdır.

5) Eğer sigara içiliyorsa ve başkalarının dumanına maruz kalınıyorsa, takviye olarak C vitamini alınmalıdır.


2.8.1.4. İnançla Başa Çıkma Yolları

İnançsal Davranışlar

Araştırmamızda kullanılan veri toplama aracında bu konu ile ilgili sorular bulunmamasına rağmen stresle ilgili kaynaklarda inançsal davranışlarında stresle mücadelede de etkili yöntemlerden biri olduğu söylenliği için bu konu hakkında yüzeysel olarak bilgi verilmesinin faydali olacağını değerlendirmektedir.


2.8.2. Örgütsel Düzeye Stresle Başa Çıkma Yolları

İş yaşamından kaynaklanan örgütsel düzeyde stresle başa çıkma stratejileri, işçilerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir (Pehlivan, 2002: 164).

İş yerinde strese yol açan birçok faktör vardır. Bu faktörlerden bazıları yöneticilerin alacağı tedbirlerle giderilebilecek cinstendir. Yöneticiler, iş stresi hakkında bilgilendikleri taktirde, stresi azalma konusunda kendilerinin de başarılı olabileceğiini öğretmek de örgütlerin gelişirebileceği çözüm yollarındandır. Örgütler buunu stres yönetimi programı uygulayarak gerçekleştirebilirler.

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

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

İş ve görevin yeniden tasarlanması

Rol analizi

Hedef tayin etme

Kariyer gelişimi

Paylaşımcı yönetim

Fiziksel ortamin düzenlenmesi

Sosyal desteğin artırılması.
Ivanchevich ve arkadaşları (1990) örgütsel bazda stresi önlemek için atılacak adımları ise:

- Örgüt yapısıyla ilgili değişiklikler,
- İş tasarımı,
- Seçme ve yerleştirme programlarında yapılacak düzenlemeler,
- İş koşullarının iyileştirilmesi
- Eğitim ve geliştirme olarak özetlemektedirler.

Ross ve Altmaier (1994) ise örgüt seviyesinde yapılması gerekenleri daha ayrıntılı ele almıştır. Organizasyonlar tarafından alınması gereken tedbirler şu şekilde sıralanmıştır:

- Rol belirsizlikleri ve rol karsıklıkları giderilmelidir. Bunun için iş analizleri ve rol analizleri yapılabilir.
- Stres, işin özelliğinden kaynaklıyorsa buna yönelik çareler bulunmalıdır. işin yeniden düzenlenmesi, iş zenginleştirilmesi, iş yapma zamanının esnekleştirilmesi ve işe ilgili sorumlulukların dağıtılması bu çarelerden bazılarıdır.
- Örgüt yapısı ve iklimi stres yaratan önemli unsurlardır. Adem-i merkeziyetçi yönetim tarzı (decentralization), karar vermede paylaşımçılık ve çalışanların örgüt iklimi algılama biçiminin araştırılması örgüt ikliminden kaynaklanan stresi azaltmaya yardımcı edecek yöntemlererdendir.
İnsan kaynakları yönetimine ilişkin bazı uygulamalar da stresle başa çıkmada etkili yollardır (Ross ve Altmaier, 1994). Bazı uygulamalar şunlardır:

- Eleman alanında iş gereklereine uygun personel seçilmelidir.
- İşte alınan personelin oryantasyonuna ve iş yerinde sosyal ortama uyumuna önem verilmelidir.
- Çalışan personele, somut, ulaşılabilecek hedefler verilmelidir.
- Performans değerlendirmeleri ve geri bildirimler objektif ve güvenilir olmalıdır.
- Kriterlere dayalı olarak yapılmalıdır.
- Kariyer gelişim planı yapılarak personelin bu plandan nasıl yararlanabileceği anlatılmalıdır.
- İş yerinin fiziksel koşulları iyileştirilmelidir.

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

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

3. YÖNTEM

Araştırmının bu bölümünde araştırma modeli, araştırmının evren ve örneklemi, verilerin toplanmasında kullanılan ölçme araçlarının hazırlanması, geliştirilmesi ve uygulanması hakkında bilgiler verilmiş ve verilerin analizi aşamalarında kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler de açıklanmıştır.

3.1. Araştırma Modeli

Araştırma tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları tarafından etkilenme durumları ve bu stres kaynakları ile nasıl mücadele etikleri tespit etmiştir. Ayrıca, varolan durumun bağımsız değişkenlerine göre geçişip geçişmediği ilişkisel olarak analiz edilmiştir.


Tarama modelinin tercih edilmesinin bir nedeni de bu modelin davranış bilimi ve disiplinlerine daha uygun düşmesi ve yöntemin özellikleri gereği kurumların mevcut düzenini bozmadan ve kurum personeline yönelik güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999: 60).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ankara ili, merkez ilçeleri olan Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaba, Keçiören, Mamak, Sincan Yenimahalle ve Ayaş olmak üzere toplam 8 merkez ilçe oluşturmaktaşıdır. Söz konusu olan merkez ilçelerde toplam 552

Araştırmaya katılan öğretmenler hakkında istatistik bilgiler şunlardır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Cinsiyet</th>
<th>Sayı</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Kadın</td>
<td>247</td>
<td>59.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Erkek</td>
<td>166</td>
<td>40.2</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tablo 1 incelendiğinde; denek grubunun yaklaşık beşte üçünü (%59.7) kadın öğretmenler, yaklaşık beşte ikisini de (%40.3) erkek öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Branş</th>
<th>Sayı</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Sınıf</td>
<td>230</td>
<td>55.7</td>
</tr>
<tr>
<td>Branş</td>
<td>183</td>
<td>44.3</td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>100.0</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tablo 1 incelendiğinde; denek grubu öğretmenlerin, %55.7’sinin sınıf öğretmeni, %44.3’unun branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yanında fazlasını (%55.7) sınıf öğretmenleri oluşturmaktaadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Hizmet Yılı</th>
<th>Sayı</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1-10 Yıl</td>
<td>137</td>
<td>33.2</td>
</tr>
<tr>
<td>11-20 Yıl</td>
<td>141</td>
<td>34.1</td>
</tr>
<tr>
<td>21 Yıl ve Üzeri</td>
<td>135</td>
<td>32.7</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Toplam</strong></td>
<td><strong>413</strong></td>
<td><strong>100.0</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tablo 3 incelendiğinde araştırma katılan öğretmenlerin, %33.2’sinin 1-10 yıl arasında, %34.1’inin 11-20 yıl arasında ve %32.7’sinin 21 yıl ve üzerinde görev yaptıkları görülmektedir.

Tablo 4. Araştırma Katılan Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Mezuniyet Durumu</th>
<th>Sayı</th>
<th>%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Önlisans</td>
<td>123</td>
<td>29.8</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans</td>
<td>275</td>
<td>66.6</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisansüstü</td>
<td>15</td>
<td>3.6</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>Toplam</strong></td>
<td><strong>413</strong></td>
<td><strong>100.0</strong></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tablo 5 incelendiğinde araştırma katılan öğretmenlerin, %29.8’sinin önlisans, %66.6’sının lisans ve %3.6’sının lisansüstü mezunu olduklarını görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu (%66.6) lisans mezunudur.

Anketlerin aritmetik ortamla değerleri şu şekildedir.
Örgütsel stres kaynakları anketinin aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aralık</th>
<th>Oda</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.00 – 1.80</td>
<td>0</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>1.81 – 2.61</td>
<td>25</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>2.62 – 3.42</td>
<td>50</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>3.43 – 4.23</td>
<td>75</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td>4.24 – 5.00</td>
<td>100</td>
<td>%</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Stres belirtileri anketinin aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aralık</th>
<th>Çıkma Anketinin Anketinin Anketinin Aralıklara Göre Dağılımı</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.00 – 1.80</td>
<td>Çok Az</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.81 – 2.61</td>
<td>Az</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2.62 – 3.42</td>
<td>Orta</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.43 – 4.23</td>
<td>Çok</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4.24 – 5.00</td>
<td>Pek Çok</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

Stresle başa çıkma anketinin aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Aralık</th>
<th>Başa Çıkma Anketinin Arıtmetik Ortalamaların Aralıklara Göre Dağılımı</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.00 – 1.75</td>
<td>Hiç uygun değil</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1.76 – 2.51</td>
<td>Biraz uygun</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2.52 – 3.27</td>
<td>Epey uygun</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3.28 – 4.00</td>
<td>Tamamen uygun</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada üç farklı anket kullanılmıştır. Bunlar örgütsel stres kaynakları anketi, stres belirtileri anketi ve stresle başa çıkma anketidir.
Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Araştırmamızda üç adet veri toplama aracı kullanılmıştır. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için Ankara ilindeki okullarda görevli 50 öğretmene ön uygulama yapılmıştır. Bu uygulama sonucunda elde edilen verilere, SPSS programı kullanılarak güvenirlik analizi uygulanmıştır.


Araştırmacı tarafından geliştirilen iki veri toplama aracıın (Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri) güvenirlik çalışması için her bir boyutun kendi içinde güvenirlik katsayısı olan Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca, her boyutta o boyuta giren maddelerin madde toplam korelasyonları da gösterilmiştir. Alt boyutlarda yer alan maddelerden madde toplam korelasyonları 0.30’un altında olanlar atılarak, analiz tekrarlanmıştır.

Örgütsel Stres Kaynakları Anketi

Araştırmanın amaçlarına uygun olarak hazırlanan taslak veri toplama aracı, beş boyuttan oluşmaktadır. Veri toplama aracında yer alan alt boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değerleri ve madde toplam korelasyonları Tablo 5’te verilmiştir.

Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etmenleri, veri toplama aracının birinci boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyutla ilgili olarak ölçekte başlangıçta altı madde yer almıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda, madde toplam korelasyonları 0.30’un üstünde çıktığından altı madde de (M1, M2, M3, M4, M5, M6), aynen ölçekte yer almış bu boyuta ait maddelerden hiçbir anketten çıkarılmamıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.840 olduğu
görülmüştür. Bu boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.508 ile 0.662 arasında değişmiştir.

**Tablo 5. Veri Toplama Aracında Yer Alan Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri Ve Madde Toplam Korelasyonları**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Maddeler</th>
<th>Madde Toplam Korelasyonları</th>
<th>Cronbach Alpha Değerleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri</td>
<td>M1</td>
<td>0.508</td>
<td>0.840</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M2</td>
<td>0.638</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M3</td>
<td>0.612</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M4</td>
<td>0.636</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M5</td>
<td>0.662</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M6</td>
<td>0.658</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M7</td>
<td>0.474</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M8</td>
<td>0.445</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M9</td>
<td>0.475</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M10</td>
<td>0.445</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M11</td>
<td>0.514</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M12</td>
<td>0.581</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M13</td>
<td>0.519</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M14</td>
<td>0.557</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M15</td>
<td>0.345</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M16</td>
<td>0.631</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M17</td>
<td>0.333</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M18</td>
<td>0.410</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M19</td>
<td>0.600</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M20</td>
<td>0.638</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M21</td>
<td>0.587</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M22</td>
<td>0.606</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. İse Özgü Stres Etkenler</td>
<td>M23</td>
<td>0.590</td>
<td>0.798</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M24</td>
<td>0.640</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M25</td>
<td>0.506</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M26</td>
<td>0.641</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M27</td>
<td>0.633</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M28</td>
<td>0.668</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M29</td>
<td>0.630</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri</td>
<td>M30</td>
<td>0.599</td>
<td>0.793</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M31</td>
<td>0.724</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M32</td>
<td>0.647</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M33</td>
<td>0.613</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M34</td>
<td>0.793</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M35</td>
<td>0.770</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M36</td>
<td>0.737</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M37</td>
<td>0.652</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Örgütsel Yapı Ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri</td>
<td>M23</td>
<td>0.590</td>
<td>0.851</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M24</td>
<td>0.640</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M25</td>
<td>0.506</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M26</td>
<td>0.641</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M27</td>
<td>0.633</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M28</td>
<td>0.668</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M29</td>
<td>0.630</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. İstek İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri</td>
<td>M30</td>
<td>0.599</td>
<td>0.902</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M31</td>
<td>0.724</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M32</td>
<td>0.647</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M33</td>
<td>0.613</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M34</td>
<td>0.793</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M35</td>
<td>0.770</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M36</td>
<td>0.737</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>M37</td>
<td>0.652</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Veri toplama aracının ikinci boyutu, işe özgü stres etkenleri olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutta ilgili olarak ölçüte ilk olarak on maddeye yer verilmiştir ve güvenilirlik analizi sonucunda, bu on maddenin de (M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16 ve M17) toplam korelasyonları istenen düzeyde çıktığından bu boyuta ilgili olan hiçbir madde ölçüte çıkartılınmış ve analiz bu on madde ile yapılmıştır. İşe özgü stres etkenleri boyutuna ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.798 olarak hesaplanmış, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonlarının da 0.345 ile 0.631 arasında değiştiği görülmüştür.

Veri toplama aracının üçüncü boyutu olan Örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri ile ilgili olarak ölçüte altı madde yer almıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda, boyutun (M17, M19, M20, M21, M22) madde toplam korelasyonları istenen düzeyde çıktığından bu boyuta ilişkin hiçbir madde atılmamış ve altı madde ile analiz yapılmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.783 olduğunu görülmüştür, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.333 ile 0.638 arasında değiştiği görülmüştür.

Örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri veri toplama aracında dördüncü boyut olarak yer almış ve ölçüte bu boyuta ilişkin olarak başlangıçta yedi maddeye yer verilmiştir. Güvenilirlik analizi sonucunda, tüm maddelerin (M23, M24, M25, M26, M27, M28 ve M29) madde toplam korelasyonları istenen düzeyde çıktığından bu boyuta ilişkin hiçbir madde atılmamış ve yedi madde ile analiz yapılmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.851 olduğunu görülmüştür, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.506 ile 0.668 arasında değişmiştir.

Veri toplama aracının beşinci boyutu, istekli ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri olarak isimlendirilmiştir ve bu boyutta sekiz madde yer almıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda, tüm maddelerin (M30, M31, M32, M33, M34, M35, M36 ve M37) madde toplam korelasyonları istenen düzeyde çıktığından bu boyuta ilişkin hiçbir madde atılmamış ve sekiz madde ile analiz yapılmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.902 olduğu görülmüştür, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.599 ile 0.793 arasında değişmiştir.
Stres Belirtileri Anketi

Tablo 6. Veri Toplama Aracında Yer Alan Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri Ve Madde Toplam Korelasyonları

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Maddeler</th>
<th>Madde Toplam Korelasyonları</th>
<th>Cronbach Alpha Değerleri</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. Davranışsal Belirtiler</td>
<td>S1</td>
<td>0.453</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S2</td>
<td>0.665</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S3</td>
<td>0.433</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S4</td>
<td>0.628</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S5</td>
<td>0.563</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S6</td>
<td>0.693</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S7</td>
<td>0.638</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S8</td>
<td>0.643</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S9</td>
<td>0.674</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S10</td>
<td>0.702</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S11</td>
<td>0.689</td>
<td>0.889</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Fiziksel Belirtiler</td>
<td>S12</td>
<td>0.659</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S13</td>
<td>0.618</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S14</td>
<td>0.790</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S15</td>
<td>0.723</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S16</td>
<td>0.761</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S17</td>
<td>0.753</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S18</td>
<td>0.577</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S19</td>
<td>0.766</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S20</td>
<td>0.591</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S21</td>
<td>0.605</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S22</td>
<td>0.590</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S23</td>
<td>0.694</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S24</td>
<td>0.697</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S25</td>
<td>0.660</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S26</td>
<td>0.671</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S27</td>
<td>0.720</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S28</td>
<td>0.765</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S29</td>
<td>0.680</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S30</td>
<td>0.666</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S31</td>
<td>0.663</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>S32</td>
<td>0.636</td>
<td>0.917</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Araştırmının amaçlarına uygun olarak hazırlanan taslak veri toplama aracı, üç boyuttan oluşmaktadır. Veri toplama aracında yer alan alt boyutlara ilişkin Cronbach Alpha değerleri ve madde toplam korelasyonları Tablo 6’te verilmiştir.

Davranışsal stres belirtileri, veri toplama aracının birinci boyutunu oluşturmaktadır. Bu boyuta ilgili olarak ölçekte başlangıçta onbir madde yer almıştır. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda, madde toplam korelasyonları 0.30’un üstünde çıktığında onbir madde de (S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11), aynı zamanda yer almış bu boyuta ait maddelerden hiçbir anketten çıkarılmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.889 olduğu görülmüşdür. Bu boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.433 ile 0.702 arasında değişmiştir.

Veri toplama aracının ikinci boyutu, fiziksel stres belirtileri olarak isimlendirilmştir. Bu boyuta ilgili olarak ölçekte ilk olarak on madde yer verilmiştir ve güvenirlik analizi sonucunda, bu on maddenin de (S12, S13, S14, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21) toplam korelasyonları istenen düzeyde çıktığından bu boyutla ilgili olan hiçbir madde ölçekten çıkarılmamış ve analiz bu on madde ile yapılmıştır. Yatay farklılaşma boyutuna ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.913 olarak hesaplanmış, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonlarının da 0.577 ile 0.790 arasında değiştiği görülmüştür.

Veri toplama aracının üçüncü ve son boyutu, psikolojik stres belirtileri olarak isimlendirilmiş ve bu boyutta başlangıçta onbir madde yer almıştır. Güvenirlik analizi sonucunda, madde toplam korelasyonları diğer boyutlar istenen düzeyde çıktık ve bu şekilde analiz edilmiştir. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.917 olarak hesaplanmış, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.590 ile 0.765 arasında değişmiştir.
Stresle Başa Çıkma Ölçüğü


1. İyimser Yaklaşım (2, 4, 6, 12, 18)
2. Kendine güvenli yaklaşım (8, 10, 14, 20, 23, 26)
3. Çaresiz Yaklaşım (3, 7, 11, 19, 22, 25, 27, 28)
4. Boyun eğici yaklaşım (5, 13, 15, 17, 21, 24)
5. Sosyal desteğe başvurma (1, 9, 29, 30)

Ankette yer alan ifadeler uzmanların, öğretmenlerin görüşlerine sunularak gerekli dönümler alınmış ve düzeltilmeler yapılmıştır. Bu görüşler sonucunda 1maddeki ifade anlam bütünlükleri bozulmadan daha anlaşılır bir hale getirilmiştir.

Elde edilen bu anket yüksek lisans tezinde kullanılan gerekli güvenilirlik ve geçerlilik özellikleri sahip olduğunu ispatlamıştır. Bununla yetinilmeyerek öğrenen liderlik boyutu anketten çıkarılduktan sonra liderlik anketi Ülkü Akın İlköğretim Okulu'nda ve Bozok İlköğretim Okulu'nda toplam 50 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmış, bu uygulama sonucu edele edilen anketer, güvenilirlik testi ile SPSS programında test edilmiş ve güvenilirlik katsayısı $\alpha = .806$ bulunmuştur.
1.4. Verilerin Çözümlenmesi

Veri toplama araçlarına verilen cevaplar kodlanmıştır. Veriler "SPSS (Statistical Package For Social Sciences) for Windows" (sosyal bilimler için istatistik programı) paket programına yüklenerek analiz edilmiştir. Araştırmanın alt problemleri çözümlenirken, t-testi, Tek Faktörlü Anova (varyans analizi) ve Pearson Korelasyon Katsayısı uygulanmış; frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma değerleri kullanılmıştır.
BÖLÜM IV

4. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırımda ele alınan ana problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlemesi sonucunda elde edilen bulgular ve bunların yorumları bulunmaktadır.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.1.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Boyutlarına Göre Yaşanan Stres Düzenlerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 7'de görüldüğü gibi beş stres kaynağı boytu içerisinde öğretmenlerde fazla strese neden olan stresörler Kariyer Gelişiminin Kaynaklanan Stres Etkenleri boytu içerisinde toplanmış bulunmaktadır \( (\bar{X} = 3.43) \) ve bu boyutta öğretmenler çok düzeyinde stres yaşamaktadırlar.

Bu boyutu sıra ile İşe Özugü Stres Etkenleri \( (\bar{X} = 2.97) \), Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri \( (\bar{X} = 2.87) \), İstekli İlişkilerden Kaynaklanan Etkenleri \( (\bar{X} = 2.80) \) ve Örgütsel Yapı ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri \( (\bar{X} = 2.70) \) izlemektedir. Öğretmenler bu boyutların hepsiinde orta düzeyde strese maruz kalmaktadırlar.

ilkokul öğretmenlerin en çok strese maruz kaldıkları konular sırasıyla;

Öğretmenlik mesleğinin kişiliğine ve değerlerine uygun olmaması \( (\bar{X} = 4.74) \); Alınan maaş ve ücretlerin yeterli olmaması \( (\bar{X} = 4.25) \); Mesleksel ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirsizliği \( (\bar{X} = 3.63) \); Yükselme ve gelişme olanaklarından herkesin eşit olarak yararlandığı olmaması \( (\bar{X} = 3.59) \); Çeşitli baskılar karşısında öğretmenin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği \( (\bar{X} = 3.59) \) dir.
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>0%</th>
<th>25%</th>
<th>50%</th>
<th>75%</th>
<th>100%</th>
<th>TOPLAM</th>
<th>Ortamı</th>
<th>Standart</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. KAHİVER</td>
<td>43</td>
<td>10.40</td>
<td>55</td>
<td>13.30</td>
<td>151</td>
<td>36.60</td>
<td>95</td>
<td>23.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>13</td>
<td>3.10</td>
<td>48</td>
<td>11.60</td>
<td>127</td>
<td>30.80</td>
<td>145</td>
<td>35.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>17</td>
<td>4.10</td>
<td>40</td>
<td>9.70</td>
<td>125</td>
<td>30.30</td>
<td>134</td>
<td>32.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>29</td>
<td>7.00</td>
<td>69</td>
<td>16.70</td>
<td>107</td>
<td>25.90</td>
<td>104</td>
<td>25.20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>33</td>
<td>8.00</td>
<td>83</td>
<td>20.10</td>
<td>119</td>
<td>28.80</td>
<td>103</td>
<td>24.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>38</td>
<td>9.20</td>
<td>63</td>
<td>15.30</td>
<td>114</td>
<td>27.60</td>
<td>119</td>
<td>28.80</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>43</td>
<td>10.40</td>
<td>71</td>
<td>17.20</td>
<td>101</td>
<td>24.50</td>
<td>117</td>
<td>28.30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>27</td>
<td>6.50</td>
<td>62</td>
<td>15.00</td>
<td>87</td>
<td>21.10</td>
<td>125</td>
<td>30.30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>252</td>
<td>61.00</td>
<td>90</td>
<td>21.80</td>
<td>40</td>
<td>9.70</td>
<td>24</td>
<td>5.80</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>77</td>
<td>18.60</td>
<td>100</td>
<td>24.20</td>
<td>98</td>
<td>23.70</td>
<td>69</td>
<td>16.70</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>61</td>
<td>14.80</td>
<td>95</td>
<td>23.00</td>
<td>100</td>
<td>24.20</td>
<td>104</td>
<td>25.20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>114</td>
<td>27.60</td>
<td>137</td>
<td>33.20</td>
<td>83</td>
<td>20.10</td>
<td>56</td>
<td>13.60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>143</td>
<td>33.60</td>
<td>123</td>
<td>29.80</td>
<td>72</td>
<td>17.40</td>
<td>49</td>
<td>11.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>47</td>
<td>11.40</td>
<td>85</td>
<td>20.60</td>
<td>94</td>
<td>22.80</td>
<td>107</td>
<td>25.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9</td>
<td>2.20</td>
<td>18</td>
<td>4.40</td>
<td>60</td>
<td>14.50</td>
<td>99</td>
<td>24.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>33</td>
<td>8.00</td>
<td>86</td>
<td>20.80</td>
<td>104</td>
<td>25.20</td>
<td>108</td>
<td>26.20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>22</td>
<td>5.30</td>
<td>63</td>
<td>15.30</td>
<td>93</td>
<td>22.50</td>
<td>116</td>
<td>28.1</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>242</td>
<td>58.60</td>
<td>88</td>
<td>21.30</td>
<td>40</td>
<td>9.70</td>
<td>32</td>
<td>7.70</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>44</td>
<td>10.70</td>
<td>100</td>
<td>24.20</td>
<td>132</td>
<td>32.00</td>
<td>99</td>
<td>24.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>38</td>
<td>9.20</td>
<td>105</td>
<td>25.40</td>
<td>136</td>
<td>32.90</td>
<td>89</td>
<td>21.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>68</td>
<td>16.50</td>
<td>94</td>
<td>22.80</td>
<td>84</td>
<td>20.30</td>
<td>101</td>
<td>24.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24</td>
<td>6.00</td>
<td>113</td>
<td>27.40</td>
<td>133</td>
<td>32.20</td>
<td>99</td>
<td>24.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>33</td>
<td>8.00</td>
<td>86</td>
<td>20.80</td>
<td>104</td>
<td>25.20</td>
<td>108</td>
<td>26.20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>53</td>
<td>12.80</td>
<td>87</td>
<td>21.10</td>
<td>94</td>
<td>22.80</td>
<td>95</td>
<td>23.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24</td>
<td>6.00</td>
<td>113</td>
<td>27.40</td>
<td>133</td>
<td>32.20</td>
<td>101</td>
<td>24.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>25</td>
<td>6.50</td>
<td>130</td>
<td>31.50</td>
<td>99</td>
<td>24.00</td>
<td>68</td>
<td>16.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>62</td>
<td>15.00</td>
<td>72</td>
<td>17.40</td>
<td>101</td>
<td>24.50</td>
<td>103</td>
<td>24.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>128</td>
<td>31.00</td>
<td>107</td>
<td>25.90</td>
<td>73</td>
<td>17.70</td>
<td>72</td>
<td>17.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>126</td>
<td>30.50</td>
<td>112</td>
<td>27.10</td>
<td>78</td>
<td>18.90</td>
<td>60</td>
<td>14.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>29</td>
<td>7.89</td>
<td>127</td>
<td>30.80</td>
<td>84</td>
<td>20.30</td>
<td>67</td>
<td>16.20</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>89</td>
<td>21.50</td>
<td>125</td>
<td>30.30</td>
<td>84</td>
<td>20.30</td>
<td>66</td>
<td>16.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18</td>
<td>8.18</td>
<td>118</td>
<td>28.60</td>
<td>105</td>
<td>25.40</td>
<td>55</td>
<td>13.30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>32</td>
<td>14.30</td>
<td>123</td>
<td>29.80</td>
<td>108</td>
<td>26.20</td>
<td>82</td>
<td>19.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>63</td>
<td>15.00</td>
<td>116</td>
<td>28.10</td>
<td>97</td>
<td>23.50</td>
<td>83</td>
<td>20.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>36</td>
<td>13.60</td>
<td>100</td>
<td>24.20</td>
<td>93</td>
<td>22.50</td>
<td>93</td>
<td>22.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>86</td>
<td>20.80</td>
<td>88</td>
<td>21.30</td>
<td>81</td>
<td>19.60</td>
<td>96</td>
<td>23.20</td>
</tr>
</tbody>
</table>

|                | 3.43    | 0.84    |         |         |         |         |         |           |           |
| 2. ÖĞRETMEN ROL. | 2.97    | 0.69    |         |         |         |         |         |           |           |
| 3. ÖRGÜTSÜRL. | 2.87    | 0.76    |         |         |         |         |         |           |           |
| 4. ÖRGÜTSÜRL. YAPTI VE KILİM | 2.70    | 0.92    |         |         |         |         |         |           |           |

|                | 2.80    | 0.98    |         |         |         |         |         |           |           |

|                | 5. İŞTERLİ İLİŞKİLER |         |         |         |         |         |         |           |           |

|                | 112.0   |         |         |         |         |         |         |           |           |
İlkokul öğretmenlerin en az strese maruz kaldıkları konular ise;

Öğretmen mesleğin sıkıcı olması (\(\bar{X} = 1.65\)) ; Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olması (\(\bar{X} = 2.25\)) ; Ders aralarının kısa olması (\(\bar{X} = 2.36\)) ; Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi (\(\bar{X} = 2.44\)) ; Okuldaği nöbet gün ve saatlerinin öğretmenlerin bilgileri dışında saptanması (\(\bar{X} = 2.45\)) ; Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okula sınırlı kalması okul dışında sürdürülmemesi (\(\bar{X} = 2.55\)) ve İş ortamında farklı düşünce ve görüşler nedeni ile olumsuz bir havanın hakim olması (\(\bar{X} = 2.65\)) dir.

4.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 8. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Kadın (N=247)</th>
<th>Erkek (N=166)</th>
<th>Sd</th>
<th>t</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>(\bar{X})</td>
<td>S</td>
<td>(\bar{X})</td>
<td>S</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Kariyer</td>
<td>3.34</td>
<td>0.88</td>
<td>3.50</td>
<td>0.78</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>2. İşe Özgü Etkenler</td>
<td>2.91</td>
<td>0.69</td>
<td>3.07</td>
<td>0.69</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Örgütsel Rol</td>
<td>2.79</td>
<td>0.80</td>
<td>2.98</td>
<td>0.70</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Örgütsel Yapı ve İklim</td>
<td>2.66</td>
<td>0.97</td>
<td>2.85</td>
<td>0.84</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>5. İşteki İlişkiler</td>
<td>2.74</td>
<td>1.01</td>
<td>2.99</td>
<td>0.95</td>
<td>411</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Tablo 8 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Kariyer” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması 3.34 “50%” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması 3.50 “50%” olduğu görülüktedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamalı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamalı bir fark olduğu tespit edilmiştir (t = -1.963, Sd=411, P=0.05).
Bu durum erkek öğretmenlerin statüye ve mesleksel ilerlemeye daha çok önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “İşe Özgü Etkenler” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması 2.91 “50%” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması 3.07 “50%” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( t = -2.221, S_d=411, P<0.05 \). Buradan erkek öğretmenlerin meslekleriyle özdeşleştirilmiş bundan dolayı meslegen sıkıntılarından rahatsızlık duyduğu; banyan öğretmenlerin ise mesleklerini sadece zaman geçirilen ve para kazanılan bir iş olarak gördükleri ileri sürülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Örgütsel Rol” boyutunda bayan öğretmenlerin puanlarının ortalaması 2.79 “50%” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması 2.98 “50%” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( t= -2.481, S_d=411, P<0.05 \). Bu durum erkek öğretmenlerin öğretmenlik meslegenin yasal çerçevelerin tam olarak çizilmesi ve meslegen görev tanımlarının yapılması gibi öğretmen meslegenin iyileştirici faaliyetler içerisinde bulundukları; banyan öğretmenlerin ise bu konularda toplumsal algıların evde oynadıkları rolde yoğunlaşması sebebiyle kayıtsız kaldıkları gerekli ilgiyi göstermedikleri ileri sürülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Örgütsel Yapı ve İklim” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması 2.66 “50%” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması 2.85 “50%” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında
istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( t = -2.055, \text{Sd}=411, \text{P}<0.05 \). Okul yöneticilerin dikey yönetim tarzının uygulanması sonucu karar verme gücünün üst kademe toplanması öğretmenleri verimsiz hale getirdiği, acizlik duygusu yarattuğu ve ayrıca öğretmenler arasında birlik ve beraberliğin mevcut olmamasının erkek öğretmenleri daha çok etkilediğini iler sürtülebilir. Bayan öğretmenler ise özgüvenlerinin ve öğretmenler arasındaki iletişimin yetersiz oluşundan dolayı sessiz kalmayı ve çevresine sorun yaratmadığı sürece huzur içinde olduğu sürtülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, "İşteki İlişkiler" boyutunda bayan öğretmenlerin puanlarının ortalaması 2.74 "50%" ve erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması 2.99 "50%" olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha düştüktür. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için bağımsız iki örnek t testi uygulandığı; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( t = -2.490, \text{Sd}=411, \text{P}<0.05 \). Buradan okullardaki yöneticilerin anlamsız ve kuralçısı ve eleştirişi tahammül edememesi erkek öğretmenleri, bayan öğretmenlere nazaran daha çok etkilediği söylenebilir. Ayrıca burada yöneticilerin idarecilik ve astları ile ilişkisim konusunda yetersiz oldukları da ileri sürtülebilir.

4.1.3. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzenlelerine İlişkin Bulgular

Tablo 9. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzenlelerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th><strong>Sunrov</strong> (N=185)</th>
<th><strong>Branş</strong> (N=145)</th>
<th>Sd</th>
<th>t</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>( \bar{X} )</td>
<td>S</td>
<td>( \bar{X} )</td>
<td>S</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Kariyer</td>
<td>3.43</td>
<td>0.84</td>
<td>3.38</td>
<td>0.85</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>2. İşe Özgü Etkenler</td>
<td>3.03</td>
<td>0.69</td>
<td>2.90</td>
<td>0.70</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Örgütsel Rol</td>
<td>2.90</td>
<td>0.80</td>
<td>2.83</td>
<td>0.73</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Örgütsel Yapı ve İklim</td>
<td>2.76</td>
<td>0.92</td>
<td>2.71</td>
<td>0.92</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>5. İşteki İlişkiler</td>
<td>2.92</td>
<td>1.00</td>
<td>2.75</td>
<td>0.96</td>
<td>411</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Örgütsel stres kaynakları öğretmenlerin branşlarına göre dağılımını incelediğinde; öğretmenlerin kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri \[ t_{(411)} = 0.448, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler (\( \bar{X} = 3.43 \)) “75%”, branş öğretmenler (\( \bar{X} = 3.38 \)) “orta”; öğretmenlerin ise özgül stres etkenleri, branş durumuna göre \[ t_{(411)} = 1.955, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler (\( \bar{X} = 3.03 \)) “50%”, branş öğretmenler (\( \bar{X} = 2.90 \)) “50%”; öğretmenlerin örgütsel rollden kaynaklanan stres etkenleri, öğretmenlerin branş durumuna göre \[ t_{(411)} = 0.899, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler (\( \bar{X} = 2.90 \)) “50%”, branş öğretmenler (\( \bar{X} = 2.83 \)) “50%”; öğretmenlerin örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri, branş durumuna göre \[ t_{(411)} = 0.591, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler (\( \bar{X} = 2.76 \)) “50%”, branş öğretmenler (\( \bar{X} = 2.71 \)) “50%”; öğretmenlerin istekli ilişkilerinden kaynaklanan stres etkenleri, branş durumuna göre \[ t_{(411)} = 1.737, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler (\( \bar{X} = 2.92 \)) “50%”, branş öğretmenler (\( \bar{X} = 2.75 \)) “50%” seviyededir. Branş durumuna göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; branşlarına göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerde branş durumunun yaşanan örgütsel stres kaynaklarını belirleyici bir unsur olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Fakat ortalamalar incelediğinde sınıf öğretmenlerin branş öğretmenlerinden daha fazla stresten etkiledikleri söylenebilir.
### 4.1.4. Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzyelerine İlişkin Bulgular

Tablo 10. Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzyelerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>ÖRGÜTSEL STRES FAKTORLERİ</th>
<th>HİZMET YILI</th>
<th>N</th>
<th>X</th>
<th>S</th>
<th>Sd</th>
<th>F</th>
<th>P&lt;05</th>
<th>FARK</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>KARIYER</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>3,36</td>
<td>0,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>3,49</td>
<td>0,86</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>3,34</td>
<td>0,80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>3,40</td>
<td>0,84</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İŞE ÖZGÜ STRES</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2,96</td>
<td>0,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2,95</td>
<td>0,67</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>3,00</td>
<td>0,72</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,97</td>
<td>0,69</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ÖRGÜTSEL ROL</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2,81</td>
<td>0,81</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2,89</td>
<td>0,79</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2,90</td>
<td>0,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,87</td>
<td>0,76</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ÖRGÜTSEL YAPI</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2,65</td>
<td>0,92</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2,73</td>
<td>0,97</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2,82</td>
<td>0,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,73</td>
<td>0,92</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İŞTEK İLİŞKİLERİ</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2,81</td>
<td>1,02</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2,80</td>
<td>1,05</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2,90</td>
<td>0,87</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,84</td>
<td>0,98</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
İlkokul öğretmenlerinin hizmet yıllarına göre örgütsel stres boyutlarında așanan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “kariyer” boyutuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2,410)} = 1,214, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,36 \)) “50%”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,49 \)) “75%”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,34 \)) “50%”; öğretmenlerin “iše özgü stres” boyutuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2,410)} = 0,255, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,96 \)) “50%”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,95 \)) “50%”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,00 \)) “50%”; öğretmenlerin “örgütsel rol” boyutuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2,410)} = 0,474, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,81 \)) “orta”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,89 \)) “50%”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,90 \)) “50%”; öğretmenlerin “örgütsel yapısı ve iklimi” boyutuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2,410)} = 1,287, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,65 \)) “50%”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,73 \)) “50%”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,82 \)) “50%”; öğretmenlerin “işteki ilişkileri” boyutuna ait stres düzeyleri ise \[ F_{(2,410)} = 0,439, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,81 \)) “50%”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,80 \)) “50%”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,90 \)) “50%” olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, ilkokul öğretmenlerinin yukarıda adı geçen örgütsel stres kaynaklarını gerçekleştirdiği düzeylerinde hizmet yılına bağlı olarak anlamlı bir ilişkisin olmadığını göstermektedir. Yani ilkokul öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri süreçlerinin örgütsel stres düzeylerini belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Ortalamaların incelendiğinde kariyer boyutundaki stres düzeyi 11-20 hizmet yıllarında bulunan öğretmenlerde; diğer boyutlarda ise 21 ve üstü hizmet yıllarında bulunan öğretmenlerde daha fazla olduğu söylenebilir.
4.1.5. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumuna Göre Örgütsel Stres
Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 11. Öğretmenlerin Mezuniyet Durumuna Göre Örgütsel Stres
Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>ÖRGÜTSEL STRES FAKTORLERİ</th>
<th>MEZUNIYET DURUMU</th>
<th>N</th>
<th>X</th>
<th>S</th>
<th>Sd</th>
<th>F</th>
<th>P&lt;05</th>
<th>FARK</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>KARIYER</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>3,40</td>
<td>0,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,00</td>
<td>410</td>
<td>0,884</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>3,39</td>
<td>0,86</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td>0,414</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>3,69</td>
<td>0,80</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>3,41</td>
<td>0,84</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İŞE ÖZGÜ STRES</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>3,00</td>
<td>0,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,00</td>
<td>410</td>
<td>4,191</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>3,00</td>
<td>0,67</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td>0,016</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>3,48</td>
<td>0,72</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,98</td>
<td>0,69</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ÖRGÜTSEL ROL</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2,88</td>
<td>0,81</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,00</td>
<td>410</td>
<td>1,233</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2,85</td>
<td>0,79</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td>0,293</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>3,20</td>
<td>0,68</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,87</td>
<td>0,76</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>ÖRGÜTSEL YAPI</strong> ve İKLİMİ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2,91</td>
<td>0,92</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2,00</td>
<td>410</td>
<td>3,449</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2,66</td>
<td>0,97</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td>0,033</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>2,91</td>
<td>0,85</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,74</td>
<td>0,92</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>İŞTEKİ İLİŞKİLER</strong></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2,98</td>
<td>1,02</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>1,676</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2,78</td>
<td>1,05</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td>0,188</td>
</tr>
<tr>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>2,78</td>
<td>0,87</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2,84</td>
<td>0,98</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
ilkokul öğretmenlerinin mezuniyet durumuna göre örgütsel stres boylutlarında yaşananan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “işe özgü stres” boytuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2-410)} = 1,214, \ p < .05 \] olup, öülisanın mezunu olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,00 \)) “50%”, lisans mezunu olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,00 \)) “50%”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,48 \)) “75%” seviyesinde strese maruz kalmaktadır. Önlisans ile lisansın yüksek lisans mezunu olan öğretmenler ile arasında anlamlı ilişkiler vardır. Bu durum, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin daha çok stres altında kaldıklarını göstermektedir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin almış oldukları akademik eğitimi, imkansızlıklar ve bilimsellige dayanmanın planlanan planlamalar karşısında okullarda uygulanamamalarından veya yöneticilere uygulatmakta yetersiz kalmalarından dolayı strese maruz kaldıkları ileri sürülebilir.

ilkokul öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre örgütsel stres boylutlarında yaşananan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “örgütsel yapılı ve iklimi” boytuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2-410)} = 3,449, \ p < .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,90 \)) “50%”, lisans mezunu olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,66 \)) “50%” , lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,91 \)) “50%” seviyesinde strese maruz kalmaktadır. Ön lisans ile yüksek lisans ve lisans ile yüksek lisans mezunu olan öğretmenler arasında anlamlı ilişkiler vardır. Ön lisans mezunu olan öğretmenler hepsi yirmi yılın üzerinde meslek hayatı olan yaşı ve tecrübeleri ile diğer öğretmenlerden ayrılmaktadırlar. Lisansüstü mezunu olan öğretmen ise okul yönetimi veya kendi uzmanlık dallarını üzerine akademik bilgisi olan öğretmenlerdir. Ön lisans mezunu öğretmenler uzun yıllar çalışma hayatları tarafından dolayı elde edikleri tecrübelerinden, yüksek lisans mezunu öğretmenler ise akademik bilgilerinden olmasi gereken bir örgüt ortamı elde edememekten dolayı örgüt iklimi ve yapısı boytundan kaynaklanan stres düzeyleri lisans mezunu olan öğretmenlere oranla daha fazla oldukları söylenebilir. Lisans mezunu öğretmenlerin ise bulundukları örgütün sistemine karşı kayıtsız kaldııkları ve her şeyi kabullendikleri ileri sürülebilir.

ilkokul öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre örgütsel stres boylutlarında yaşananan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “kariyer”
boytuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2-410)} = 0.884, \ p > .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=3.40)\) "50%", lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=3.39)\) "50%", lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=3.69)\) "75%"; öğretmenlerin "örgütSEL rol" boyutuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2-410)} = 1.233, \ p > .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2.88)\) "50%", lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2.85)\) "50%", lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=3.20)\) "50%"; öğretmenlerin "işteki ilişkiler" boyutuna ait stres düzeyleri \[ F_{(2-410)} = 1.676, \ p > .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2.98)\) "50%", lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2.78)\) "50%"; yukarıda adı geçen örgütSEL stres kaynaklarının gerçekleştirdikleri stres düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Bu bulgular, ilkokul öğretmenlerinin yukarıda adı geçen örgütSEL stres kaynaklarının gerçekleştirme düzeylerinde öğretim düzeyine bağlı olarak anlamış bir ilişkinin olmadığı göstermektedir. Yani ilkokul öğretmenlerinin öğretim düzeylerinin örgütSEL stres kaynaklarında (kariyer, örgütSEL rol ve İşteki ilişkiler) belirleyici bir değişken olmadığını söylenebilir. Fakat kariyer ve örgütSEL rol boyutunda lisansüstü mezunu olan öğretmenler; Itekte ilişkilerde ise ön lisans mezunu olan öğretmenler daha fazla stres altında kaldıkları söylenebilir.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular:

4.2.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 12'de stres belirtileri üç başlık altında incelenmektedir. Bunlar; davranışsal stres belirtileri, fiziksel stres belirtileri ve psikolojik stres belirtileridir.
### Tablo 12. İlköğretim Öğretmenlerinde Gördülen Stres Belirtilerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>236</th>
<th>71.52</th>
<th>43</th>
<th>13.03</th>
<th>29</th>
<th>8.79</th>
<th>13</th>
<th>3.94</th>
<th>9</th>
<th>2.73</th>
<th>413</th>
<th>100.00</th>
<th>1.51</th>
<th>0.97</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>s31</td>
<td>Co</td>
<td>0.87</td>
<td>64</td>
<td>14.84</td>
<td>44</td>
<td>3.33</td>
<td>10</td>
<td>Co</td>
<td>0.83</td>
<td>Pel</td>
<td>Co</td>
<td>1.00</td>
<td>100.00</td>
<td>1.50</td>
</tr>
<tr>
<td>s32</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Sayı</td>
<td>%</td>
<td>Ortalama</td>
<td>Standard Sapma</td>
</tr>
<tr>
<td>s1</td>
<td>98</td>
<td>29.70</td>
<td>92</td>
<td>27.88</td>
<td>87</td>
<td>26.36</td>
<td>43</td>
<td>13.03</td>
<td>10</td>
<td>3.03</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.32</td>
<td>1.12</td>
</tr>
<tr>
<td>s2</td>
<td>53</td>
<td>16.06</td>
<td>95</td>
<td>28.79</td>
<td>118</td>
<td>35.76</td>
<td>49</td>
<td>14.85</td>
<td>15</td>
<td>4.55</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.67</td>
<td>1.05</td>
</tr>
<tr>
<td>s3</td>
<td>167</td>
<td>50.61</td>
<td>53</td>
<td>16.06</td>
<td>51</td>
<td>15.45</td>
<td>45</td>
<td>13.64</td>
<td>14</td>
<td>4.24</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.08</td>
<td>1.25</td>
</tr>
<tr>
<td>s4</td>
<td>150</td>
<td>45.45</td>
<td>79</td>
<td>23.94</td>
<td>69</td>
<td>20.91</td>
<td>26</td>
<td>7.88</td>
<td>6</td>
<td>1.82</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.02</td>
<td>1.09</td>
</tr>
<tr>
<td>s5</td>
<td>119</td>
<td>36.06</td>
<td>68</td>
<td>20.61</td>
<td>90</td>
<td>27.27</td>
<td>36</td>
<td>10.91</td>
<td>17</td>
<td>5.15</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.31</td>
<td>1.21</td>
</tr>
<tr>
<td>s6</td>
<td>134</td>
<td>40.61</td>
<td>98</td>
<td>29.70</td>
<td>70</td>
<td>21.21</td>
<td>23</td>
<td>6.97</td>
<td>5</td>
<td>1.52</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.02</td>
<td>0.98</td>
</tr>
<tr>
<td>s7</td>
<td>169</td>
<td>51.21</td>
<td>84</td>
<td>25.45</td>
<td>55</td>
<td>16.67</td>
<td>16</td>
<td>4.85</td>
<td>6</td>
<td>1.82</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.86</td>
<td>1.00</td>
</tr>
<tr>
<td>s8</td>
<td>167</td>
<td>50.61</td>
<td>103</td>
<td>31.21</td>
<td>40</td>
<td>12.12</td>
<td>14</td>
<td>4.24</td>
<td>6</td>
<td>1.82</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.78</td>
<td>0.94</td>
</tr>
<tr>
<td>s9</td>
<td>125</td>
<td>37.88</td>
<td>111</td>
<td>33.64</td>
<td>61</td>
<td>18.48</td>
<td>25</td>
<td>7.58</td>
<td>8</td>
<td>2.42</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.08</td>
<td>1.03</td>
</tr>
<tr>
<td>s10</td>
<td>179</td>
<td>54.24</td>
<td>83</td>
<td>25.15</td>
<td>44</td>
<td>13.33</td>
<td>19</td>
<td>5.76</td>
<td>5</td>
<td>1.52</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.82</td>
<td>1.00</td>
</tr>
<tr>
<td>s11</td>
<td>197</td>
<td>59.70</td>
<td>75</td>
<td>22.73</td>
<td>38</td>
<td>11.52</td>
<td>16</td>
<td>4.85</td>
<td>4</td>
<td>1.21</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.66</td>
<td>0.93</td>
</tr>
<tr>
<td>s12</td>
<td>168</td>
<td>50.91</td>
<td>66</td>
<td>20.00</td>
<td>55</td>
<td>16.67</td>
<td>30</td>
<td>9.09</td>
<td>11</td>
<td>3.33</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.92</td>
<td>1.14</td>
</tr>
<tr>
<td>s13</td>
<td>177</td>
<td>53.64</td>
<td>53</td>
<td>16.06</td>
<td>55</td>
<td>16.67</td>
<td>31</td>
<td>9.39</td>
<td>14</td>
<td>4.24</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.91</td>
<td>1.18</td>
</tr>
<tr>
<td>s14</td>
<td>133</td>
<td>40.30</td>
<td>68</td>
<td>20.61</td>
<td>68</td>
<td>20.61</td>
<td>44</td>
<td>13.33</td>
<td>17</td>
<td>5.15</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.18</td>
<td>1.23</td>
</tr>
<tr>
<td>s15</td>
<td>170</td>
<td>51.52</td>
<td>71</td>
<td>21.52</td>
<td>50</td>
<td>15.15</td>
<td>31</td>
<td>9.39</td>
<td>8</td>
<td>2.42</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.86</td>
<td>1.08</td>
</tr>
<tr>
<td>s16</td>
<td>163</td>
<td>49.39</td>
<td>78</td>
<td>23.64</td>
<td>51</td>
<td>15.45</td>
<td>28</td>
<td>8.48</td>
<td>10</td>
<td>3.03</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.86</td>
<td>1.09</td>
</tr>
<tr>
<td>s17</td>
<td>116</td>
<td>35.15</td>
<td>77</td>
<td>23.33</td>
<td>69</td>
<td>20.91</td>
<td>43</td>
<td>13.03</td>
<td>25</td>
<td>7.58</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.27</td>
<td>1.28</td>
</tr>
<tr>
<td>s18</td>
<td>181</td>
<td>54.85</td>
<td>72</td>
<td>21.82</td>
<td>42</td>
<td>12.73</td>
<td>21</td>
<td>6.36</td>
<td>14</td>
<td>4.24</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.80</td>
<td>1.12</td>
</tr>
<tr>
<td>s19</td>
<td>174</td>
<td>52.73</td>
<td>77</td>
<td>23.33</td>
<td>45</td>
<td>13.64</td>
<td>21</td>
<td>6.36</td>
<td>13</td>
<td>3.94</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.80</td>
<td>1.07</td>
</tr>
<tr>
<td>s20</td>
<td>224</td>
<td>67.88</td>
<td>51</td>
<td>15.45</td>
<td>27</td>
<td>8.18</td>
<td>16</td>
<td>4.85</td>
<td>12</td>
<td>3.64</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.60</td>
<td>1.04</td>
</tr>
<tr>
<td>s21</td>
<td>124</td>
<td>37.58</td>
<td>67</td>
<td>20.30</td>
<td>61</td>
<td>18.48</td>
<td>40</td>
<td>12.12</td>
<td>38</td>
<td>11.52</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.36</td>
<td>1.37</td>
</tr>
<tr>
<td>s22</td>
<td>136</td>
<td>41.21</td>
<td>84</td>
<td>25.45</td>
<td>59</td>
<td>17.88</td>
<td>31</td>
<td>9.39</td>
<td>20</td>
<td>6.06</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.13</td>
<td>1.18</td>
</tr>
<tr>
<td>s23</td>
<td>176</td>
<td>53.33</td>
<td>87</td>
<td>26.36</td>
<td>41</td>
<td>12.42</td>
<td>16</td>
<td>4.85</td>
<td>10</td>
<td>3.03</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.77</td>
<td>1.02</td>
</tr>
<tr>
<td>s24</td>
<td>139</td>
<td>42.12</td>
<td>89</td>
<td>26.97</td>
<td>60</td>
<td>18.18</td>
<td>25</td>
<td>7.58</td>
<td>17</td>
<td>5.15</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.07</td>
<td>1.15</td>
</tr>
<tr>
<td>s25</td>
<td>82</td>
<td>24.85</td>
<td>84</td>
<td>25.45</td>
<td>91</td>
<td>27.58</td>
<td>48</td>
<td>14.55</td>
<td>25</td>
<td>7.58</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.50</td>
<td>1.20</td>
</tr>
<tr>
<td>s26</td>
<td>196</td>
<td>59.39</td>
<td>67</td>
<td>20.30</td>
<td>37</td>
<td>11.21</td>
<td>18</td>
<td>5.45</td>
<td>12</td>
<td>3.64</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.72</td>
<td>1.06</td>
</tr>
<tr>
<td>s27</td>
<td>107</td>
<td>32.42</td>
<td>99</td>
<td>30.00</td>
<td>80</td>
<td>24.24</td>
<td>28</td>
<td>8.48</td>
<td>16</td>
<td>4.85</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.20</td>
<td>1.11</td>
</tr>
<tr>
<td>s28</td>
<td>113</td>
<td>34.24</td>
<td>78</td>
<td>23.64</td>
<td>88</td>
<td>26.67</td>
<td>32</td>
<td>9.70</td>
<td>19</td>
<td>5.76</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>2.28</td>
<td>1.17</td>
</tr>
<tr>
<td>s29</td>
<td>152</td>
<td>46.06</td>
<td>78</td>
<td>23.64</td>
<td>66</td>
<td>20.00</td>
<td>24</td>
<td>7.27</td>
<td>10</td>
<td>3.03</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.94</td>
<td>1.09</td>
</tr>
<tr>
<td>s30</td>
<td>195</td>
<td>59.09</td>
<td>55</td>
<td>16.67</td>
<td>42</td>
<td>12.73</td>
<td>27</td>
<td>8.18</td>
<td>11</td>
<td>3.33</td>
<td>413</td>
<td>100.00</td>
<td>1.82</td>
<td>1.14</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tablo 12'de görüldüğü gibi üç stres belirtisi boyutu içerisinde öğretmenlerde fazla görüleni Davranışsal Stres Belirtileri ($\bar{X} = 2.06$) dir.

Bu boyutu sıra ile Fiziksel Stres Belirtileri ($\bar{X} = 1.96$) ve Psikolojik Stres Belirtileri ($\bar{X} = 1.96$) takip etmektedir. Öğretmenler bu boyutların hepsinde az düzeyde stres belirtisi göstermektedir.

İlkokul öğretmenlerin stres belirtisi olarak en çok görülen konular sırasıyla;

Alkol ve sigara kullanımında artış ($\bar{X} = 2.67$) ; Yorgunluk - güçsüzlük hissi ($\bar{X} = 2.50$) ; Ağrı ve boğazın kuruması ($\bar{X} = 2.36$) ; Uyku düzenlisizliği ($\bar{X} = 2.32$) ; İşte hata ve kaza yapma eğilimi ($\bar{X} = 2.31$) ; Belirsizlik, huzursuzluk ve can sıkıntısı ($\bar{X} = 2.28$) ve Unutkanlık ($\bar{X} = 2.27$)dir.

İlkokul öğretmenlerin stres belirtisi olarak en az görülen konular ise ; İzin veya rapor olarak isten uzaklaşma isteği ($\bar{X} = 1.51$) ; Titreme, sınırsel tikler ($\bar{X} = 1.60$) ; İlsabetsiz kararlar verme - kararsızlık ($\bar{X} = 1.62$) ; Yapılan işi önmeme - ağırdan alma veya erteleme ($\bar{X} = 1.66$) ; Yorgunluk - güçsüzlük hissi ($\bar{X} = 1.72$) ; Yetersizlik duygusu (kendini yetersiz hissetme) ($\bar{X} = 1.77$) ve İşte kaza veya hata yapma eğilimi ($\bar{X} = 1.78$) dir.

4.2.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 13. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Belirtilerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Kadın (N=247)</th>
<th>Erkek (N=166)</th>
<th>Şıd</th>
<th>t</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>$\bar{X}$</td>
<td>$\bar{S}$</td>
<td>$\bar{X}$</td>
<td>$\bar{S}$</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Davranışsal Belirtiler</td>
<td>1.95</td>
<td>0.73</td>
<td>2.22</td>
<td>0.65</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Fiziksel Belirtiler</td>
<td>2.05</td>
<td>0.88</td>
<td>1.81</td>
<td>0.77</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Psikolojik Belirtiler</td>
<td>1.99</td>
<td>0.84</td>
<td>1.92</td>
<td>0.73</td>
<td>411</td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tablo 13 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Davranışsal Stres Belirtileri” boyutunda bayan öğretmenlerin puanlarının ortalaması 1.95 “az” ve erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması 2.22 “az” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha düşüktür. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( (t = -3.860, \text{Sd}=411, P<0.05) \). Bu durum stresin erkek öğretmenlerin davranışlarında gözle görülür bozukluklar meydana getirdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Fiziksel Stres Belirtileri” boyutunda bayan öğretmenlerin puanlarının ortalaması 2.05 “az” ve erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması 1.81 “az” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum bayan öğretmenlerde fiziksel olarak görülen stres belirtilerinin erkek öğretmenlere göre daha çok olduğunu göstermektedir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( (t = 2.840, \text{Sd}=411, P=0.05) \).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “Psikolojik Stres Belirtileri” boyutunda bayan öğretmenlerin puanlarının ortalaması 1.99 “az” ve erkek öğretmenlerin puanlarının ortalaması 1.92 “az” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum bayan öğretmenlerde stres belirtileri psikolojik olarak görüldüği erkek öğretmenlere göre daha çok olduğunu göstermektedir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir \( (t = 0.915, \text{Sd}=411, P>0.05) \).
4.2.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 14. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Branşlarına Göre Stres Belirtilerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Sınıf (N=185)</th>
<th>Branş (N=145)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>(\bar{X})</td>
<td>(\bar{X})</td>
</tr>
<tr>
<td>1. Davranısal Belirtiler</td>
<td>2,10</td>
<td>2,02</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Fiziksel Belirtiler</td>
<td>2,00</td>
<td>1,91</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Psikolojik Belirtiler</td>
<td>2,02</td>
<td>1,88</td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlköğretim okulu öğretmenlerinde branşlarına göre stres belirtilerinin dağılımı incelendiğinde; davranışsal stres belirtileri \[ t_{(411)} = 1,130, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler \(\bar{X}=2,10\) “az”, branş öğretmenler \(\bar{X}=2,02\) “az”; öğretmenlerin branşlarına göre fiziksel stres belirtiler \[ t_{(411)} = 1,073, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler \(\bar{X}=2,00\) “az”, branş öğretmenler \(\bar{X}=1,91\) “az”; öğretmenlerin branşlarına göre psikolojik stres belirtileri \[ t_{(411)} = 1,713, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenler \(\bar{X}=2,02\) “az”, branş öğretmenler \(\bar{X}=1,88\) “az”; yukarıda örgütsel stres kaynaklarından dolayı meydana gelen stres belirtileri hakkında bilgi vermektedir. Bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin branş durumuna göre oluşan stres belirtileri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğretmenlerde branş durumunun yaşanılan örgütsel stres kaynaklarını belirleyici bir unsur olmadığını söylenebilir. Fakat stres belirtileri sınıf öğretmenlerinde branş öğretmenlere nazaran daha yoğun gözlenmektedir.
4.2.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stres
Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 15. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stres Belirtilerinin Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>STRES BELİRTILI</th>
<th>HİZMET YILI</th>
<th>N</th>
<th>X</th>
<th>Sd</th>
<th>F</th>
<th>P&lt;05</th>
<th>FARK</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>DAVRANIŞSAL</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.01</td>
<td>0.75</td>
<td>1.396</td>
<td>0.249</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2.02</td>
<td>0.65</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2.14</td>
<td>0.73</td>
<td>1.666</td>
<td>0.190</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.06</td>
<td>0.71</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>FİZİKSEL</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.04</td>
<td>0.77</td>
<td>1.396</td>
<td>0.249</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>1.86</td>
<td>0.63</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>1.97</td>
<td>0.75</td>
<td>1.666</td>
<td>0.190</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.96</td>
<td>0.41</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td><strong>PSİKOLOJİK</strong></td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.02</td>
<td>0.86</td>
<td>0.721</td>
<td>0.496</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>1.90</td>
<td>0.77</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>1.96</td>
<td>0.75</td>
<td>1.666</td>
<td>0.190</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.96</td>
<td>0.79</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Öğretmenlerin hizmet yıllarına göre örgütsel stres boyutlarında yaşanan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “davranışsal” boyutuna ait stres belirtileri \[ F_{(2-410)} = 1.396, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=2.01\)) “az”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=2.02\)) “az”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=2.14\)) “az”; öğretmenlerin “fiziksel” boyutuna ait stres belirtileri \[ F_{(2-410)} = 1.666, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=2.06\)) “az”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.86\)) “az”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.97\)) “az”; öğretmenlerin “psikolojik” boyutuna ait stres belirtileri \[ F_{(2-410)} = 0.721, \ p > .05 \] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=2.02\)) “az”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.90\)) “az”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.96\)) “az” olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, ilkokul öğretmenlerinin
yukarıda adı geçen stres belirtilerini yaşama düzeylerinde hizmet yılına bağlı olarak anlamli bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Yani ilkokul öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri sürenin stres belirtilerini belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Fakat davranışsal stres belirtileri, öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça çoğaldığı; fiziksel ve psikolojik stres belirtileri ise 11-20 hizmet yıldırında diğer yıllara göre daha az görüldüğü söylenebilir.

4.2.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre
Stres Sonucunda Oluşan Stres Belirtilerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

**Tablo 16. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre
Stres Belirtilerinin Dağılımı**

<table>
<thead>
<tr>
<th>STRES BELİRTİLERİ</th>
<th>MEZUNİYET</th>
<th>N</th>
<th>X</th>
<th>S</th>
<th>Sd</th>
<th>F</th>
<th>P&lt;05</th>
<th>FARK</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td><strong>DAVRANİŞSAL</strong></td>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2.16</td>
<td>0.72</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.117</td>
<td>0.122</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2.01</td>
<td>0.70</td>
<td>412</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>2.18</td>
<td>0.64</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.06</td>
<td>0.71</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>FİZİKSEL</strong></td>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>1.95</td>
<td>0.89</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>0.846</td>
<td>0.430</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>1.94</td>
<td>0.83</td>
<td>412</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>2.24</td>
<td>0.80</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.86</td>
<td>0.84</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td><strong>PSİKOLojiK</strong></td>
<td>Ön lisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>1.98</td>
<td>0.83</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>0.866</td>
<td>0.421</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>1.84</td>
<td>0.77</td>
<td>412</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisansüstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>2.21</td>
<td>0.92</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.96</td>
<td>0.79</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlkokul eğitim okulu öğretmenlerinde mezuniyet durumuna göre stres belirtilerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “davranışsal” boyutuna ait stres belirtileri \( F(2 \times 410) = 2.117, \ p > 0.05 \) olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \bar{X} = 2.16 \) "az", lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \bar{X} = 2.01 \) “az”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \( \bar{X} = 2.18 \) “az” ; öğretmenlerin “fiziksel” boyutuna ait stres belirtileri \( F(2 \times 410) = 0.846, \ p > 0.05 \) olup, ön lisans mezunu olan
öğretmen grubu ($\bar{X}=1,95$) “az”, lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=1,94$) “az” , lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,24$) “az” ; öğretmenlerin “psikolojik” boyutuna ait stres belirtileri $[\text{F}(2,410) = 0,866, \ p > .05 ]$ olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=1,98$) “az”, lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=1,84$) “az” , lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,21$) “az” olarak tespit edilmiştir. Bu bulgular, ilkokul öğretmenlerinin yukarıda adı geçen stres belirtilerini yaşamaya düzeylerinde mezuniyet durumuna bağlı olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Yani ilkokul öğretmenlerin mezuniyet durumunun stres belirtilerini belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Fakat lisansüstü mezunu olan öğretmenlerde her üç stres belirtileri boyutu ön lisans ve lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla görülmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.3.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 17’de görüldüğü gibi beş stres başa çıkma boyutları arasından öğretmenlerin en çok kullandıkları yöntem Kendine Güvenli Yaklaşım ($\bar{X}=3.11$) dir. Bu boyutu öğretmenler orta düzeyinde tercih etmektedirler.

Bu boyutu sıra ile İyimser Yaklaşım ($\bar{X}=2.85$) orta düzeyde, Sosyal Desteğe Başvurma ($\bar{X}=2.62$) orta düzeyde, Çaresiz Yaklaşım ($\bar{X}=2.02$) az düzeyde ve Boyun Eğici Yaklaşım ($\bar{X}=1.63$) az düzeyde izlemektedir.
<table>
<thead>
<tr>
<th>Açıklama</th>
<th>Gerçekleştiren</th>
<th>% Oranı</th>
<th>Toplam</th>
<th>Ortalama</th>
<th>Standart Sapma</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1. İ ş l e r e r Yanlazı</td>
<td>2</td>
<td>16</td>
<td>39.00</td>
<td>120</td>
<td>29.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>4</td>
<td>39</td>
<td>9.40</td>
<td>115</td>
<td>27.80</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>6</td>
<td>19</td>
<td>5.76</td>
<td>134</td>
<td>40.61</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>12</td>
<td>21</td>
<td>5.10</td>
<td>90</td>
<td>21.80</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>18</td>
<td>22</td>
<td>5.30</td>
<td>102</td>
<td>24.70</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Kendine Gıvamı Yanlazı</td>
<td>8</td>
<td>13</td>
<td>3.10</td>
<td>194</td>
<td>47.00</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>10</td>
<td>11</td>
<td>2.70</td>
<td>181</td>
<td>43.80</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>14</td>
<td>14</td>
<td>3.40</td>
<td>187</td>
<td>45.30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>16</td>
<td>12</td>
<td>2.90</td>
<td>180</td>
<td>43.60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>20</td>
<td>9</td>
<td>2.20</td>
<td>215</td>
<td>52.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>23</td>
<td>24</td>
<td>5.80</td>
<td>152</td>
<td>36.80</td>
</tr>
<tr>
<td>3. C a r e v e d Yanlazı</td>
<td>3</td>
<td>246</td>
<td>59.60</td>
<td>204</td>
<td>49.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>7</td>
<td>190</td>
<td>46.00</td>
<td>23</td>
<td>5.60</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11</td>
<td>73</td>
<td>17.70</td>
<td>113</td>
<td>27.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>19</td>
<td>54</td>
<td>13.10</td>
<td>46</td>
<td>13.94</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>22</td>
<td>100</td>
<td>30.30</td>
<td>45</td>
<td>10.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>25</td>
<td>136</td>
<td>32.90</td>
<td>45</td>
<td>10.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>27</td>
<td>106</td>
<td>25.70</td>
<td>54</td>
<td>13.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>28</td>
<td>199</td>
<td>48.20</td>
<td>27</td>
<td>6.50</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Bu y u n E f i c i Yanlazı</td>
<td>5</td>
<td>171</td>
<td>41.40</td>
<td>27</td>
<td>6.50</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>13</td>
<td>112</td>
<td>27.10</td>
<td>43</td>
<td>10.40</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>15</td>
<td>313</td>
<td>75.80</td>
<td>8</td>
<td>1.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>17</td>
<td>289</td>
<td>70.00</td>
<td>17</td>
<td>4.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21</td>
<td>296</td>
<td>71.70</td>
<td>21</td>
<td>5.10</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>24</td>
<td>272</td>
<td>65.90</td>
<td>22</td>
<td>5.30</td>
</tr>
<tr>
<td>5. S e n a D e n ge Yanlazı</td>
<td>1</td>
<td>128</td>
<td>31.00</td>
<td>22</td>
<td>5.30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>9</td>
<td>86</td>
<td>20.80</td>
<td>49</td>
<td>11.90</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>29</td>
<td>22</td>
<td>5.50</td>
<td>88</td>
<td>21.30</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>30</td>
<td>13</td>
<td>3.10</td>
<td>215</td>
<td>52.10</td>
</tr>
</tbody>
</table>
ilkokul öğretmenlerin stresle başa çıkmafäh eden çok kullandıkları yöntemler sırasıyla;

Bana destek olabilecek kişilerin varlığı beni rahatlatır (X = 3.38) ; Olayların değerlendirilmesini yaparak en iyi kararını vermeyeye çalışırım (X = 3.24) ; Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum (X = 3.22) ; Mutlaka bir yol bulabileceğiine inanır, bunun için uğraşırım (X = 3.18) ; Hakkımı savunabileceğiine inanırım (X = 3.13) ; Her şeye yeniden başlayacak gücünü kendimde bulurum (X = 3.13) ; Problemleri adım adım çözmeye çalışırım (X = 3.10) ; İyiimser olmaya çalışırım (X = 3.03) dir.

ilkokul öğretmenlerin stresle başa çıkma eden az kullandıkları yöntemler sırasıyla;

Problemin çözümü için adak adarım (X = 1.34) ; Elimden bir şeyin gelmeyeceğine inanırım (X = 1.45) ; Mücadeleden vazgeçerim (X = 1.45) ; Olanlar karşısında kaderim buenoş derim (X = 1.50) ; Bir mucize olmasını beklерim (X = 1.59) ; Hep benim yüzünden oldu diyebiliriniz (X = 1.72) ve Kendimi kapana sıkışmış gibi hissedermim (X = 1.75) dir.

4.2.2. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 18'de ilköğretim okulu öğretmenlerinde cinsiyetlere göre stresle başa çıkma yollarının dağılımına incelemiştir; öğretmenlerin Kendine güvenli yaklaşımda buyununa ait veriler [ t (413) = 2.800, p<.05 ] olup, bayan öğretmenlerde (X=3,17) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde (X=3,02) “epey uygun” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulamıştır; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bayan öğretmenlerin olaylar karşısında daha aktif, daha sakin oldukları ve daha bilimsel hareket ettikleri söylenebilir. Ayrıca olaylara karşı örgütün yapısına uygun sistemci yaklaşıma sergiledikleri ileri sürtülebilir.
Tablo 18. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stresle Başa Çıkma Yollarının Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Kadın (N=247)</th>
<th>Erkek (N=166)</th>
<th>Sd</th>
<th>t</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>X</td>
<td>S</td>
<td>X</td>
<td>S</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. İyimser Yaklaşım</td>
<td>2.86</td>
<td>0.57</td>
<td>2.81</td>
<td>0.56</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Kendine Güvenli Yaklaşım</td>
<td>3.17</td>
<td>0.52</td>
<td>3.02</td>
<td>0.49</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Çaresiz Yaklaşım</td>
<td>2.00</td>
<td>0.48</td>
<td>2.06</td>
<td>0.52</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Boyun Eğici Yaklaşım</td>
<td>1.61</td>
<td>0.49</td>
<td>1.64</td>
<td>0.57</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Sosyal Desteğe Başvurma</td>
<td>2.60</td>
<td>0.45</td>
<td>2.63</td>
<td>0.53</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Etkili Başa Çıkma Yolları</td>
<td>2.94</td>
<td>0.42</td>
<td>2.88</td>
<td>0.39</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>7. Etkisiz Başa Çıkma Yolları</td>
<td>1.84</td>
<td>0.44</td>
<td>1.88</td>
<td>0.49</td>
<td>411</td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlköğretim okulu öğretmenlerinde cinsiyetlere göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “iyimser yaklaşım” boyutuna ait veriler \( \text{t}_{(411)} = 0.818, \ p > .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \bar{X} = 2.86 \) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde \( \bar{X} = 2.81 \) “epey uygun”; öğretmenlerin “sosyal desteğe başvurma” boyutuna ait veriler \( \text{t}_{(411)} = -0.720, \ p > .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \bar{X} = 2.60 \) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde \( \bar{X} = 2.63 \) “epey uygun”; öğretmenlerin “çaresiz yaklaşım” boyutuna ait veriler \( \text{t}_{(411)} = -1.095, \ p > .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \bar{X} = 2.00 \) “biraz uygun”, erkek öğretmenlerde \( \bar{X} = 2.06 \) “biraz uygun”; öğretmenlerin “boyun eğici yaklaşım” boyutuna ait veriler \( \text{t}_{(411)} = -0.547, \ p > .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \bar{X} = 1.61 \) “hiç uygun değil”, erkek öğretmenlerde \( \bar{X} = 1.64 \) “hiç uygun değil” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olmadığı tespit edilmiştir.
İlköğretim okulu öğretmenlerinde cinsiyetlere göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin Etkili başa çıkma yollarına (İyimser yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve sosyal desteği başvurma) ait veriler \( t_{(411)} = 1,467, \ p > .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \overline{X} = 2,94 \) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde \( \overline{X} = 2,88 \) “epey uygun”; öğretmenlerin Etkisiz başa çıkma yollarına (Çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım) ait veriler \( t_{(411)} = -0,937, \ p > .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \overline{X} = 1,84 \) “bıraz uygun”, erkek öğretmenlerde \( \overline{X} = 1,88 \) “bıraz uygun” seviyesindedir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için \( t \) testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Veriler bayan öğretmenler erkek öğretmenlere nazaran stres altında etkili başa çıkma yollarını daha çok kullandığını göstermektedir. Bu durum bayan öğretmenlerin stresle daha aktif mücadele ettiği söylenebilir.

4.2.3. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Branşlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 19’de ilkokul öğretmenlerinde branşlara göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin Kendine güvenli yaklaşım boyutuna ait veriler \( t_{(411)} = 2,409, \ p < .05 \) olup, bayan öğretmenlerde \( \overline{X} = 3,16 \) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde \( \overline{X} = 3,14 \) “epey uygun” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için \( t \) testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Sorunları çözmede sunuf öğretmenlerin özgüvenleri daha fazla olduğu ve sorunları karşı daha pozitif oldukları söylenebilir.
Tablo 19. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Branşlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarının Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>Boyutlar</th>
<th>Sınıf (N=230)</th>
<th>Branş (N=183)</th>
<th>Sd</th>
<th>t</th>
<th>P</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>X</td>
<td>S</td>
<td>X</td>
<td>S</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. İyimser Yaklaşım</td>
<td>2.88</td>
<td>0.58</td>
<td>2.78</td>
<td>0.54</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>2. Kendine Güvenli Yaklaşım</td>
<td>3.16</td>
<td>0.52</td>
<td>3.04</td>
<td>0.50</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>3. Çaresiz Yaklaşım</td>
<td>2.05</td>
<td>0.52</td>
<td>1.99</td>
<td>0.45</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>4. Boyun Eğici Yaklaşım</td>
<td>1.64</td>
<td>0.56</td>
<td>1.61</td>
<td>0.49</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>5. Sosyal Desteğe Başvurma</td>
<td>2.64</td>
<td>0.48</td>
<td>2.58</td>
<td>0.49</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>6. Etkili Başa Çıkma Yolları</td>
<td>2.96</td>
<td>0.42</td>
<td>2.86</td>
<td>0.38</td>
<td>411</td>
</tr>
<tr>
<td>7. Etkisiz Başa Çıkma Yolları</td>
<td>1.87</td>
<td>0.49</td>
<td>1.83</td>
<td>0.41</td>
<td>411</td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlköğretim okulu öğretmenlerinde branşlarına göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin iyimser yaklaşım boyutuna ait veriler \( t_{(411)} = 1.697, \ p > .05 \) olup, sınıf öğretmenlerde \( (\bar{X}=2.88) \) “epey uygun”, branş öğretmenlerde \( (\bar{X}=2.78) \) “epey uygun” ; öğretmenlerin Sosyal desteğe başvurma boyutuna ait veriler \( t_{(411)} = 1.114, \ p > .05 \) olup, sınıf öğretmenlerde \( (\bar{X}=2.64) \) “epey uygun”, branş öğretmenlerde \( (\bar{X}=2.58) \) “epey uygun”; öğretmenlerin Çaresiz yaklaşım boyutuna ait veriler \( t_{(411)} = 1.384, \ p > .05 \) olup, sınıf öğretmenlerde \( (\bar{X}=2.05) \) “bıraz uygun”, branş öğretmenlerde \( (\bar{X}=1.99) \) “bıraz uygun”; öğretmenlerin Boyun eğici yaklaşım boyutuna ait veriler \( t_{(411)} = 0.404, \ p > .05 \) olup, sınıf öğretmenlerde \( (\bar{X}=1.64) \) “hiç uygun değil”, erkek öğretmenlerde \( (\bar{X}=1.61) \) “hiç uygun değil” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanlarını ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığından; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını tespit edilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinde branşlara göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin Etkili başa çıkma yollarına (iyimser yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve sosyal desteğe başvurma) ait veriler
\[ t_{(41)} = 1,243, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenlerde \( \overline{X} = 2,96 \) “epey uygun”, branş öğretmenlerde \( \overline{X} = 2,86 \) “epey uygun” ; öğretmenlerin Etkisiz başa çıkma yollarına (Çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ) ait veriler \[ t_{(41)} = 1,043, \ p > .05 \] olup, sınıf öğretmenlerde \( \overline{X} = 1,87 \) “biraz uygun \”, branş öğretmenlerde \( \overline{X} = 1,83 \) “biraz uygun” seviyesindedir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; branşlara göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bu durum sınıf öğretmenlerin stresi yenmek için daha pozitif oldukları ve daha çok çaba sarfettikleri ,stresin altında ezilmeleri, bulundukları örgütte stresin tehlikeli düzeylere gelmemesi için daha fazla çaba harcadıkları ileri sürülebilir.
4.2.4. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 20. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarının Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI</th>
<th>HİZMET YILI</th>
<th>N</th>
<th>X</th>
<th>S</th>
<th>Sd</th>
<th>F</th>
<th>P&lt;05</th>
<th>FARK</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İYİMŞER YAKLAŞIM</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.76</td>
<td>0.54</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>7.678 0.001</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2.77</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>7.678 0.001</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2.99</td>
<td>0.57</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>7.678 0.001</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.84</td>
<td>0.57</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>3.14</td>
<td>0.68</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>0.528 0.590</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>3.07</td>
<td>0.55</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>0.528 0.590</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>3.11</td>
<td>0.55</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>0.528 0.590</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>3.11</td>
<td>0.52</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ÇARESİZ YAKLAŞIM</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.00</td>
<td>0.50</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>4.219 0.015</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2.12</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>4.219 0.015</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>1.95</td>
<td>0.39</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>4.219 0.015</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.02</td>
<td>0.49</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BOĞUN EĞİCİ YAKLAŞIM</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>1.62</td>
<td>0.51</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>3.136 0.045</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>1.71</td>
<td>0.63</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>3.136 0.045</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>1.55</td>
<td>0.41</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>3.136 0.045</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.63</td>
<td>0.53</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL DESTEGE BAŞVURMA</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.56</td>
<td>0.48</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.121 0.121</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2.61</td>
<td>0.45</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.121 0.121</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2.68</td>
<td>0.52</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.121 0.121</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.61</td>
<td>0.48</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ETKİLİ BAŞA ÇIKMA YOLLARI</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>2.89</td>
<td>0.42</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.202 0.112</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>2.88</td>
<td>0.32</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.202 0.112</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>2.97</td>
<td>0.51</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>2.202 0.112</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.91</td>
<td>0.43</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ETKİSİZ BAŞA ÇIKMA YOLLARI</td>
<td>1-10 (A)</td>
<td>137</td>
<td>1.84</td>
<td>0.44</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>4.472 0.012</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>11-20 (B)</td>
<td>141</td>
<td>1.94</td>
<td>0.56</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>4.472 0.012</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>21 ve üstü (C)</td>
<td>135</td>
<td>1.78</td>
<td>0.35</td>
<td></td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>4.472 0.012</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.85</td>
<td>0.46</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tablo 20'de ilkokul öğretmenlerin hizmet durumuna göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin "iyi imer yaklaşıml" boyutuna ait veriler \( F_{(2,410)} = 7,678, \ p < .05 \) olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,76 \)) "epey uygun", 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,77 \)) "epey uygun", 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,99 \)) "epey uygun" seviyesindedir. 1-10 hizmet yılı ile 21 ve üstü hizmet yılı ve 11-20 hizmet yılı ile 21 ve üstü hizmet yılı arasında anlamli ilişkiler vardır. Bu durum, belli bir tectrübeden sonra öğretmenlerin olaylara karşı daha sakin, hoşgörülü ve mantıklı davranışları, olayların altında ezilip üzülmemekte çok bunlardan olumlu bir şeyler çıkardıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin "kendine güvenle yaklaşım" boyutuna ait veriler \( F_{(2,410)} = 0,528, \ p > .05 \) olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,14 \)) "epey uygun", 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,07 \)) "epey uygun", 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 3,11 \)) "epey uygun"; öğretmenlerin "sosyal desteğe başvurma" boyutuna ait veriler \( F_{(2,410)} = 2,202, \ p > .05 \) olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,89 \)) "epey uygun", 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,88 \)) "epey uygun", 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,97 \)) "epey uygun" seviyesedir. Her iki boyuta da hizmet yılına göre öğretmenlerin puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde bu iki boyutun çok kullanılan öğretmen grubu 21 ve üstü hizmet yılı geçirmiş öğretmenlerdir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin "çaresiz yaklaşım" boyutuna ait veriler \( F_{(2,410)} = 4,219, \ p < .05 \) olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,00 \)) "braz uygun", 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 2,12 \)) "braz uygun", 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\( \bar{X} = 1,95 \)) "braz uygun"; öğretmenlerin "boyun eğici yaklaşım" boyutuna ait
veriler [F \(2,410\) =3.136, p<.05] olup, 1-10 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.62\)) “hiç uygun değil”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.71\)) “hiç uygun değil”, 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu (\(\bar{X}=1.55\)) “hiç uygun değil” seviyededir. Her iki boyuta hizmet yılına göre öğretmenlerin puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Her iki boyutta da 11-20 hizmet yılı olan öğretmenler stresle mücadelede bu iki boyutu en az kullanılan öğretmen grubudur. Bu iki boyutu en fazla kullanılan öğretmen grubu ise 11-20 hizmet yılı olan öğretmenlerdir. Bu durum 11-20 hizmet yılı olan öğretmenlerin stresle mücadelede istedikleri gibi mücadele edemeyip verim alamamaları ve ayrıca orta yaş bulanlarına girdikleri düşünülebilir. Bundan dolayi stresle etkisiz mücadeleleri tercih ettikleri sürülabilir. Ayrıca öğretmenliğe yeni başlanmış öğretmenlerin orgütsel stres kaynaklarını ile mücadele ederken sisteme yeni girmiş olmanın verdiği sıkıntıdan dolayı stresle etkisiz mücadeleleri tercih ettikleri söylenebilir.

Genel olarak tablo 20 hakkında bir değerlendirme yapmak gerekirse 21 ve üstü hizmet yılı öğretmenlerin ortalamalarına göre stresle mücadelede etkili yöntemleri tercih ettikleri söylenebilir. 11-20 hizmet yılı öğretmenlerin ise stresle etkisiz mücadeledeki ortalamalarının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum 21 ve üstü hizmet yılı öğretmenler hakkında tecrübelerini yeni öğretmenlere aktaran, öğretmenliğinin daha nasıl iyi hale getirilir gibi konularda önerilerde bulunun, diğer meslektâşlarına ve öğrencilere örnek olan ve sistemin hatalarını kabullenmeyen bu hatalar nasıl düzeltilir gibi araştırmalar çabası içinde olduğu söylenebilir. 11-20 hizmet yılı olan öğretmenler ise aciz, beklentisi kalmamış, kendini bilimsel olarak geliştirmek için uğraşmayan, bulunduğu çevreye örnek olmak için çaba göstermeyen bir durumda oldukları ileri sürülebilir.
4.2.5. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 21. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre Stresle Başa Çıkma Yollarının Dağılımı

<table>
<thead>
<tr>
<th>STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI</th>
<th>MEZUNİYET</th>
<th>N</th>
<th>X</th>
<th>S</th>
<th>Sd</th>
<th>F</th>
<th>P&lt;05</th>
<th>FARK</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>IYİMSER YAKLAŞIM</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2.97</td>
<td>0.59</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>8.907</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2.76</td>
<td>0.55</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>3.18</td>
<td>0.45</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.84</td>
<td>0.57</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>3.16</td>
<td>0.54</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>1.307</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>3.08</td>
<td>0.51</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>3.20</td>
<td>0.47</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>3.11</td>
<td>0.52</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ÇARESİZ YAKLAŞIM</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2.10</td>
<td>0.33</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>3.632</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2.12</td>
<td>0.59</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>1.98</td>
<td>0.44</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.02</td>
<td>0.49</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>BOĞUN EGİÇİ YAKLAŞIM</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>1.67</td>
<td>0.62</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>1.384</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>1.78</td>
<td>0.57</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>1.60</td>
<td>0.47</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.63</td>
<td>0.53</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL DESTEKE BAŞVURMA</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2.68</td>
<td>0.53</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>1.953</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2.59</td>
<td>0.47</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>2.51</td>
<td>0.34</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.61</td>
<td>0.48</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ETKİLİ BAŞA ÇIKMA YOLLARI</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>2.99</td>
<td>0.52</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>4.038</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>2.87</td>
<td>0.38</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>3.04</td>
<td>0.33</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>2.91</td>
<td>0.43</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>ETKİSİZ BAŞA ÇIKMA YOLLARI</td>
<td>Önlisans (A)</td>
<td>123</td>
<td>1.93</td>
<td>0.57</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td>2.813</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans (B)</td>
<td>275</td>
<td>1.96</td>
<td>0.36</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Lisans üstü (C)</td>
<td>15</td>
<td>1.82</td>
<td>0.40</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>Toplam</td>
<td>413</td>
<td>1.85</td>
<td>0.46</td>
<td>2</td>
<td>410</td>
<td>412</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
Tablo 21’de ilkokul öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “iyimser yaklaşıım” boyutuna ait veriler \[ F_{(2,410)} = 8,907, \ p< .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2,97)\) “epey uygun”, lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2,76)\) “epey uygun”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=3,18)\) “epey uygun” seviyesindedir. Mezuniyet durumuna göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasında, lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Tablo 23 incelendiğinde ön lisans mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre, lisansüstü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere oranla stresle mücadelede daha iyimser ve pozitif olduklarını söylenebilir. Ayrıca lisans mezunu öğretmenlerin aceleci oldukları , olayları gereğinden fazla büyütükleri ve hoşgörülerinin düşük seviyede olduklarını ileri sürülebilir.

Araştırıguna katılan öğretmenlerin “caresiz yaklaşıım ” boyutuna ait veriler \[ F_{(2,410)} = 3,219, \ p>.05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2,10)\) “biraz uygun”, lisans mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=2,12)\) “bikaz uygun” , lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \((\bar{X}=1,98)\) “bikaz uygun” ; seviyedendir. Bu boyut hizmet yılına göre puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Ön lisans mezunu ile lisansüstü mezunu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Lisansüstü mezunu öğretmenlerin çaresiz yaklaşıımı daha az tercih ettiler , çaresiz yaklaşıını en çok ön lisans mezunu öğretmenlerin tercih ettiler ileri sürülebilir. Bu durum genellikle 11-20 hizmet yılı öğretmenlerin olaylar içinde çaresiz kaldıkları bir şeyler üretmek için uğraşır vermedikleri söylenebilir. Bu da mesleğinin en verimli yıllarında
olan öğretmenlerin bir kısmı tecrübeleri ile çözemedikleri sorunlar karşısında yeni çözüm yolları bulma arayışı içine girmedikleri ve çaresiz kaldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre “kendine güvenle yaklaşım” boyutuna ait veriler \[ F_{(2,410)} = 1,307, \ p > .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 3,16 \) “epey uygun”, lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 3,08 \) “epey uygun”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 3,20 \) “epey uygun”; öğretmenlerin “sosyal desteği başarılı” boyutuna ait veriler \[ F_{(2,410)} = 1,953, \ p > .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 2,68 \) “epey uygun”, lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 2,59 \) “epey uygun”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 2,51 \) “epey uygun” seviyede. Her iki boyuta mezuniyet durumuna göre öğretmenlerin puanlarının ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde lisansüstü mezun öğretmenlerin stres karşısında kendine güvenle yaklaşımı diğerlerine oranla daha çok uyguladığı söylenebilir. Sosyal desteği başvurma yaklaşımını ise ön lisans mezunu öğretmenler daha çok uyguladığı illeri sürtülebilir. Sosyal desteğe başvurmanın temeli sosyal iletişim olduğuna göre ön lisans (tecrübeleri) öğretmenlerin örgüt içinde iletişimini ileten en büyük grup olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “boyun eğici yaklaşım” boyutuna ait veriler \[ F_{(2,410)} = 1,384, \ p < .05 \] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 1,67 \) “hic uygun değil”, lisans mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 1,78 \) “hic uygun değil”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu \( \overline{X} = 1,60 \) “bıraz uygun”; seviyede. Bu boyut hizmet yoluna göre puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir. Fakat ortalamalar lisansüstü mezunların bu yaklaşımları en az kullanılan olduklarını, lisans öğretmenlerin ise en çok kullanan olduklarını göstermektedir.
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

4.4.1. İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

**Tablo 22. İlköğretim Okulu Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkinin Dağılımı**

<table>
<thead>
<tr>
<th>KARIYER</th>
<th>İSE ÖZGÜ</th>
<th>ÖRGÜTSEL YAPI</th>
<th>İSTEKİ İLİŞKİLER</th>
<th>ÖRGÜTSEL ROL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>İYİMSER YAKLAŞIM</td>
<td>-.066</td>
<td>.058</td>
<td>.050</td>
<td>.019</td>
</tr>
<tr>
<td>KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM</td>
<td>-.051</td>
<td>-.086</td>
<td>.010</td>
<td>-.012</td>
</tr>
<tr>
<td>ÇARESİZ YAKLAŞIM</td>
<td>,146*</td>
<td>,266*</td>
<td>,223*</td>
<td>,174*</td>
</tr>
<tr>
<td>BOYUN Eğİçi YAKLAŞIM</td>
<td>,021</td>
<td>,176*</td>
<td>,138*</td>
<td>,070</td>
</tr>
<tr>
<td>SOSYAL DESTEK</td>
<td>,041</td>
<td>,099</td>
<td>,146*</td>
<td>,080</td>
</tr>
</tbody>
</table>

İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından kariyer boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki aşağıdaki ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “kariyer” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “caresiz yaklaşıım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=0,146, p<.01). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “kariyer” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “caresiz yaklaşıım”’i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı (r² =0,02) dikkate alındığında, “caresiz yaklaşıım” stresle başa çıkma teknigiinin toplam varyansın (değişkenliğin) %2’sinin “kariyer” stres
boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından işe özgü stres kaynakları boytuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiler aşağıda ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “işe özgü” boytu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “caresiz yaklaşım” boytu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=0,266, p<.01). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “işe özgü” boytundan kaynaklanan stres düzeyleri artıca bu stres boytuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boytularından “caresiz yaklaşım”i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı (r² =0,07) dikkate alındığında, “caresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %7’sinin “işe özgü” stres boytundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “işe özgü” boytu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “boyun eğici yaklaşım” boytu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (r=0,176, p<.01). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “işe özgü” boytundan kaynaklanan stres düzeyleri artıca bu stres boytuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boytularından “boyun eğici yaklaşım”i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı (r² =0,03) dikkate alındığında, “caresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’ünün “işe özgü” stres boytundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.
İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından örgütsel yapı boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiler aşağıda ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “örgütsel yapı” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “caresiz yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir \((r=0,223, p<0,01)\). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel yapı” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıktı bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “caresiz yaklaşım”'ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı \((r^2=0,05)\) dikkate alındığında, “caresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %5’sinin “örgütsel yapı” stres boyutundan kaynakladığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “örgütsel yapı” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “boyun eğici yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir \((r=0,138, p<0,01)\). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel yapı” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıktı bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarında “boyun eğici yaklaşım”'ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı \((r^2=0,02)\) dikkate alındığında, “boyun eğici yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %2’sinin “örgütsel yapı” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “örgütsel yapı” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “sosyal destek” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir \((r=0,146, p<0,01)\). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel yapı” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıktı bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma
boyutlarından “sosyal destek”i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı \( r^2 = 0.02 \) dikkate alındığında, “boyun eğici yaklaşımlı” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %2’sinin “örgütSEL yapısı” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından istekli ilişkiler boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki aşağıda ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “istekli ilişkiler” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “çaresiz yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir \( t=0.174, p<.01 \). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “istekli ilişkiler” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri açıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı \( r^2 = 0.03 \) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’sinin “istekli ilişkiler” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından örgütsel rol boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiler aşağıda ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “örgütsel rol” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “çaresiz yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir \( t=0.179, p<.01 \). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel rol” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri açıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir.
Determinasyon katsayısı ($r^2=0,03$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniginin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’sinin “örgütsel rol” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin “örgütsel rol” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “sosyal destek” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,129$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel rol” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “sosyal destek”i kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,02$) dikkate alındığında, “sosyal destek” stresle başa çıkma tekniginin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’sinin “örgütsel rol” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.
BÖLÜM V

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu araştırmada, ilköğretim okulu öğretmenlerin stres belirtileri, öngürtsel stres kaynakları ve kullandıkları başa çıkma yolları arasındaki ilişkiler, öğretmenlerin görüşlerine dayanılarak araştırılmıştır.

Bu bölümde, önceki bölümlerde elde edilen bulgular üzerine yapılmış açıklamalar ve tartışmaların sonuçları özetlenmiştir.

5.1. Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar ve Öneriler

İlköğretim okulu öğretmenler, öngürtsel stres kaynakları içerisinde en yüksek düzeyde stres yapıcı olarak kariyer boyutundaki stres kaynaklarını görmektedir. Yükselme ve gelişme olanaklarına ilişkin yetersizliğin ve hakça olmayan uygulamalara ilişkin sonuçlar, diğer araştırma sonuçlarıyla koşutluk göstermektedir (Pehlivan, 1993: 104; Aslan, 1995).

Tüm işgörenler gibi öğretmenlerde kimi öngürtsel koşullardan yararlanarak mesleklerinde ilerlemek, başarılı olmak ve bir üst konuma gelmek isterler. Bu beklentiler insana ilişkin evrensel gerekşinimlerdir. İnsanın bu gerekşinmelerinin giderilmemesi sonucu olarak stresle karşı karşıya gelmesi çok doğal bir olaydır.

Kariyer ile ilgili öngürtsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kıdem, brans ve mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Araştırmamızda bayan öğretmenler hakkında meslekte yükselme konusuna önem vermediklerine ilişkin bilgiye (Bursalıoğlu, 1987: 73) benzer bir nitelik elde edilmiştir.

Öğretmenlerin bu boyuta ilişkin stres düzeyleri öngürtülerinin mevcut işleyiş biçiminden ne denli rahatsız olduklarını göstermektedirler.
Öğretmenlerin kariyer boyuttaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda bu boyuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler tavsiye edilebilir.

- Mesleksel ilerlemelerin nesnel ölçütlere göre yapılmalı
- Mesleksel gelişmeye yönelik kişisel çabaları destekleyen yönetimcilik çıkarılmalı ve bu durumun yöneticilerin keyfiyetine bırakılmaması (Örneğin öğretmenlerin yüksek lisans derslerine gelmek için sküntlär çekmelerinin önlenmesi).
- Adil ödül ve ceza sistemi kurulmalı
- Öğretmenlere özgü kariyer sistemi kurulmalı (Uygulanması planlanan uzman öğretmenlik sisteminin kariyer basamaklarının biraz daha arttırılarak daha verimli olacağını değerlendirilmektedir)
- Eğitim politikalarının en geniş katılımla bir devlet politikası olarak belirlenmeli ve sistemini bu politikalar doğrultusunda yönlendirilmeli.

İlköğretim okulu öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde iş özü etkenleri (X = 2.97) orta düzeye stres kaynağı olarak algılmaktadırlar.


İşte özgü stres kaynaklarının yurt içinde yapılan araştırmalarda da (Pehlivan ,1993; Aslan, 1995; Zoraloğlu, 1998) öğretmenlerin stres kaynaklarından birini oluşturduğu görülmektedir.

İşte özgü stres kaynaklarından alınan maaşların yetersizliği (X = 4.25) ortalama ile en çok stres konularından birini oluşturmaktadır. Tatminkâr seviyede
ücret alamayan öğretmenler belirli bir toplumsal yaşam standardına kavuşamamakta ve eğitsel açısından da istenen verim düzeyine ulaşması mümkün görülmemektedir.

İşe özgü etkenler ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kadın, branş durumuna göre anlamlı bir farklılık gostermemektedir.

Araştırmamızda bayan öğretmenler erkek öğretmenlere oranla ise özgü stres kaynaklarından daha az etkilenmektedirler. Bu da bayan öğretmenlerin ise özgü stres etkenlerine karşı kayıtsız kaldıkları şeklinde algılanabilir.


Öğretmenlerin ise özgü etkenler boyuttaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda bu boyuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler tavsiye edilebilir.


- Sınıf içindeki öğrenci sayısı belli bir düzeyin altında tutulmalı, öğretimle ilgili araçların sağlanması ve öğretmenlere aşırı ders yükü verilmemelidir.

İlköğretim okulu öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde örgütsel rolü \( \bar{X} = 2.87 \) orta düzeyde stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.
Eğer kurumdaki rol karmaşık bir yapıda ise, görev bir açıklıktan yoksun, çelişkiler yaratıorsa ve görevin gerekleri arasında çatışmalar yaşanıyorsa böyle bir görevin stres faktörü olması doğaldır.

Öğretmenlerin disiplinçilik, yargıçlık, sırdaşlık gibi okulda oynadığı rollerin yanında toplum ve ailesinde oynadığı roller vardır (Bursaoğlu,1987; 70-71). Bazen bu roller birbirleriyle çatışabilir. Öğrencilerin, yöneticilerin ve veilerin bu rollere ilişkin beklentileri aynı anda ve istenen düzeyde karşılayamayan öğretmenler stresse görebilir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin rol karmaşıklığını yaratığı stres faktöründen başka yetiştirmesi için kendine emanet edilen öğrencileri sorumlulukları da vardır. Sorumlulukta stres yaratıcı faktördür.

Yapılan araştırmalar rol belirsizliğinin ve görev alanları dışındaki işlerin de öğretmenler için bir stres kaynağı olduğunu belirtilmektedir (Aslan, 1995).


ÖrgütSEL rol ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kadın, branş ve mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Cinsiyetlere göre bayan öğretmenler erkek öğretmenlere nazaran daha az etkilenmektedirler. ÖrgütSEL rol stres düzeyinin düşük olması bayan öğretmenlerin toplumsal algılarının daha çok eş veya anne olarak evde oynamıkları rollere yoğunlaşması sebebiyle açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel rol boyuttaki sorulara verdiği cevaplar doğrultusunda bu boyuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler tavsiye edilebilir.
• Hizmet içi eğitimlerin artırılmasıyla öğretmenlerin rollerini daha iyi oynaması sağlanmamalı.

• Öğretmenlik mesajına yeni başlayan öğretmenlere, mesleğe uyum sağlayıcı oryantasyon eğitimleri verilmeli

• Öğretmenlerin ve yöneticilerin örgüt içinde rolleri ve sorumlulukları açıkça belirtilmelidir.

İlköğretim okulu öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde örgütSEL yapılı ve iklimini \( \bar{X} = 2.70 \) orta düzeyde stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.

Örgütlerde olduğu gibi eğitim kurumlarında verilen kararların etkin, sağlıklı ve uygulama düzeyinin yüksek olabilmesi için karar verme sürecine öğretmenlerin katılması gerekmektedir. Bu durum gerçekeşmèmesi öğretmenler için stres yaratıcı olmaktadır.

Örgütsel iklim bildiğimiz üzere örgütteki bireylerin moral düzeylerini, beraber iş yapma isteklerini, verimliliklerini ve amaçlara ulaşmada isteklerini belirten özelliklerdir. Örgütte olumsuz bir havanın olması yukarıdaki tanıma göre stresi oluşturması doğaldır.

Eğitim örgütlerinin yapısı ve ikliminden kaynaklanan stres faktörleri ile mücadele etmek için öğretmenlerin örgütün kararlarına katılmaları sağlanmalı ve örgüt içinde olumlu bir havanın hakim olmasını sağlaması gerekmektedir.

Örgütsel yapılı ve iklimi ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kadem ve branş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Cinsiyetlere göre bayan öğretmenler erkek öğretmenlere nazaran daha az etkilenmektedirler. Bu durumun bayan öğretmenlerin birçoğunun özgüvenlerinin yeteri kadardan gelişmiş olmamasından dolayı kendi ilgilendiren konularda bile karar vermekte zorluk çekmesinden dolayı yönetim ve kendisi hakkında verdiği kararlarına saygılı olmasıдан kaynaklandığı ileri sürülebilir. Ayrıca bayanların birçoğunun
bulundukları ortamlarda gen yapılarından dolayı sıkıntı yaratan kişi olmak istemezler. Sistemi değiştirme çabası içinde bulunmazlar.

Mezuniyet durumuna göre lisans ile ön lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Lisans mezunu öğretmenlerin diğerlerine nazaran stres düzeyleri daha düşüktür. Ön lisans mezunu öğretmenler tecrübelerinden, yüksek lisans mezunu öğretmenler akademik bilgi seviyelerinin yüksek olması stres düzeyini etkilemektedir. Öğretmenin çalışma yükünün dolayısıyla etkisi vardır ve etkin bir örgüt yapının nasıl olması gerektiğini lisans mezunu öğretmenlere nazarı daha iyi bilmekteydiler. İstenilen bir örgüt ortamının bulunmaması ön lisans ve lisansüstü mezunu öğretmenleri lisans mezunu öğretmenlere nazaran daha çok etkilemektedir.

Öğretmenlerin örgütsel yapı ve iklimini boytuttaki sorularda verdikleri cevaplar doğrultusunda bu boytuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler tavsiye edilebilir.

- **Öğretmenler okul içerisinde kendilerini ilgilendiren konularda karar verme sürecine etkin olarak katılmalar.**
- **Okulların yapısı, olumlu bir havanın oluşmasını sağlayan, iletişim yollarının açık tutan bir yapı haline getirilmeli**
- **Okul yöneticilerin yönetim ve liderlik alanındaki gelişmeleri yakından takip etmeli ve öğretmenleri güçlendirici uygulamaları getirmeli.**

İlköğretim okulu öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde insan ilişkilerini \( \bar{X} = 2.80 \) orta düzeyde stres kaynağı olarak algulamaktadırlar.

Bu durum öğretmenlerin yöneticilerle ve meslektâşlarıyla olan ilişkilere önem verdiklerinin; bu ilişkilerin hoşgörülü ve dayanışmaya dönük biçimde sürdürülmesine ilişkin beklentilerinin bir göstergesi olabilir.

Okular temel girdisi ve çıktısı insan, işleme sürecinde yine insanın başat olmasını nedeniyle, insan ilişkilerinin birinci derecede önem taşıdığı örgütlerdir (Bursalıoğlu, 1987 :57).
İnsan ilişkileri ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kiım, mezuniyet ve branş durumuna göre anınlı bir farklılık göstermemektedir.

Cinsiyetlere göre bayan öğretmenler erkek öğretmenlere nazaran daha az etkilenmektedirler. Bu durumu insan ilişkiler boyutunun örgütsel rol ve örgütsel yapı ve iklimi ile arasındaki korelasyona bakılmak üzere insan ilişkilerinin %36'ı örgütsel rolden, %49'ununda örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlardan da anlaşılacağı üzere bayan öğretmenlerin bu boyuttaki stres etkenlerinden daha az etkilenmelerinin sebepleri örgütsel rol ve örgütsel yapı ve iklimde bayan öğretmenler için anlıttığımız durumlardır.

Öğretmenlerin insan ilişkileri boyuttaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda bu boyuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler taviyse edilebilir.

- Okul yöneticileri ve öğretmenler davranış ve insan ilişkileri konuları üzerine hizmet içi eğitim alması sağlanmalı
- Okul yöneticileri tarafından öğretmenler arasındaki iletişimi artırmak için sosyal etkinlikleri arttırmış tedbirler alınmalı
- Okul yöneticileri ve öğretmenler her türlü fikre ve eleştiriye açık olması sağlanmalı
- Okul yöneticileri, öğretmenler arasında takım ruhu oluşturulmalı

5.2. Stres Belirtilerine İlişkin Sonuçlar ve Öneriler

İlköğretim okulu öğretmenlerinde görülen stres belirtileri üç grup içinde toplanmaktadır. Bunlar davranışsal stres belirtileri (\(\overline{X} = 2.06\)) , fiziksel stres belirtileri (\(\overline{X} = 1.96\) ), davranışsal stres belirtileri (\(\overline{X} = 1.96\) ). Öğretmenlerde görülme sıklıkları az seviyededir.


Öğretmenlerin stres belirtileri anketteki verdikleri cevaplar doğrultusunda bu anketteki stres belirtilerini azaltmak için şu öneriler tavsiye edilebilir.

- Öğretmenlerin psikolojik sorunlarının zamanında giderilmesini sağlamak için uzmana başvurması sağlanmalı.

- Öğretmenlerin boş zamanlarında sanatsal, kültürel ve sporlu faaliyetlere istirak etmesi sağlanmalı.

- Stresin yarattığı fiziksel belirtiler göz ardı edilmemeli ve tedavisinin uygulanması sağlanmalı.
5.3. Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Sonuçlar ve Öneriler


Hizmet yıllarına göre öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinden iyimser yaklaşım incelendiğinde; 1-10 hizmet yılı ile 21 ve üstü hizmet yılı ve 11-20 hizmet yılı ile 21 ve üstü hizmet yılı arasında anımlı ilişkiler vardır. Bu durum, belli bir tectübeden sonra öğretmenlerin olaylara karşı daha sakin, hoşgörüülü ve mantıklı davranışları, olayların altında ezilip üzülmekten çok bunlardan olumlu bir şeyler çıkardıkları söylenebilir.

Hizmet yıllarına göre öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinden çaresiz ve boyun eğici yaklaşım incelendiğinde; her iki boyutta da 11-20 hizmet yılları ile 21 ve üstü hizmet yılları arasında anımlı bir ilişki vardır. 11-20 hizmet yılları arası öğretmenlerin stresle mücadelede etkisiz başa çıkma yöntemleri daha çok kullandıkları ileri sürülebilir. Bu da olaylar karşısında kaderci oldukları ve olayları aksına bırakıkları şeklinde yorumlanabilir.

Hizmet yıllarına göre stresle başa çıkma yöntemlerinden sosyal desteği başvurma boyuttunda ise anımlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Mezuniyet durumuna göre öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinden iyimser yaklaşım incelendiğinde; ön lisans mezunu öğretmenler ile lisans mezunu öğretmenler arasında, lisans mezunu öğretmenler ile lisansüstü öğretmenler arasında anımlı bir ilişki mevcuttur. Lisans mezunu öğretmenlerin aceleci oldukları, olayları gereğinden fazla büyüttükleri ve hoşgörü seviyelerinin düşük düzeyde oldukları ileri sürülebilir.
Mezuniyet durumuna göre öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemlerinden caresiz yaklaşım incelendiğinde; lisans mezunu ile lisansüstü mezunu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlere göre stresle başa çıkmada caresiz yaklaşımı daha çok kullandıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri olan boyun eğici yaklaşım ile sosyal desteği başvurma mezuniyet durumuna göre incelendiğinde anlamlı bir ilişki mevcut değildir.

Öğretmenlerin stresle başa çıkma anketine verdikleri cevaplar doğrultusunda stresle mücadelede şu öneriler tavsiye edilebilir.

- Stres belirtilerini etkileyen önemli konularından biri de stresle etkisiz başa çıkma yollarıdır. Öğretmenlerin etkisiz başa çıkma yollardan vazgeçmelerini sağlayan çözüm yolları geliştirilmeli

- Öğretmenler, örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları hakkında bilinçlendirilmeli.

KAYNAKLAR


ALTUNTAŞ, Ersin. (2003). Stres Yönetimi. İstanbul: ALFA.


STEVE, Jose. (1990). *Teacher Burnout and Teacher Stress* Teaching and Stress 2, 5-23.


ŞİMŞEK, Mehmet. (1994). *Mühendislikte Ergonomik Faktörler.* İstanbul: M.Ü.


EKLER

Ek-1: Araştırma Anketi

Ek-2: Anket Uygulama İzin Belgesi
EK-1

ANKET FORMU

Değerli Öğretmen Arkadaşım;

Milli Eğitim Bakanlığında çalışan ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş hayatındaki stres kaynaklarını belirlemek ve stres kaynakları sonuçları incelenerek stresin etkilerini en aza indirecek yönetim anlayışlarını ortaya koymak amacıyla Prof. Dr. Nurgün ERSAN danışmanlığında bir araştırma yapılmaktadır.

İçtenlikle veinizden geldiği gibi vereceğiniz yanıtlar bize yararlı bir çalışma yapabilmemizini sağlayacaktır.

 Ayrıca ankette vereceğiniz yanıtlar bu araştırma dışında hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecektir.

Değerli zamanınızı ayırdiğiniz ve yardımlarınızı için şimdi den teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yakup KARADAVUT

Cinsiyetiniz : Kız ( ) Erkek ( )

Branşınız : Sınıf Öğrt. ( ) Branş Ögrt. ( )

Hizmet yılınız : 1- 10 yıl ( ) 11- 20 yıl ( ) 21 ve üstü ( )

Mezuniyet durumu : Ön lisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )
STRES ÖLÇEĞİ
Bu bölümde ilköğretim Okullarında çalışan bir öğretmen olarak aşağıdaki hususları sizi ne derecede

<table>
<thead>
<tr>
<th>1</th>
<th>Öğretmenlik mesajının statüsünün düzük olması</th>
<th>0%</th>
<th>25%</th>
<th>50%</th>
<th>75%</th>
<th>100%</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>2</td>
<td>Mesleksel gelişmeye yönelik kişisel çabaların desteklenmesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Mesleksel ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirliği</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Yükselmeye ve gelişme olanaklarından hırsızın eşli olarak yararlandımaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>Başarılarınızın üst yönetimce takdir edilmemesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>İşinizi yoksealimine imkanlarınızı yeteri olmaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Fiziksel olanakların yetersizliği (öğretmen odası, kitüf house, spor salonu, aydınlatma vb.)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>Öğretmen mesajının sıkıcı olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Öğretmen mesajının ofisinden ve değerlerin uygulanmasına</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Öğretmen mesajının kişiğilini ve değerlerini uygulanmasına</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Ders yükünün ağır olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Ders aralarının kısa olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Ders başlama ve bitiş saatinin uygun olmaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Ders dış etkinliklerine ayrıcalık zamanının kalmaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Alman masası ve ücretlerin yeteri olmaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Fiziksel imkanların yetersizliği nedeniyle eğitim - öğretim yapılamaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Çoşkulu baskılar karşısında öğretmenin korunması sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Değerlendiren mesajının kişilğine ve değerlerinin uygun olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Öğrencilere ve öğrencilerin öğretmenin ilgili farklı beklentiler içinde olmalar</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Çoşkulu rol beklenmeleri (Öğretmenlik, dersin sağlayıcısı)</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Öğretmenin görev alanına girmedilirin inandığı işin yapmasını isterse</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Program amacının açık olmaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>İş yerinde yaranma ve daikavukluk yaratıyor huzursuzluğun mevcut olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>İş ortamında farklı düşüncede ve görüşler nedeni ile olumsuz bir havanın hakim olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla aynı bir kalması olup olmadığı sürdürülmemesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Öğretmenin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Okuldaki nöbet gün ve saatlerinin öğretmenin bilgileri dışında saptanması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Haftalık ders dağılım çizgisinde ders gün saatlerinin görülmesi alınmadan belirlenmesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>Öğretmenlerin bilgi ve istekleri dışında ders dış etkinliklerde görev verilmesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>Okulda dedikodulardan çok olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>Rahatça tartışmaya günülmuş ve huzursuz bir okul ortamının mevcut olması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>Öğretmenler arasındaki arkadaşlık, iş birliği ve etkinliğin yetersizliği</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>33</td>
<td>Öğretmenlerin kurtuluş olmaması</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>34</td>
<td>Öğretmenlerin öğretmenlerin eğitim davranışlarını değerlendirmemesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>35</td>
<td>Öğretmenlerin öğrencilere ilgi göstermesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>36</td>
<td>Öğrencilere ilgili olarak , öğretmenin öğretmenin yanında yer alması, onu desteklememesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>37</td>
<td>Veillerde ilişkilerde, öğretmenin öğrencinin yanında yer alması, onu desteklememesi</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>STRES BELİRTİLERİ</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>-------------------</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>iniz ve iş çevrenizde iğili olarak ortaya çıkan aşağıdaki stres belirtileri sizde ne derecede görülmektedir?</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th>Pak Çok</th>
<th>Çok</th>
<th>Ortalama</th>
<th>Az</th>
<th>Yok</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1</td>
<td>Uyku düzenizliği</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>2</td>
<td>Alkol ve sigara kullanımda artış</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>3</td>
<td>Ağrı gerginlik - sinirsel davranışlar</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>4</td>
<td>Başkalarıyla işbirliğinden kaçırmak</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>5</td>
<td>İşte kaza veya hata yapma eğilimi</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>6</td>
<td>Kendini işe verememek</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>7</td>
<td>Birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği kuramama</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>8</td>
<td>İştehsizlik ve aşrı ıştah</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>9</td>
<td>Yapılan işin kalitesinin düşmesi</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>10</td>
<td>Sorumluluk almakta karışık</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>11</td>
<td>Yapılan işi önemsememe - ağrından alma veya erteleme</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>12</td>
<td>Tansiyon yükselmisi - çarpıntı</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>13</td>
<td>Sınırlı bozukluğu - ıshal, kabızlık</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>14</td>
<td>Kas gerilmeleri</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>15</td>
<td>Terleme veya şik idrar yapma ihtiyacı</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>16</td>
<td>Nefes daralması</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>17</td>
<td>Baş ağrısı - migren ağrılıları</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>18</td>
<td>Alerjik reaksiyonlar</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>19</td>
<td>Mide bulantısı ve rahatsızlıklar</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>20</td>
<td>Titreme, sinirsel tıkırm</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>21</td>
<td>Ağrı veya boğazın kuruması</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>22</td>
<td>Sürekli,endişe - kaygı</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>23</td>
<td>Yetersizlik duyguşusu (kendini yeteniz hissetme)</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>24</td>
<td>Genel şişme, bunalım veya aşırı heyecan</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>25</td>
<td>Yorgunluk - güçsüzlik hissi</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>26</td>
<td>Baş dönmesi, iradesizlik ve gerçek dışı duyguşalar</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>27</td>
<td>Unutkanlık</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>28</td>
<td>Belirsizlik, huzursuzluk ve can sıkıntısı</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>29</td>
<td>İşe gitmek istekszizlik</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>30</td>
<td>İşten ayrılımayı düşünme</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>31</td>
<td>İzin veya rapor alarak işten uzaklaşma isteği</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>32</td>
<td>İşabetsiz kararlar verme - kararsızlık</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
</tr>
<tr>
<td>BİR SİKINTİM OLDUĞUNDA</td>
<td>Hiç Uygun Değil %0</td>
<td>Biraz Uygun %30</td>
<td>Epey Uygun %70</td>
<td>Tamamen Uygun %100</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>------------------------</td>
<td>---------------------</td>
<td>----------------</td>
<td>----------------</td>
<td>-------------------</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1. Kimseye bir şey anlatmam.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>2. İyimses olmaya çalışım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>4. Olay/olayları bütünlüğü yapmada çalışırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>5. Başa gelen ceşitlir diye düşünürüm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>6. Sakin kafayla düşünmeye öfkelenmemeye çalışırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>8. Olayın/ölülerin değerlendirilmesi yaparak en iyi karar vermeye çalışırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>9. İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini isterim.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>10. Ne olursa olsun dinlenme ve mücadele etme güçünü kendimde bulurum.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>11. Ortalı kafama takip, sürekli düşünmekten kendimi alaram.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>13. İş olacağa varır diye düşünürüm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15. Problemin çözümü için adak adarm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>17. Elimden hiçbirşeyin geimeyecığine inanırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18. Olaydan/ölaylardan olumlu bir şeyler çıkarmaya çalışırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20. Problemlı/problemleri adım adım çözmeye çalışırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>22. Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>25. Keşke daha güçlü bir insan olaysı diye düşünürüm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>27. Benim suçum ne “diye düşünürüm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>28. Hep benim yüzünden oldu”diye düşünürüm.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>29. Sorunun gerçek nedenini anlamak için başkalara daşışırım.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>30. Bana destek olabilecek kişilerin varlığı beni rahatlatır.</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td>☐</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>
EK -2: Anket Uygulama İzin Belgesi
T.C.
MILLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Şaat : B.08.0.APK.03.05.01-01/1636
Konu : Araştırma İzni

24/03/2005

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İzi : Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'nün 17.02.2005 tarih ve 1424 sayılı yazısı.

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı
rücksek Lisans programı öğrencisi Yakup KARADAİVUT’un “İlköğretim Okulu
öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları” konulu
araştırma çalışmasını İlköğretim Okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Söz konusu anketin uygulanması Bakanlığımsızca uygun görülmüş olup, eğitim-
öğretim faaliyetlerinin aksatılmaması şartıyla İçte bir örneği gönderilen anketin araştırması
arasından uygulanabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesini rica ederim.

Nurettin KONAKLI
Bakan a.
Kurul Başkanı V.

:K :

:K – 1 Anket (5 Sayfa)
T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM: Kültür
SAYI : B.08.4.MEM.4.06.06.00.11.070/ 12.05/39/1.0
KONU : Araştırma Talebi

GAZİ ÜNIVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
( Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İLGİ : 17.02.2005 tarih ve 1424 sayılı yazınız.


Bilgilerinizi rica ederim.

Erol ORTAKAYA
Vali a
Milli Eğitim Müdürü Yardımcısı

EKLER :
EK 1- Bakanlık Emri