

159015

T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
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 M¼d¼rl¼ę¼'ne

Yakup KARADAVUT 'a ait İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örg¼tsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları adlı çalışma j¼rimiz tarafından Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalında Y¼KSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Yrd. Doç. Dr. Ayşe Demirtolat

¼ye

Yrd. Doç. Dr. Mehmet şEREN (Danışman)

¼ye

Yrd. Doç. Dr. Sabri Celik

İÇİNDEKİLER

ÖZET	II
ABSTRACT	IV
ÖNSÖZ ..	VI
İÇİNDEKİLER	I
KISALTMALAR CETVELİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	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. Sayılıtlar.....	9
1.6. Tanımlar	10
1.7. Araştırmanın 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 Karıştırılan 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 Eğilimler	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 – Yapıcı Stres (Eustress)	40
2.5.3. Negatif Stres – Yıkıcı 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. İşe 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 Örneklem	100
3.3. Veri Toplama Aracı	103
3.4. Verilerin Çözümlemesi	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

EKLER

Ek-A: Araştırma Anketi	165
Ek-B: Anket Uygulama İzin Belgesi	169

KISALTMALAR CETVELİ

Akt : Aktaran

Başk : Başkaları

Çev : Çeviren

Der : Derleyen

Ed : Editör

Haz : Hazırlayan

s. : Sayfa

TABLolar LİSTESİ

- Tablo 1 :** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı.....101
- Tablo 2 :** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı101
- Tablo 3 :** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Dağılımı ...102
- Tablo 4 :** Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı102
- 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 Korelasyonları107
- Tablo 7 :** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarına Göre Stres Düzeylerinin Dağılımı108
- Tablo 8 :** Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerinin Dağılımı113
- Tablo 9.** Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerinin Dağılımı115
- Tablo 10.** Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerinin Dağılımı117
- Tablo 11 :** Öğretmenlerin Mezuniyet Durumuna Göre Örgütsel Stres Boyutlarında Yaşanan Stres Düzeylerinin Dağılımı119
- Tablo 12 :** İlköğretim Öğretmenlerinde Görülen Stres Belirtilerin Dağılımı122
- Tablo 13 :** İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stres Belirtilerin Dağılımı123

Tablo 14 : İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Branşlarına Göre Stres Belirtilerin Dağılımı	125
Tablo 15 : İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Hizmet Yıllarına Göre Stres Belirtilerin Dağılımı	126
Tablo 16 : İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Mezuniyet Durumuna Göre Stres Belirtilerin 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 İle Stresle Başa Çıkma Yolları Arasındaki İlişkinin Dağılımı	141

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil -1 : İnsan Stres Modeli	3
Şekil -2 : İş Stresinin Dinamikleri.....	5
Şekil -3 : Copper-Cummings İskeleti	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 bulunmaktır.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler araştırmanın bağımlı değişkenleridir. Görüşlerine başvuru alan öğretmenlerin cinsiyetleri, kıdemleri, branşları ve mezuniyet durumları araştırmanın bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır.

Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. 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 tahribatı 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 dördümlü likert tipinde 30 maddeden oluşan "Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği" (SBTÖ) bulunmaktadır.

Araştırma için kullanılan anket, Ankara ili merkez ilçeleri arasından örneklem olarak alınan Mamak, Çankaya, Etimesğüt ilçelerinde 36 okulda uygulanmıştır. Bu okullarda 413 öğretmene anketler değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmanın alt problemleri çözümlenirken, t-testi, Tek Faktörlü Anova (varyans analizi) ve Pearson Korelasyon Katsayısı uygulanmış; frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

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 işe özgü stres etkenleri ile örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri arasında anlamlı ilişkiler mevcuttur.

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

4. Stres belirtilerin 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 belirtilerin cinsiyetlere göre davranışsal belirtiler arasında anlamlı ilişki vardır.

6. Stres belirtilerin branşa, kıdeme, mezuniyet durumuna göre bütün boyutlarında; cinsiyete göre fiziksel belirtiler ve psikolojik belirtiler arasında anlamlı ilişki mevcut değildir.

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

8. Stresle baş çıkma yöntemlerin branşa ve cinsiyete göre Kendine Güvenle Yaklaşım; kıdemine göre İyimser Yaklaşım, Çaresiz Yaklaşım ve Boyun Eğici Yaklaşım; mezuniyet durumuna göre İyimser 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' organizational 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 schools 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, Independent T test, Anova, 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 organizational 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 work place don't have a meaningful relationshipsip.

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 doesn'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 submitive 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 submitive 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 yönden hızlı değişikliklerin yaşandığı günümüzde stres; günlük hayatımıza 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 çıktığı ve ne tür sonuçlara neden olduğu gibi konularda araştırmalara yöneltmiştir.

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

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

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

Araştırmanın tamamlanmasında öncelikle, her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen değerli hocam, Sayın Prof. Dr. Nurgün ERSAN ve danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mehmet ŞEREN'e teşekkürü bir borç bilirim. Araştırmaya başlamamdan, bitirmeme kadar geçen tüm süre boyunca en önemli manevi destekçilerim olan ailem ve eşim Selma KARADAVUT 'a ve sabırlı dostum Mesut ŞAHİN'e ve adını burada saymadığım, emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Yakup KARADAVUT

Ankara, Kasım-2005

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

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

1.1. Problem Durumu

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

Örgütü genel olarak toplumsal bir gereksinimin karşılanabilmesi için birden fazla kişinin biraraya gelerek birlikte çalıştıkları, toplumsal açık bir sistem olarak tanımlamak olanaklıdır (Pehlivan,1993: 137). Ayrıca örgütleri, insanlardan ve insanların birbirleri ile ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşim olarak görmekte mümkündür (Çalık,1998: 24).

Toplumsal gereksinimlerinin bir kısmını karşılamak için kurulan örgütler, çeşitli mal veya hizmet üretmek amacını taşırlar. Örgütlerin bu amacını gerçekleştirmeleri ise amaçlarına uygun niteliklerde işgörenleri çalıştırmaları ile olanaklıdır.

Çalışma yaşamına giren bireyin üretimin 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 gerekli kılmaktadır.

Örgütün yapısı ve örgütle işgören arasındaki karmaşık bu ilişkiler örüntüsü her zaman örgütle işgören arasında istenilen düzeyde uyumun sağlanması mümkün kılmamaktadır. Bu durum doğal olarak işgören-örgüt ilişkilerinde, örgütün temel girdisi olan işgörende stres yaratan birtakım durumlar oluşturabilmektedir. Bunlar stres yaratıcı etkenler ya da stres kaynakları olarak tanımlanmaktadır (Artan,1987: 469).

Genel olarak stres, bireyin bir ihtiyacından vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden veya dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, çöküntüye yol açan bir güç (Başaran, 1991: 215) veya belirli olmayan tüm taleplere vücudun yaptığı belirli tepki şeklinde tanımlanabilir (Chandra,1996: 3).

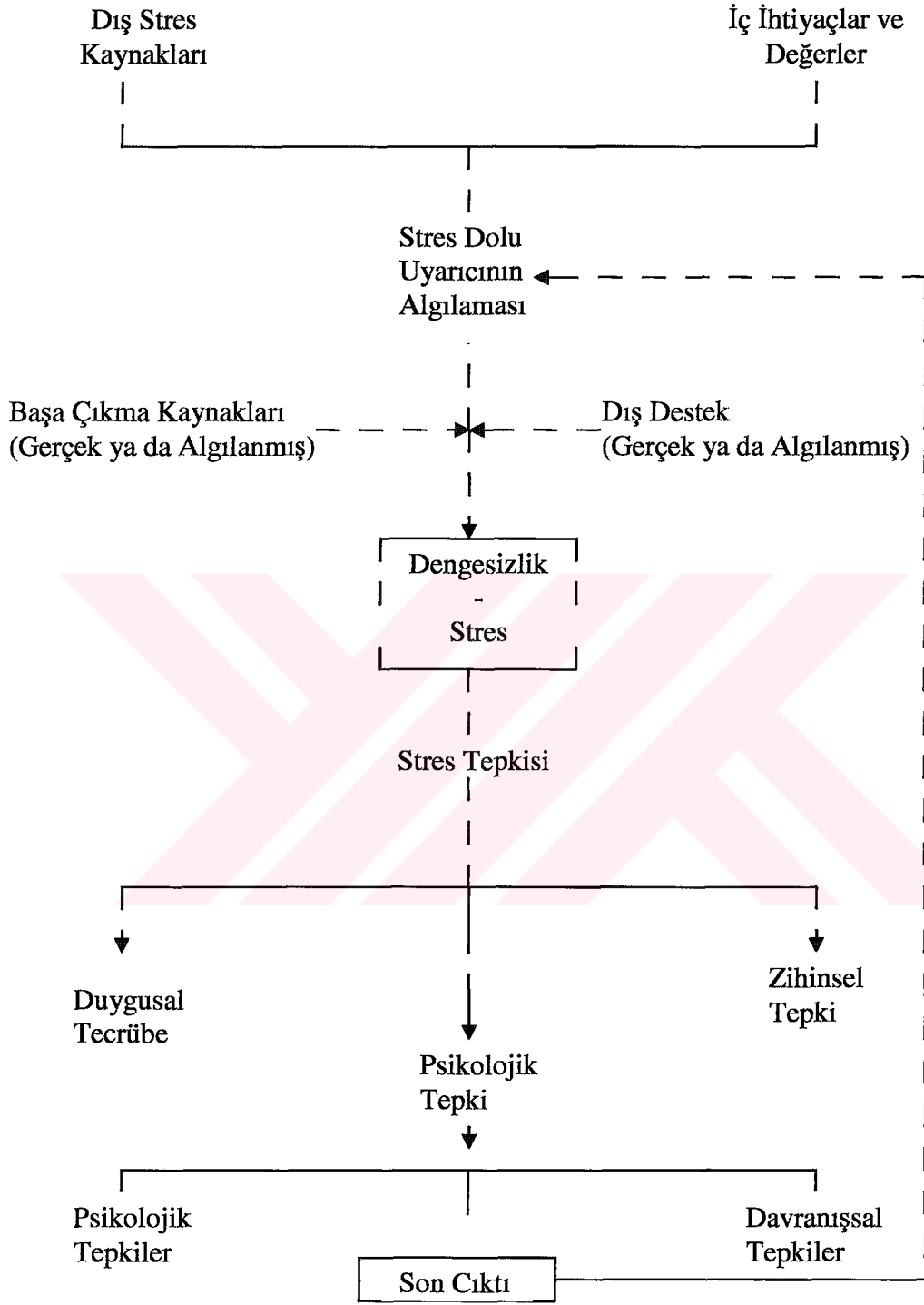
Stresten tamamen uzak bir günlük yaşam düşünmek ne denli olanaksız ise, toplumsal yaşamın temel dokusu olan örgütlerdeki iş yaşamının da stresten tamamen uzak olması o denli olanaksızdır.

Stres, hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. Çünkü insana çevredeki uyaranlar karşısında daha iyi davranma olanağını verir. Selye'nin dediği gibi sıfır stres ölümdür (Akat ve diğerleri, 2002: 415).

İnsan yaşamında stresin ortaya çıkmasına neden olan etkenler oldukça fazladır. Stres bireysel özelliklerden, aile yaşamından, sosyal ve çevresel koşullardan ya da örgüt ile ilgili özelliklerden kaynaklanabilir (Luthans, 1995: 297).

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

Kaynak:Chandra (1996: 4). The Complete Guide to Stres Management.

Çeşitli bilimsel araştırmalar sonucunda stresin yarattığı zararlar hakkında elde edilen bulgular stresin göz ardı edilmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin İngiltere’de her sene en az 40 milyon işgücünü, stresin etkilerine bağı olarak kaybedildiğı ve stresin ortaya çıkardığı maliyetin, işçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan diğere sorunların maliyetinden on kat daha fazla olduğı tespit edilmiştir. Her gün 250000’den fazla kişi kalp krizleri, davranış bozuklukları, koroner kalp yetmezliğı ve alkole bağı rahatsızlıklar gibi stresin yol açtığı rahatsızlıklar nedeniyle işe gelememektedir. Bu rakamlar, stresin yol açtığı zararların ölçülebilir sonuçlarını göstermektedir. Bunların yanında bir de, nedeni stres olan verim düşüklüğü, kararlarda isabetsizlik, kaza riskinin artması, motivasyon düşüklüğü gibi çeşitli biçimlerde ortaya çıkan stresin ölçülmeyen zararlarının da olabileceğı, göz ardı edilmemelidir (Tutar,2004: 186).

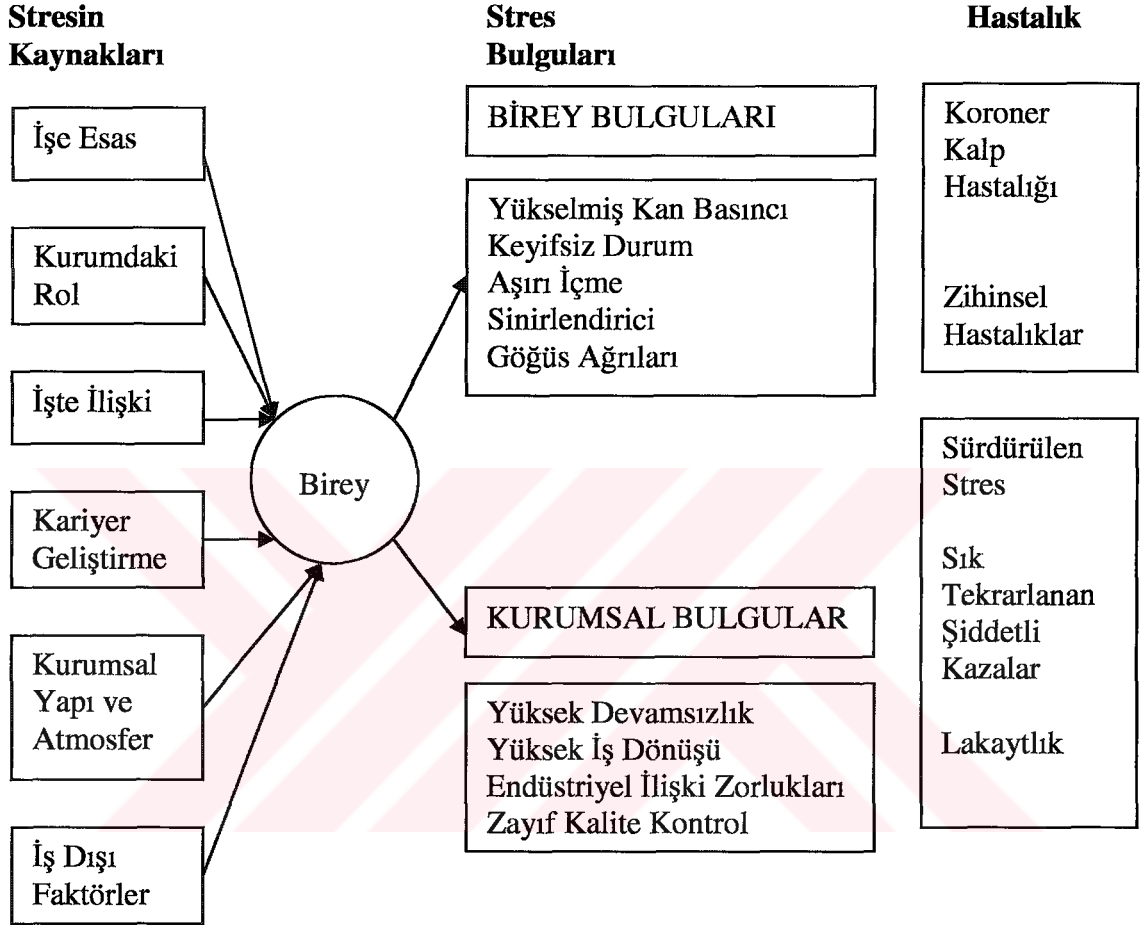
Bu durumda stresi, çağdaş örgüt ve yönetim kuramının vurguladığı biçimde toplumsal ve örgütsel yaşamın gerçek bir olgusu olarak kabul etmek, ussal bir yönetimsel strateji uygulayarak stresle başa çıkmak gerekmektedir.

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

Stres kavramında olduğı gibi örgütsel streste de, genel geçerlik taşıyan bir tanımlamaya gidilmediğı; fakat her örgütün kendine özgü stres kaynakları oluşturabileceğı ve bunun da kaçınılmaz olduğı vurgulanmaktadır.

Ancak, anlaşılmayı kolaylaştırmak amacıyla örgütsel stres "işgörenlerin örgüte ilişkin istemlerinin yeterli düzeyde gerçekleşmemesi durumunun işgören üzerinde yarattığı olumsuzluk" biçimde değerlendirilebilir (Aslan, 1995: 4).

Örgütsel stres kaynakları olarak farklı sınıflamaların yapılmış olmasına karşın genel olarak iş stresin dinamiklerini aşağıdaki şekilde gösterebiliriz.



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 yenme süreçleri
4. Stres belirtileri

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

kişilik donanımları (nevrotik ve içedönük kişilik), strese direnmeyi ve onunla başa çıkmayı zorlaştıran özellikler içerdiğinde stres belirtileri baş göstermektedir (Ertekin, 1993: 37–38). Özellikle B tipinden çok A tipine daha uygun kişilik özelliklerine (öfke ve sabırsızlık, zamana karşı yarışmak, saldırganlık ve rekabet, titizlik, üst düzeyde beklentiler, huzursuzluk, kısa sürede başarıya ulaşma isteği, diğer insanları ve çevreyi kontrol etme arzusu) sahip olan bireylerde, stresin fiziksel belirtileri yoğun olarak ortaya çıkmaktadır (Yates,1989: 81-82).

Şu ana kadar yapılan açıklamalar işgörenin performansı üzerindeki yıkıcı etkisi nedeniyle, stresin genellikle olumsuz ve zararlı yönüyle (distress) ele alınmasına karşın, stres optimal düzeyde tutulabildiği ve ussal olarak yönetilebildiği takdirde, işgöreni güdüleyerek performansını arttırmasına 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 tutulmayan her türlü stresin tehlikeli olduğu 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 değerlendirildiğinde, hangi durum ve olayların örgütsel strese kaynaklık ettiğini belirlemenin, örgütsel stresin başarılı olarak yönetilebilmesi 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 zayıflatan stres (Everard ve Morris,1990: 126), eğitim sistemlerinin uygulama birimi olan okul örgütleri için de tehlike oluşturmaktadır. Bilginin sürekli çoğaldığı

günümüzde bilgiyi kontrol eden eğitim örgütlerinin böyle bir tehlikeyle karşı karşıya kalması göz ardı edilmemesi gereken bir konudur.

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

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

Fakat 1997 yılında çalışma ortamı üzerine İsveç'te yapılan istatistiklere göre, ilköğretim okullarında öğretim görevini üstlenmiş öğretmenlerin % 64,3'ü, çalışma sürelerinin 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 etkinliktir. Farklı çevrelerden farklı özelliklerle ve farklı hazır bulunuş düzeyleri ile gelen öğrencilere bilgi, beceri ve tutumları kazandırmak; hem büyük bir özveri ister, hem de yorucu uzmanlık işidir. Bundan dolayı eğitim kurumlarının can damarı olan öğretmenlerde stres yaratıcı durumların ya da kaynakların saptanması, daha olumlu bir örgüt ortamı oluşturabilmek 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 yarattığı sonuçlar öğrencileri, diğer örgütleri ve çoğalarak tüm toplumu etkileyebilir. Bunun için, zincirin ilk halkasını oluşturan öğretmenlerin ilk adım olarak hangi durumları, stres yaratıcı olarak algıladıklarını bilmeleri, ikinci adım olarak stresin kendilerinde yaptığı yıkımın farkında olmaları, stresle başa çıkılmalarını kolaylaştıracak; dolayısıyla

bugünkü olumsuzluğun geleceği tehdit etmesi önlenebilecektir.

Bu araştırma, geçmişı çok eskiye dayanmayan ilköğretim 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. Kıdemlerine,
- 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. Kıdemlerine,
- 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. Kıdemlerine,

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 Sınırlılıklar

1. Bu araştırma 2004–2005 eğitim-öğretim yılında Ankara'nın merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerle sınırlıdır.

2. Literatürde çok sayıda örgütsel stres kaynakları bulunmakla birlikte; bu araştırmada örgütsel stres kaynakları; İşe özgü stres, Örgütsel rolden kaynaklanan stres, İşteki ilişkilerden kaynaklanan stres, Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres ve Örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres olacak şekilde beş başlık altında sınırlandırılmıştır.

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. Tesadüfî seçilen ve anket uyguladığımız örneklem ana kütleyi temsil ettiği varsayılmıştır.

3. Anket sorularının öğretmenleri yönlendirmediği varsayılmıştır.

4. Veri toplamada kullandığımız anket araştırma amacımıza uygundur.

1.6. Tanımlar

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

Örgütsel Stres :Çalıştıkları örgüte veya yaptıkları işe ilişkin istemlerinin yeterli düzeyde karşılanmamasının işgörende yarattığı tepki (Aslan, 1995: 9).

Stresör :Strese neden olan olay, durum veya kaynak

Örgüt :İnsanlardan ve insanların birbirleri ile ilişkilerini düzenleyen yapı ve süreçlerden oluşan bir bileşimdir (Çalık,1998: 24).

Tutum :Bireyin karşılaştığı bir durumu kabul veya ret etmesine dönük, takındığı niyet, gösterdiği eğilim (Başaran,1991: 163).

İlköğretim okulu :Her Türk vatandaşı tarafından kanunlar tarafından gidilmesi zorunlu kılınan gündüzlü 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 stresten etkilenen stresten kurtulmaya çalışan ve stresi kontrol altında tutmaya çalışan hep insandır. Eğitim örgütlerinde de ana unsur insan olduğu için stresin önemi daha da artmaktadır.

Stresin tamamen yok edilmesi mümkün olmadığı gibi stres zaman zaman gerekli, hatta faydalıdır. Stres kontrol altında tutulduğu müddetçe faydalıdır.

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

Bu araştırma eğitim örgütlerindeki stres kavramını, öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu, hangi durumlarda ortaya çıktığını belirlemekte ve öğretmenlerin stresle başa çıkma teknikleri karşılaştırılarak 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

Yirmi birinci yüzyılda insanlar sürekli bir yarış ve değişim süreci içerisinde yaşamlarını sürdürmektedirler. Günümüz toplumlarında insanın değeri, elinde tuttukları ve elde ettikleri başarılarla ölçülür hale gelmiştir. Başarılı olmak, değişen şartlara sürekli bir uyum, gelişmeleri yakından takip etme, rakiplerle yarışabilme çabasını gerektirmektedir. Bu durum insanları, yaşamlarının büyük bir bölümünde kendi yeteneklerini geliştirmek ve sınırlarını zorlamak zorunda bırakmaktadır. Günümüzün hızlı değişim, gelişim, çatışma ve rekabetlerle dolu dünyası ister istemez karşımıza insanın sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olan “stres”i çıkarmaktadır.

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

Stresin yaşamınıza temel etkisi strese maruz kalmanın kendisi tarafından değil, bizim buna verdiğimiz tepkiyle belirlenir. Bizi yıpratıcı bitip tükenmeyen trafik sıkışıklıkları, işten 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 atmakta, aile yaşamında, iş yaşamında ve kendi iç dünyasında huzursuzluk, tükenmişlik, bıkkınlık yaşamalarına neden olmaktadır.

Günümüzde stresi bu kadar önemli kılan iki faktör vardır. Birinci faktör stresin ortaya çıkardığı zararların telafisi için yapılan harcamaların astronomik rakamlara ulaşmasıdır. (Tutar, 2004: 187).

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).

Amerika’da sağlık için, 1990 yılında 666,2 milyar dolar harcadığını ve bu harcamaların büyük bir kısmının, yönetilemeyen stres sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklar için yapılan harcamalar oluşturduğunu göstermektedir. Hastalıkların yaklaşık %75’ yönetilemeyen stres nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Tahminler, ABD’de stres yüzünden oluşan koroner kalp hastalıklarının yıllık maliyeti, önümüzdeki yıllarda 30 milyar doları bulacağı yönündedir (Tutar, 2004: 187).

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

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

Stres, tamamen olumsuz bir kavram değildir. O hep bir ölçüde bizimdir. Önemli olan onu idare edebilmektir. Yani gereğinden çok ya da az olmamasını sağlamaktır.

Üzerimizdeki talepler, onları karşılama kapasitemize eşitse, hayatımızdaki stresi etkili bir şekilde yönetir ve stres karşı koymayı, onunla mücadele etmeyi

becerebiliriz (Hargreaves, 1999: 10). Eğer stres doğru ve faydalı yönlendirilirse, ümitlerimizi, hedeflerimizi gerçekleştirmekten alıkoyan engelleri aşmamız için bize cesaret verecek bir unsur olabilir.

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

Stres kontrolümüzden çıktığında ise işte başarısızlık olarak yansır. Çok stresli bir insan yaratıcı bir çalışma yapamaz, verimi düşer. Stres, kişinin ailesi ve arkadaşları ile olan yakın ilişkisinin kalitesini bozar. İnsanı bitkin, cansız ve ilgisiz yapar. Hayattan zevk almayı ortadan kaldırır. Hastalığa ve hatta erken ölümlere bile neden olabildiği öne sürülmektedir (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001: 2).

2.1.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi

Stres Latince'den türemiş ve İngiliz dilinde kullanılan bir terimdir. "Stres" Latince'de "Estrictia", eski Fransızca'da "Estrece" kelimelerinden gelir. 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda ise, kavramın anlamı değişmiş, güç, baskı, zor anlamında, objelere, kişi, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Pehlivan, 2002: 2).

Kelimenin kullanımı 14 ncü yüzyıla kadar dayanmaktadır. Ancak kelime teknik açıdan öneme 17 nci yüzyılda fizikçi-biyolog Robert Hooke sayesinde sahip olmuştur. Hooke, köprü gibi binaları incelerken bunların ağır yükleri taşımaları ve rüzgar, deprem gibi doğal güçlere karşı dayanıklı olabilmeleri için nasıl tasarlanmaları gerektiğini düşünüyordu. Yük, yapının üzerindeki ağırlık; stres ağırlığın bindiği alan; gerilim ise yük ve stresin yol açtığı bozulma anlamında kullanılmıştı. Robert Hooke'un analizi 20 nci yüzyılda psikoloji, fizyoloji, sosyoloji alanındaki stres modellerini büyük ölçüde etkilemiştir (Lazarus, 1993: 2).

Thomas Young isimli bir başka fizikçi stresi, yüz yıl kadar sonra bir formül üzerinde göstermiştir. Young'a göre stres, maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir. Madde, kendi üzerine uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğrilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye ona uyum yapmaya çalışır. Ancak, eğer dış güç elastik kütlelerin kendi içindeki dirençten daha büyükse, böyle bir dengeleme mümkün olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar (kırılabılır). Dıştan gelen gücün (basıncın) aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilir (Şahin, 1998: 2).

Tıp alanında ise 1860'larda Claude Bernard, bireyin iç sisteminin dışarıda meydana gelebilecek değişimlere rağmen sabit kalması gerektiğini savunmuştur. Walter Cannon 1935'te bu düşüncüyü geliştirip "homeostasis" kavramını ortaya atmıştır. "Homeostasis", sistemin iç dengesini koruması demektir. Bedenin stres karşısındaki "savaş veya kaç" tepkisine ilişkin ilk çalışmaları da Cannon yürütmüştür (Ross ve Altmaier, 1994: 2).

20. yüzyılın ilk yirmi yılında; fizik, kimya, biyoloji, ve matematik gibi temel bilimlerde ve tıpta, bilimsel yöntemlerin kullanılması çok yaygınlaşmıştır. Ancak yaşanan durumlarla, organizmanın tepkileri arasındaki ilişkiye gerçek bir sistematik çalışmayla yaklaşım 1940 yılında başlamıştır. Bu konudaki bilimsel yöntemlerin ilk uygulaması New York Hastanesi doktorlarından Stewart Wolf ve Harold Wolff'un çalışmalarıyla gerçekleşmiştir. Bu kişiler gözlemleri ve araştırmaları sonucunda yazdıkları raporlarında, zihin ile vücut arasındaki fonksiyonel ve organik iç ilişkilerde herhangi bir kesin ayırımın söz konusu olmadığını, bunların birbirinden soyutlanamayacağını açıkça ortaya koymuşlardır (Artan, 1986: 42).

Stres ile bağışıklık sistemi arasındaki bağıntıyı ortaya çıkarmak için ilk klasik çalışma, 1991 yılında Mellon Üniversitesi'nden psikolog Sheldon Cohen ve çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma, sık sık strese maruz kalan kişilerin solunum yolları enfeksiyonuna yakalanma olduğunu göstermektedir (Işıkhani, 2004: 32).

Yukarıda ki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere ilk kullanımı 14 ncü yüzyıllara kadar gidiliyorsa da kavramın yaygın bir şekilde kullanılması ve bilim dünyasında sıkça tartışılması Avusturya asıllı biyolog Hans Selye'nin çalışmalarına dayanır. Bir çok yazar, insan stresinin varlığına işaret eden, niteliklerini tanımlayan ve kavramı literatüre kazandıran kişinin Selye olduğu konusunda hemfikirdir (Allen, 1983: 2).

2.1.3. Stresin Tanımı

“Stres”in genel olarak kabul edilen bir tanımını bulmak kolay değildir. Kelime gevşek bir biçimde kullanılmaktadır. Doktorlar, mühendisler, psikologlar, işletme danışmanları, dilbilimciler stresi kendine özgü yollarla ve farklı anlamlarda kullanmışlardır. Stres, doktorlar tarafından psikolojik mekanizma teriminde, mühendisler tarafından yük hali kavramlarında, psikologlar tarafından davranış değişikliklerinde, dilbilimciler tarafından hecedeki vurgularda kullanılmaktadır (Fontana, 1989:2).

Stres için tanım yapılmasında çekilen zorluğun en büyük sebebi stres hakkında tanım yapan kişilerin her birinin birbirinden farklı bilim dallarıyla uğraşıyor olmalarıdır.

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

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 (Valaerie, 1990: 23):

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

2. Dışarıdan uygulanan herhangi bir etkinin sonucu olarak vücudun gösterdiği direnmedir.

3. Bireyde, gerilim ve dengesizliğin ortaya çıkmasında etkili olan fiziksel ve psikolojik uyarıcıdır, diye tanımlanmaktadır.

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

Stres konusunda çalışmalar yapan en ünlü bilim adamlarından birisi olan Hans Selye'ye göre stres, bedenin kendi üzerindeki baskılara verdiği genel bir tepkidir (Selye, 1986: 7). Selye, verilen bu tepkilere "Genel Uyum Sendromu" adını vermiştir.

Allen'e (1983:3) göre stres, talep, zevk ya da acı üretsin ya da üretmesin, vücudun adapte olması için üzerine yapılan herhangi talebe, vücudun özel olmayan tepkisidir. Stresi açıklamada kullanılan "özel olmayan tepki" kavramının anlamı organizmanın her belirlenmiş durumda aynı tepkileri vermemesidir. Örneğin; hoş bir durum ile hoş olmayan bir durumda organizmanın tepkisi birbirine benzemektedir. Her iki durumda da, organizma karşılaştığı yeni duruma uyum göstermek zorundadır. Fakat benzer olaya farklı bireyler farklı düzeyde tepki göstermektedir.

Baltaş ve Baltas (1998: 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."

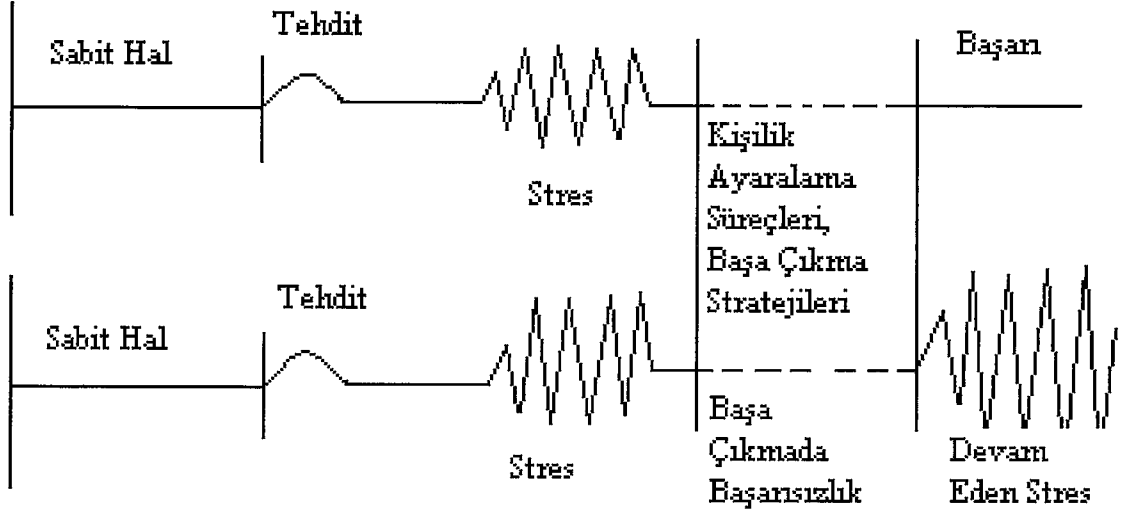
Schultz ve Schultz (1994: 404) göre stres, çevredeki tehdit edici olaylara, aşırı ve genellikle hoş olmayan uyarıcılara karşı gösterilen fiziksel ve psikolojik tepkilerdir.

Robbins'e (1998: 653) göre stres, "bireyin fırsatlar, engeller ve taleplerle karşı karşıya kaldığı ve bu fırsat, engel ve taleplerin sonucunun belirsiz ve önemli olduğunun algılandığı dinamik bir durumdur. " Robbins'in tanımının dikkat çeken yönü sadece tehdit edici bir olayın değil fırsatların ve engellerin de birer stres kaynağı olarak ele alınmasıdır.

Lazarus ve Folkman stresi, kişinin başa çıkma yeteneğini aşan ve sağlığını tehlikeye sokan, kendisi ile çevresi arasında bir ilişki olarak tanımlamaktadır (Akt. Jones ve Bright, 2001: 6).

Stres bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgılarının oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna denir (Eren, 2001: 292).

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

Kaynak: Cartwright,S. Ve C. Cooper (1997: 7) Managing Workplace Stress

Sonuç olarak, stresle ilgili tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığı görülür (Akt. Akat ve başk., 2002: 415).

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

Uyarıcı tanımlarına göre stres; birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır (Akat ve başk., 2002: 415). Sonucunda ise gerilimli bir tepki ortaya çıkar. Burada vurgulanan nokta, stres yaratması mümkün olan durumlar ve olaylardır, bu durumlar-olaylar bireyde stres yaratır (Güler, Başpınar ve Gürbüz,2001:3).

Tepki tanımlarına göre stres; bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stres etkenine gösterdiği fiziksel ya da psikolojik tepkidir. Uyarıcı tanımında stres bir dış olaydır, tepki tanımında ise stres içsel bir tepkidir (Akat ve başk., 2002: 415).

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

Beehr ve Roberts, örgütsel davranış konusunda yayımlanan 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 gerekmektedir.

- İlişkisel olmalıdır.
- Bireysel farklılıkları dikkate alınmalıdır.
- Stresin kaçınılmaz ve gerekli olduğu dikkate alınmalıdır (Akat ve başk., 2002 : 415).

2.1.4. Stres Kavramı İle Karıştırılan Diğer Kavramlar

Stres kavramı daha önceden de belirtildiği gibi karmaşık bir kavramdır. Günlük yaşamda kullandığımız bazı kavramlar ise bu karmaşıklığı artırmaktadır. Stres kavramını daha iyi anlayabilmek için ise stresle ilgili diğer kavramlar arasındaki ayrımı ortaya koymak gerekir.

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

Engelleme: Elde edilmek istenen bir nesneye, ulaşılmak istenen belirli bir amaca varılmasını ya da bir gereksinimin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan olumsuz bir duygudur. Engellenme insanlarda bir takım yılgınlıklara türlü üzüntü ve

kaygılara yol açar. Bu engellenmelerin olumlu bir şekli insanları daha çok çalışmaya, başarıya ulaşmak için çeşitli yollar aramaya yönlendirmesi nedeniyle yararlı sonuçlar doğurabilir (Güler, Başpınar, Gürbüz,2001:5–6).

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

Çatışmalar bireye huzursuzluk verir, kafayı karıştırır ve açık seçik düşünmeyi engeller. Birey karar vermede güçlük çeker, kapasitesinin altında çalışır. Bireyin doyumlu ve verimli bir yaşam sürmesini engeller (Cüceloğlu, 1995: 178).

Çatışmalar, başlangıcı, sebepleri ve sonuçları itibariyle izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan bir olaydır. Oysa, stresin en önemli özelliklerinden birisi sürekliliğidir (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001:7).

Kaygı : Stres, fiziksel zihinsel veya duygusal yüklenmeler sonucunda ortaya çıkan zorlanmalar ve gerilimlerdir. Kaygı ise, gerçek veya hayali tehditler karşısında verdiğimiz tepkilerdir. Stres tepkileri doğurur. Bazı stres tepkileri istemediğimiz halde belirebilir. Stresin yol açtığı en istenmedik tepkilerden biri de kaygıdır. Genel olarak huzursuzluk veya korku biçiminde kendini gösterir. Kaygı çoğu kez kas seğirmesi, titreme, gerginlik, baş ağrısı, terleme, yorgunluk hissi gibi kendini gösterir. Kaygının şiddeti ve derecesi çoğu kez stresin yoğunluğuna bağlıdır. (Altuntaş, 2003: 10).

Endişe: Stres ile karıştırılan ve eş anlamda kullanılan kavramlardan bir tanesi olan endişe, olması beklenen bir tehlikeye karşı hazır olan fiziksel veya psikolojik bir reaksiyon veya yükselen korku hissine karşı psikobiyolojik bir tepki olarak tanımlanmaktadır (Güler, Başpınar ve Gürbüz, 2001: 6). İnsan üzerindeki etki ve sonuçları bakımından endişe ile stresi birbirinden ayırmak zordur. Stres ve endişenin ikisi de çevresel baskıların subjektif psikolojik sonucuna karşılık olarak kullanılabilir.

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 öğrencilerin yeteneklerini geliştirmelerine, amaçlarını belirlemelerine ve bu amaçlara ulaşmak için yaratıcı fikirler üretmelerine yardımcı olmaktadır.

Öğretmen gerçekleştirdiği rolünden dolayı eğitimin niteliği ile yakından ilişkilidir. Bu durumda öğretmen yetiştiren kurumların hepsi çok önemli iken, özellikle ilköğretime öğretmen yetiştirenler daha önceliklidir (Ataklı, 1999: 59).

Eğitimdeki değişmelerin temelinde ilköğretim bulunmaktadır (Adem, 1982: 31). İlköğretim öğretmenleri, çocuğa yalnızca bilgi-beceri kazandırmakla kalmamakta, aile gibi dar bir ortamdan gelerek daha geniş bir toplumsal ortama katılan çocuğun bir bütün olarak gelişmesine katkıda bulunmaktadır. O halde öğretmenlerin derin bir konu alanı uzmanlığı, genel kültür ve öğretmenlik formasyonuna sahip olmaları, diğer taraftan sağlam kişilikte ve kendine güven duymaları gerekmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerdeki öğretmenlerin zor şartlar altında çalıştıkları da bir gerçektir. Bu durumda öğretmenlerin, özellikle son yıllarda insan yaşamına etkili bir biçimde girmiş ve sağlığı tehdit eden sorunlar arasında bulunan strese yenik düşmeleri kaçınılmazdır (Ataklı, 1999).

Stresi, günümüzde bireyin sağlığını ve verimliliğini olumsuz etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıktığı; birey ile çevresinin etkileşimini içeren, tutum ve davranışlarına yön veren bir güç ya da organizmanın bazı uyarıcılarca beden ve zihinsel sağlığının tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlandığını açıklamıştık. (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 (Jacobbson, 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
- Meslektaşlarla ilişkiler
- Grup yapısı
- İş yükü

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

Çalışanlardan birinde görülen stres diğerlerini de etkileyebilmektedir. Üstesinden gelindiği takdirde zarar vermemekte, ancak üstesinden gelinemediği durumda pek çok olumsuzluklar ortaya çıkarmaktadır. Bu olumsuzlukları Schafer (1987: 310), şöyle sıralamaktadır: Verim düşüklüğü, işe gitmede isteksizlik, iş hastalıklarının artması, iş ile ilgili yetersizlik duygusu, kararlarda isabetsizlik, sinirlilik vs.

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

- Yönetmelik destek
- Meslekten kaynaklanan sıkıntılar
- Mali açıdan güvenlik içinde olup olmama.
- Öğrenci disiplinine ilişkin sorunlar

Eğitim örgütlerinde, görevi olumsuz etkileyen stres kaynaklarını tanıyıp ortadan kaldırmak gerekir. Aksi halde yeni sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Ayrıca öğretmenlerin stres konusunda duyarsız kalmaları ve uygun olmayan başa çıkma davranışlarını göstermeleri doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencileri de etkileyecektir (Işıkhani, 20004: 147).

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

(Zoraloğlu, 1998: 24).

Stresle uygun şekilde baş edemeyen öğretmenlerin tükenmişlikleri artacaktır. Öğretmenlerin tükenmişleri 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 yapıcılar ve bunların neden olduğu örgütsel sonuçları ve bunlarla baş etme yolları ortaya konulması amaçlanmıştır.

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

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

2.3. Stres Modelleri

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

2.3.1. Biyolojik Stres Teorileri

2.3.1.1. Genel Uyum Sendromu

Doğada en basit organizmaların bile yaşamlarını buldukları çevreden gelen ve hepsi birer saldırı olarak nitelendirilebilecek etkilere tepki göstererek - sürdürdükleri görülür. Bu konuda önemli araştırmalar yapmış olan Selye, karmaşık organizmaların strese, yani çevreden gelen baskılara uyum özelliklerini araştırmıştır. Doğal yaşam koşulları içinde gerilime neden olan koşullar (stresör) çeşitli mikroplar ya da ısı, gürültü, ışık gibi çevre koşullarıdır. Bu örneklenen koşullarda çeşitli nedenlere bağlı olarak değişiklikler olabilir. Bu değişim olduğunda vücut bunu dışarıdan bir saldırı olarak değerlendirir ve buna bir tepki gösterir. Bu durumda

oluşan tepkilere Genel Uyum Sendromu (GUS) ismi verilmektedir. Bu durum saldırıya uğrayan organizmaların genel tepkisidir (Tutar, 200: 196).

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

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

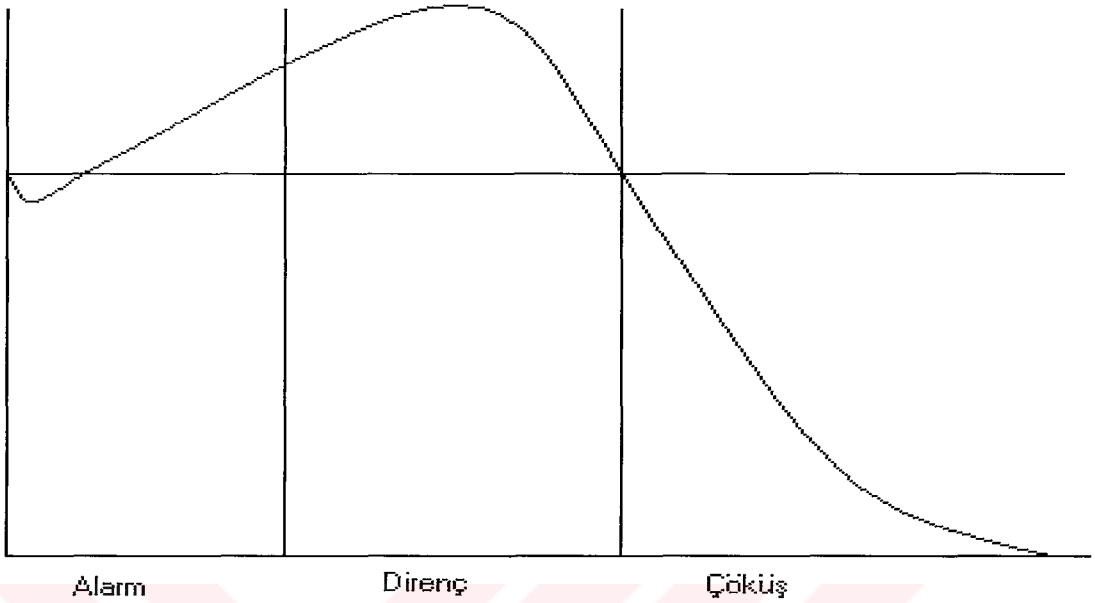
- Tüm biyolojik organizmalar içsel dengelerini sürdürmeye programlanmışlardır. Homeostasisin sürdürülmesi yaşam boyu süren bir süreçtir.

- Stresörler içsel dengeyi bozar ve beden her türlü stresöre genel bir fizyolojik uyarılma 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**

Alarm aşaması Cannon'un dövüş ya da kaç tepkisine paraleldir. Stres sürecinin başlangıcıdır (Allen, 1983: 11). Alarm aşaması vücudun strese verdiği ilk tepkidir. Kısa zamanlı bir alçak direnci takip eden yüksek direnç oluşur. Bu devrede vücut kan basıncını arttırarak ve eyleme enerji sağlamak amacıyla glikoz salgılayarak, kendisini ani bir tepkiye hazırlar. Eğer karşıdan karşıya geçerken, üzerinize doğru hızla gelen bir araba fark ederseniz, adımlarınız hızlanır ve koşmaya başlarsınız. Bu vücudunuzun strese “alarm” olarak tepkisidir (Randall ve Altmaier, 1994: 2).

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

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

devam eder. Bu GUS'un en uzun aşamasıdır. Aylar, yılla hatta on yıllar sürebilir (Allen, 1983: 12).

Stresör kronikleşirse yani organizmanın kontrolü dışında uzun süre devam eder veya stresöre verilen ilk tepki durumun aciliyetini gidermezse vücudun uyarılma durumu devam eder. Vücut savaşı kazanmak için bütün gücünü seferber eder. Sonuçta direnç azalır. Ülser gibi bazı fiziksel belirtiler görülmeye başlanabilir. Bu fiziksel belirtiler de direnci azaltır (Rice, 1999: 17).

Tükenme aşaması, hayatı çekilmez olarak görme duygusu tükenme belirtisi olarak tanımlanmaktadır (Işıkhana, 2004: 48). Tükenme bir ya da daha fazla organ sistemlerinin adaptasyon çabasının arttırılmış iş yükü altında dayanamayacak hale gelmesidir (Allen, 1983: 12).

Uyum aşamasındaki gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece ya da artış gösterdikleri durumlarda bireyin gayreti kırılır ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilir. Eğer stres kaynağı ile başa çıkılmaz ve uyum sağlanamaz ise, fiziksel kaynaklar kullanılmaz ve tükenme aşamasına geçilir. Tükenme aşamasında, parasempatik sinir sistemi etkindir. Kişi tükenmiştir ve stres kaynağı hala mevcuttur. Bu aşamada uzun süreli stres kaynakları ile mücadele edilemez ve kişi başka stres kaynaklarının etkilerine de açık hale gelir (Güçlü, 2001: 94).

Stresin bu modeli iki nedenle araştırmacılar tarafından eleştirilmiştir. İlki, Selye'nin her bireyin strese her tepkisinin bu kalıpta olduğu savının kabul edilmesi güçtür. Araştırma vücudun strese tepkisinin stres kaynağına bağlı olarak değişebildiğini göstermiştir. İkincisi, bu model doğasında dışsal ya da içsel olup olmadığına bakılmaksızın her stres kaynağına aynı tepkinin verildiğini iddia etmesidir. Hâlbuki bazı stresörler oldukça karmaşıktır. Hem içsel hem de dışsal sebeplerden kaynaklanabilirler. Bunların her birine vücudun göstereceği tepki farklı olacaktır (Randall ve Altmaier,1994: 3).

2.3.2. Psikolojik Stres Teorileri

2.3.2.1. Psikodinamik Model

Psikodinamik modeller arasında Freud'un modeli en çok kabul görenidir. Bu modelde stresin tanımı, "anksiyete"ye dayandırılmıştır. Stres kaynakları tehlike sinyalleri ve ruhsal çatışmalardır.

Freud'a göre, işaret anksiyetesi ve travmatik anksiyete olmak üzere iki tip anksiyete vardır. İşaret anksiyetesi, hayatı tehdit eden gerçek bir tehlike karşısında yaşanır. Travmatik anksiyete ise içgüdüsel ya da içsel kaynaklı anksiyetedir, bastırılmış cinsel ya da saldırgan dürtülerin ortaya çıkma ihtimali karşısında yaşanır. Anksiyete, psikolojik işleyiş üzerinde baskı yaratır. Enerji, dönüştürme yolu ile psikolojik bir çatışmadan, fiziksel bir belirtiyeye dönüştürülür (Rice, 1999: 20).

Kapsamının yetersiz olması, biyolojik ve sosyal faktörleri dikkate almaması ve sınanmasının zor olması modelin zayıf yanlarıdır (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.

Bilişsel-Transaksiyonel Modeller arasında en çok dikkat çeken Lazarus'un modelidir. Lazarus'a göre stres, baş etme kaynakları ile talepler arasında bir dengesizlikten kaynaklanır (Rice, 1999:23).

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

Stres, içinde bulunulan durumun fiziksel ya da psikolojik bir zarar verecek şeklinde algılanması (birincil değerlendirme) ve buna gösterilecek etkili bir tepkinin olmaması (ikincil değerlendirme) halinde yaşanır. Tehdidin daha fazla sürmeyeceğine yönelik bir değerlendirme yapıldığında yani olaya yüklenen anlam değiştiğinde ve tehdidi ortadan kaldıracak bir baş etme mekanizması kullanıldığında, stres de ortadan

kalkacaktır (Rice, 1999: 80).

Teoriye karşı yapılan eleştiriler ise talepler ve başa çıkma kapasiteleri birbirinden ayrılmamıştır. Bazen başa çıkma becerisi talebe bağlıdır, bazen de talebin olup olmayacağı başa çıkma yeteneğine bağlıdır (Rice, 1999: 24).

2.3.3. Öğrenme Teorisi

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

Klasik koşullanma modelinde stresle ilgili deney John Watson tarafından yapılmıştır. Bu deney şu şekilde yapılmıştır. 11 aylık bir çocuğa fare gösterildiğinde çocuk korkmamıştır. Daha sonra yüksek bir ses verilmiş, ardından fare gösterilmiştir. Bu işlem belirli bir süre tekrarlanmıştır. Sonunda çocuk ses olmadan gösterilen fareden korkar hale gelmiştir (Akt. Akkoyun, 2004: 10).

Operant koşullanma teorisinde ise davranış değişiminden bahsedilmektedir. Davranışlar olumlu sonuç verirse tekrarlanır, olumsuz sonuç verirse tekrarlanmaz. Bu bakış açısı kaçma davranışını anlama yönünden stres kavramına katkı yapmaktadır. Kaçma davranışı öğrenilmiş korku ve kaygı duygularına gösterilen operant tepkidir. Korku, iç gerilimi artıran kötü bir duygudur. İnsanlar genellikle kötü duygudan kurtulmak isterler. Korkulan nesneden uzaklaşmak korkuyu azaltacağı için kaçma davranışı daha da güçlendirilir. Genellikle stresli durumlar kontrol edilemeyen düzeylerde kaygıya yol açtığı için insanları kaçmanın veya kaçınmanın çeşitli şekillerini kullanmaya teşvik eder (Rice, 1999: 22).

Öğrenme teorisi deneye dayalı bir modeldir. Biyolojik- davranışçı bir bakış açısını yansıtmaktadır. Stresin sadece bir yönünü ele almaktadır. Stres yaşantısını kapsamlı bir biçimde açıklama yeterliğine sahip değildir.

2.3.4. Sosyal Stres Teorisi

Sosyal Stres Teorisi çatışma / çoklu kültürel /evrim /ekolijik /yaşam değişimi teorileri ve bütüncül sağlık modeli diye iki ana başlık altında incelenebilir (Rice,

1999).

Çatışma teorilerine göre, toplumlar, uyum içinde yaşayabilmek için, bireylerinin belirli sosyal normlara uymalarını beklemektedirler ve bunun için çatışmaya yol açabilecek bazı baskılar yapmaktadırlar. İnsanlar, iş bulamadıklarında yeterli eğitim alamadıklarında enflasyon artığında siyasi faaliyetlere katılamadıklarında stres yaşarlar (Rice, 1999: 24).

Çoklu Kültürel teoriye göre, içinde yaşanılan kültürel gruplara bağlı olarak, yaşanan stres farklılaşmaktadır. Fakir olanların, politik gücü elinde bulundurmamalarının 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.

Evrin Kuramına göre, stres ve gerginlik, sosyal değişimin ve gelişimin kaçınılmaz bir parçasıdır. Çevresel Ekolojik Kuram, stresi, kalabalık, hava kirliliği, endüstrileşme ya da diğer çevresel olaylara bağlamaktadır. Yaşam Değişimi Kuramı ise insanın başına gelen ve uyum gerektiren büyük yaşam olaylarını dikkate almaktadır (Şahin, 2003).

Bütüncül sağlık modeli ise insanın bir bütün olduğunu ve bireyin yaşam tarzıyla ilgili olan stresin kontrol edilmesinin insanın fiziksel, psikolojik, sosyal boyutuna aynı anda yapılacak müdahalelerle mümkün olacağını savunmaktadır. Bu model bilimsellik kriterlerine sahip olmamakla eleştirilmiştir (Rice, 1999: 25).

2.3.5. Sistem Teorisi

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

Bu model, diğer tüm modellere bir alternatif olarak ortaya atılmıştır. Sibernetik sistemler, içinde buldukları anlık durumları, bir referans noktası ile karşılaştırır ve bir sapma varsa düzeltmek için harekete geçerler. Referansa uyulup uyulmadığı bilgisine geribildirim adı verilir. Alınan geribildirim, düzenden bir sapma olduğunu belirtiyor ise bu sapmayı düzeltmek için harekete geçilir (Şahin, 2003).

Eğer geribildirim bir olumsuzluğu giderme yönünde ise negatif geribildirim döngüsü adını alır. Bu geribildirim, tepkisel ya da reaktiftir. Biyolojik sistemlerin bağışıklık sistemlerinde negatif geri besleme döngüsü vardır. Eğer geribildirim, referansları yeniden düzenleyip daha güzel durumları oluşturmak yönünde ise proaktiftir. İnsan, zihninin farkındalık kapasitesi sayesinde bu sistemden yararlanabilir.

Modelin güçlü yanı, stres tepkisine yol açan tüm farklı sistemleri içermeye potansiyeli olmasıdır. Zayıf yanı ise işlevsel olarak tanımlanmasının ve sınanmasının zor olmasıdır (Akt. Arslan, 2004: 13).

2.4. Stres ve Kişilik

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

Kişilik kavramı konusunda yapılan çok fazla sayıda tanım vardır. Her tanım kişiliği ayrı bir boyutuyla ele almaktadır. Genel bir tanımla kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansımış biçimidir (Tutar, 2004: 216).

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

Strese dayanıklılık insandan insana değişebilmektedir. Bazı insanlar şiddet karşısında süratle alarm durumuna geçerek stresten daha çabuk etkilenirken, bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçerler. Aynı şekilde bazı insanların strese dayanıklılığı daha uzundur, bazılarının daha kısadır. Yine bazı insanların direnç düzeyleri diğer insanlara oranla daha düşük veya daha yüksek olabilir (Eren, 2001: 305).

Meyer Friedman ve Ray Rosenman adlı iki Amerika'lı doktorun yaptığı çalışmalara dayanılarak, insan kişilik tiplerinin bir sınıflaması yapılmıştır. Bu iki doktor çok sayıdaki San Fransisco'lu erkeği inceleyerek onları Tip A, Tip B ve Karma Tip olmak üzere gruplandırmışlardır (Norfolk, 1989: 25).

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

2.4.1. A Tipi Davranış Özellikleri

Tip A Davranış özellikleri halk arasında olduğu kadar profesyoneller arasında da çok popüler olan kavramdır. 1950'lerde çeşitli risk faktörlerinin kalp hastalığında rolünü araştıran bir grup tıp bilim adamı kalp krizinin kesin olaylarının kalp krizinin irsi ya da yüksek kan basıncını gibi geleneksel tıp nedenleri tarafından açıklamanın yeterli olmadığını tespit etmişler. Bu araştırmacılar kalp hastalığının duygular ve kişilik bağlantılı olduğunu keşfetmişler. Ve Tip A Davranış Özellikleri olarak terimledikleri fikri geliştirmişlerdir (Randall ve Altmaier, 1994: 18).

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

İşletmeler yöneticilik için A Tipini tercih ederler. Bu kişiler yüksek devirle çalışan bir motor gibidirler. Verimlidirler ancak çabuk yıpranırlar (Işıkhani, 2004: 90).

2.4.1.1. A Tipi Davranışının Esas Karakteristikleri

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

1. Zaman-aciliyeti : Bu, yapılması gereken ya da yapılmasını dilediğimiz şeylerin hepsi için yeterli zamanın olmadığı hissidir. Bu zaman aciliyeti duygusunun

kaynağı da aşırı başarıma isteğidir. Daha fazla başarı elde etmek isteyen kişi, daha fazla çalışmak ya da aynı süre içinde daha fazla uğraşmak isteyecektir. A Tipi kişiler, daha fazla başarı elde etmek ve daha fazla zaman tasarrufunda bulunmak için önceden uyguladıkları yöntemleri tekrarladıklarında işlerin hızlanacağını düşünürler. Bu düşünce tarzı A Tipi kişilerin yaratıcılıklarını öldürür (Friedman ve Rosenman, 1974: 69). Zaman aciliyetinin belirtileri (Chandra, 1996: 24- 25):

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

- **Sabırsızlık:** Çoğu olayın çok yavaş meydana geldiği hissine kapılmak. Sık olarak diğerlerine, tekrar ve tekrar çok hızlı bir şekilde söyleyerek konuşmada bir acele davranış sergilemek, “Hı hı hı hı” ya da “Evet, evet, evet” ya da insanları cümleleri bitmeden yarıda kesmek gibi. Sırada ya da bir restoranda garson beklerken acele tavırlar sergilemek.

- **Çok evreli düşünce ve performansta müsamaha:** 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 kahvaltıda ederken tıraş makinesi kullanmak ya da araba kullanırken bir mektup yazdırmak.

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

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

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

2. Düşmanlık: A Tipi kişilerin büyük çoğunluğu çok fazla saldırganlık dürtüsüne sahiptir. Bu dürtü kolaylıkla düşmanlık dürtüsüne dönüşebilmektedir. (Friedman ve Rosenman, 1974: 69). Öfke, küçük bir kırgınlıktan hiddet ve şiddete menzili olan duygusal kompleksi kapsayan hisler şeklinde iken, düşmanlık ise güvensiz, sinik ve paranoit şekilde, insanları ya da olayları negatif olarak değerlendirmeye meyilli olarak tanımlanır (Chandra, 1996: 25).

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

- Böyle bir vurgu için gerçek bir neden yokken bile, konuşmada çeşitli anahtar kelimeleri şiddetli bir şekilde vurgulama alışkanlığına sahip olmak. Şiddetli ve tatsız sesle konuşmak.

- Herhangi bir oyunu (çocuklarla bile) kazanmak için oynamak.
- Yumrukları sıkıkmak, masaya vurmaya ya da konuşurken ellerin ve parmakların kuvvetli bir şekilde kullanılması.

2.4.1.2. A Tipi Davranışına Neden Olan Eğilimler

A Tip bireylerinin davranışlarına neden olan eğilimleri şu şekilde açıklanabilir (Chandra, 1996: 27- 28).

- **Güvensizlik:** Grubun diğer üyelerine sorunlar yaratsa dahi uç derecede bir öz-koruyuculuk. Özellikle hata yapmamak için hareketten kaçınmak. Kontrolü kaybetmenin getirdiği korkudan dolayı görevlendirmede beceriksizlik.

- **Alınganlık :**Öz eleştiri yapıldığında savunmacı ve hassas olmak.
- **Bencillik :** Konuşmalarda egemen olmak. Sadece kendiyle ilgilenmek (narsistik).

- **Şüphencilik :** 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 şeklinde bir korkunun bulunması.
- **Mükemmeliyetçilik** : “En iyi yapabilirim öyleyse yapacağım” a inanmak. Otoriteyi sağlamada beceriksizlik.
- **Dakiklik** : Verilen zamana uyar , zamana riayet etmeyenlerden rahatsız olur.
- **Eleştireci olmaya eğilim** : Geçmiş bir hata üstünde derince düşünmek. “Tebrik etmek”i öz-müsamaha olarak düşünmek. Diğer insanların yetersiz çabasına yukardan bakmaya eğilimli olmak.

2.4.2. B Tipi Davranış Özellikleri

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

Zaman aciliyeti duygusuna, aşırı rekabetçi dürtülere ve kolayca uyandırılabilen 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 telaşlı bir yaklaşımı vardır. "B tipleri" de stres yaşarlar, ancak zorlama ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılırlar. "B tipleri" işleri ile ilgili etkinliklerde bulunma-

dıkları zaman, "eyvah zamanı boşa harcıyorum" telaşına kapılmazlar (Tutar, 2004: 224).

A tipi kişiliğe sık olarak, yöneticilerde rastlanır. Yapılan bir araştırmada, yöneticilerin %60'ının "A tipi", buna karşılık %12'sinin "B tipi" olduğu tespit edilmiştir. "A tipi " bireylerin yöneticilik mevkilerine kolay bir şekilde yükselebilmelerine karşın, en başarılı tepe yöneticilerinin, "B tipi" kişiler arasından çıktığı, yine yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır (Şimşek, 1999: 300).

2.4.2.1. B Tipi Davranışın Temel Karakteristikleri

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

- Tip A kişisini rahatsız eden alışkanlıklar ve özelliklerden rahatsızlık duymazlar.
- Sabırsızlıkla birlikte zaman-aciliyeti hissileri yoktur. Hayali sözler vermezler.
- Düşmanlıkları bulunmamaktadır ve başarıların ve üstesinden gelinen işlerin tartışılması ya da sergilenmesi ihtiyacı eksikliğini hissetmemektedirler.
- Herhangi bir şekilde üstünlük sergilenmeden sadece eğlence ve rahatlama için oyun oynarlar.
- Suçsuzlukla rahatlama ve heyecansız bir şekilde çalışmaya yeteneklidirler.
- Çevresinde bulunanlarla birlikte çalışmaya özen gösterirler. Herkesin düşüncesini dinlemekten rahatsızlık duymazlar.
- Esneyebilirler. Duruma göre hem bir lider hem de bir takipçi olabilirler.
- Genel olarak çevresindekilerin dürüstlüğüne saygılı duyarlar. Hataları kabul etmeden korkmazlar. Çevresindekilerin hakkını gerektiğinde verirler.

- Takım çabalarında güveni ve açıklığı cesaretlendirirler.
- Çalışmalarda otoriteyi elinde tutarlar.
- Yorulduğunda bir mola verirler.
- Eleştiri tarafından yıkılmazlar. “Daha çok anlat” davranışı sergilerler.

2.4.3. Karma Tip

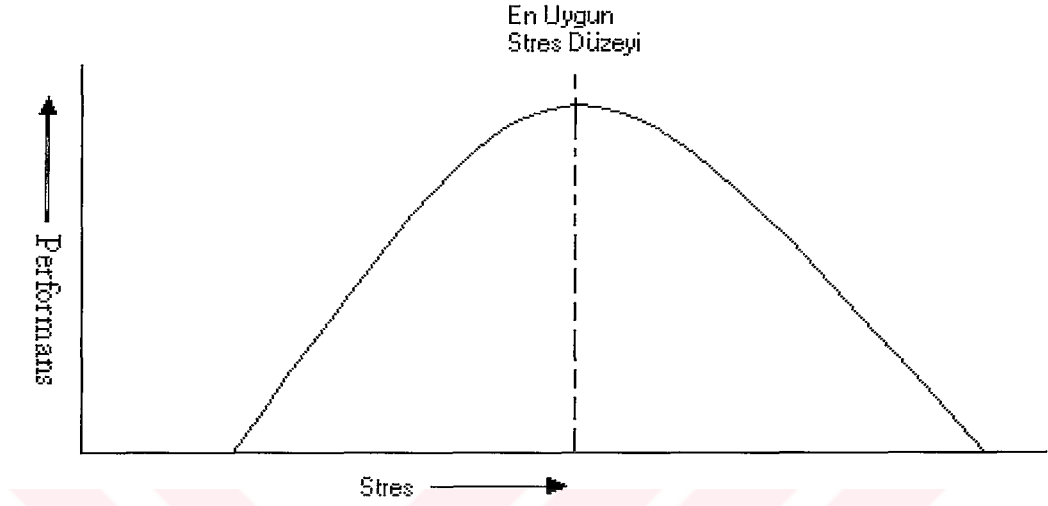
Örgütlerde çalışan bireyler A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Bu tip insanlara karma tip adı verilir. Ancak önemli olan bireyin hangi tipin özelliklerine daha yakın davranışlar sergilediğidir. Örneğin bir insan hem çok sabırlı hem de çok sabırsız olamadığı gibi, olağanüstü koşullarda herkes hızlı davranmak zorunda kalabilir. Burada önemli olan normal ve olağan koşullarda bile kişinin davranışlarına hırs, acele ve sürat egemen ise, puanı düşük olsa bile A tipinin risklerine sahiptir (Pehlivan, 2002: 37).

2.5. Stres ve Performans Arasındaki İlişki

Herkesin iyi bir şekilde performans göstermesi için baskının belli bir düzeyini hissetmesi gerekir. Bu yaratıcılık ve yeniliğe ulaşmak için gerekli dürtüyü sağlar. Yeterli baskı olmazsa performans sınırlanmış olur. Belli durumlarda stres performansı arttırabilir. Bir durumu karşılamak için yetersiz kaynaklarınız olduğunu hissedildiğinde stres reaksiyonu tetiklenir ve ilgili olay için gerekli olan ekstra enerjiyi üretilir. Bu durumda, stres hayatın yeniden şekillenmesine yardımcı olan, bilinmeyen alanları keşfeden ve yeni mücadeleleri kazandıran bir vasıta olur. Pozitif stres performansı arttırır ve tıpkı bir sörfçü gibi baskı üzerinde kaymamıza yardımcı olur.

Stres aynı zamanda negatif ve yıkıcı olabilir. Yetersiz kaynaklarla karşılaşıldığında stres reaksiyonu tekrar tetikler, fakat endişeli ve gergin bir bekleyiş ve enerji üretiminde zayıflama yaşanır. Hayat karşısındaki direnç zayıflar ve sorunlarla başa çıkarken sorunlar yaşanılır. Bu durumda performans düşer ve tükenmişlik hissi oluşur. Stres dert haline gelir (Cranwell, 1990: 14).

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



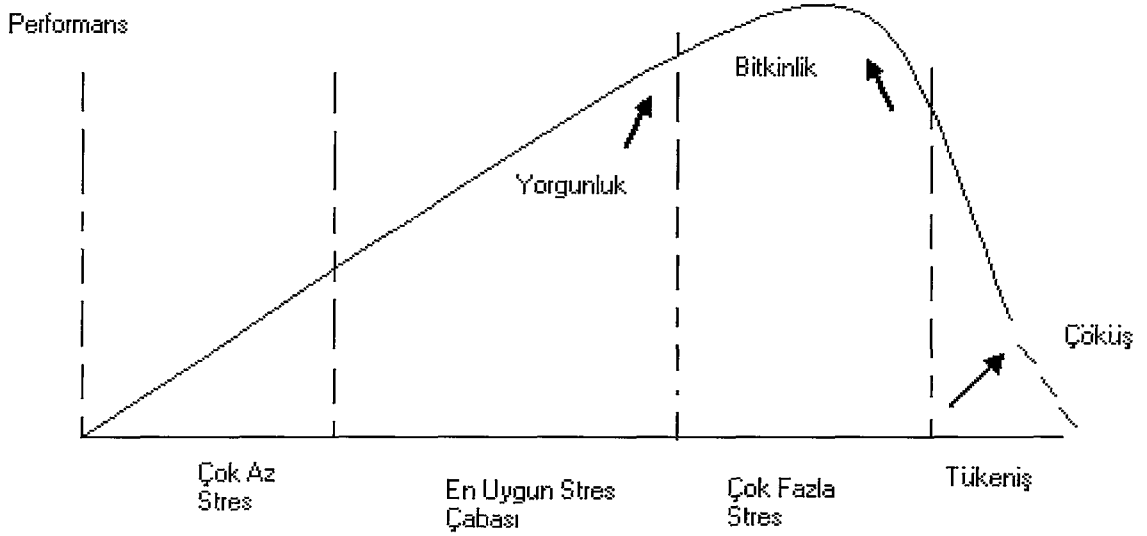
Şekil 5. Yerkes-Dodson Kanunu – Stres ve Performans İlişkisi

Kaynak Allen (1983: 11). **Human Stres Its Nature and Control.**

Eğrinin merkezindeki kesikli çizgi, performansın en iyi olduğu en iyi stres düzeyini gösterir. En iyi stres çizgisinin solunda kalan kısımdaki eğrinin alanı pozitif, meydan okuyucu özellik olarak hizmet veren stresin düzeyini gösterir. Nicel bir perspektiften, eğrinin bu alanı eustress ilgi alanıdır-meydan okuyucu, büyüme geliştirici stres- Sağdaki alan üzüntüyü temsil eder, stresin, performansın ya da büyümenin ya da her ikisinin bozulduğu ve sistemin kendini idame edememeye başladığı alandır. Eğrinin bu alanı distress ilgi alanıdır (Allen, 1983: 14).

Bu nicel pozitif-negatif ikilemi aynı zamanda biyolojik ve bilişsel büyüme ve gelişmeyle alakalıdır. İskelet kaslarının gelişmesinin örneğini düşünün. Eğer kaslar büyümeli ve gelişmeliyse onların üzerine ağırlık kaldırma ya da egzersiz yoluyla bir talep yüklemelisiniz (Cronwell, 1990: 14).

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



Şekil 6. İnsan Performans Eğrisi

Çok Az Stres: Bu durumda kişisel başarı sağlamak için yetersiz meydan okuma vardır. Yetenekler yetersiz kullanılır. Teşvik yetersizliği can sıkıntısına yol açar. Amaç eksikliği ya da hayat anlamsızlığı vardır.

En Uygun Stres: Hayat dengededir 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.

Çok Fazla Stres: Her gün yapacak çok şey varmış hissi sabittir. Duygusal ve psikolojik yorgunluğa rağmen kişi dinlenmek ve oynamak için zaman ayıramaz. Kalıcı bir aşırı yüklenme içindedir. Fakat sonuçlara beklendiği şekilde ulaşamaz.

Çöküş: Eğer çabalar devam ettirilirse kişi kronik sinirsel eğilimler ya da birkaç psikosomatik hastalılardan birine yakanılabilir. Aşırı stres, aşırı içki ya da sigara tüketimine, ya da sakinleştirici ya da uyku haplarına güvene yol açabilir. Kararsız gerilimlerle zihni meşgul olma olasılığı olan stresli birey işte ya da evde kazalar meydana getirebilir. Diğerlerine saldırabilir ya da diğerlerinin ona

saldırmasına teşvik edebilir. Bazen karşı tepkiler meydana gelebilir. İlişkiler kötüye giderken kişi içine kapanık olabilir. Eğer bu işaretler birey ya da etrafındakiler tarafından tanınır ve uygun adımlar alınır, kişi kendini dengesizlik içinden çekebilir ve zihinsel ya da fiziksel trajedilerden kaçınabilir. Diğer bir yönden, eğer yorgunluğa rağmen kişi çabalarına devam ederse, zihinsel ya da fiziksel çöküş olasılığı vardır. Büyük depresyonlar ya da koroner kalp krizleri bu tarz çöküşlerin örnekleridir (Cooper ve Smith,1985: 6-7).

2.5.1. Stres ve Rahatlama Arasındaki Denge

Baskı altındayken sinir sisteminizin sempatik kısmı aktif hale gelir. Kalbinizin daha hızlı attığını, nefesinizin daha yoğun alınıp verildiğini ve kanınızın basıncının arttığının farkına varır olursunuz. Baskı azalırken parasempatik sistemi aktif hale geçer ki vücudunuzdaki seferberliği kaldırır. Böylece nefes alıp verme yavaşlar, kalp atışı düşer ve kan basıncı azalır. Bu periyottan sonra vücudunuzun aktif iyileşmesine izin verir. Eğer aşırı stresli olursanız parasempatik sisteminiz aktif hale geçmeyi durdurur. Vücudunuz yüksek derecede aktif olur ve bitkin hale geçersiniz (Cranwell, 1990: 15).

Hayat, kazanmak için şiddetli bir çabanın kısa hamlesini gerektiren kısa bir 100 metre yarışı değildir. Hayat bir maratondur. Gerekli ayarlamaları yaparak enerjinin gereksiz kullanımına ne kadar çok dikkat edilirse, kaynaklar o kadar çok uzun dayanır. Unutmayın, sadece bir hayatınız var (Chandra, 1996: 6).

2.5.2. Pozitif Stres – Yapıcı Stres (Eustress)

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

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

sağlanır. Böylece kendimize olan güven duygusu ve saygısı daha yüksek düzeyde hissedebilir (Cranwell, 1990: 15).

Pozitif stres, sağlığa, tatminkârlığa ve üretkenliğe katkıda bulunan uyandırılmadır. Pozitif stres şartların geniş menziline yararlıdır. Aşağıda çeşitli örnekler vardır (Schafer, 1987: 7).

- Pozitif stres bir araba çarpmasını 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 acil 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 diğerleriyle uyumsuzluğun bir durumunu çözmeye ihtiyaç için dikkati toplar.

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

2.5.3. Negatif Stres – Yıkıcı Stres (Distress)

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

Negatif stres, vücut ya da zihne zarar vermekle sonuçlanan çok ya da az uyandırılmadır (Schafer, 1987: 7).

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

Negatif stres altında iken vücutta aşağıdaki reaksiyonlar meydana gelebilir.

Titreyen eller	Depresyon
Mide yanması	Zayıf konsantre olma
Gergin omuzlar	Karışık düşünme
Aşağı sırtta acı	Çabuklaştırılmış konuşma
Sinirlilik	Kızgınlık
Endişe	Sert-mizaçlık

Bu üzüntü semptomları uyarı işaretleri olarak hizmet eder. Bunlar bir şeyin yanlış olduğuna ve değiştirilmeye ihtiyaç duyduğuna dair mesajlardır. Fiziksel, duygusal ya da entelektüel değişiklik sağlığı, tatminkârlığı, üretkenliği ya da duygusal iyiliği tehdit ediyorsa bu durum üzüntüye bir işarettir. Zararlı üzüntüden ne zaman imkân bulunursa kaçınılmalıdır (Schafer, 1987: 8).

Yıkıcı stres, birey veya örgütün işlerini yerine getirmemesine neden olur. Aşırı düzeyde stres bireylerin çalışanların fiziksel ve zihinsel sistemini bozar. Aşırı stres altında bireylerin devamsızlık, hata yapma ve kaza oranı yüksek, iş tatmini azdır. Aşırı stres altında bireylerin sadece performansları olumsuz etkilenmekle kalmaz. Aynı zamanda stresin neden olduğu tüm olumsuz sonuçlar yaşanmaya başlar (Pehlivan, 2002: 105).

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 düşük düzeyden ılımlı bir düzeye kadar olan stres yapıcılar

enerji verici bir etki bile yapmaktadırlar. Ancak stresörler sürekli ve yoğun ise kişinin dayanma eşiğini aşıyorsa, bireysel ve örgütsel çabalar yetersiz ise tehlikeli olmaktadır. Bu durumda stres bireyin bedensel ve zihinsel sistemine yüklenmekte ve onları işlemez hale getirmektedir. Ayrıca strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman dilimi içinde kronik hastalıkların gelişmesine zemin hazırlar.

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

Stres belirtileri çoğunlukla çelişik ve karmaşıktır. Her insanda belirtiler aynı değildir. Her aşamada belirtiler gittikçe kötüleşmektedir. Bazen, belli belirtiler azalır veya yok olmakta ve bunların yerlerini başka belirtiler yer almaktadır (Pehlivan, 2002: 13).

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 grupta 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 olduğunun bilinmesinde fayda vardır.

Stres tepkisi ile doğrudan ilişkili olan sistemler sinir sistemi ve endokrin sistemidir. Ancak her iki sistemde beyinden yönlendirilir. Stres nöroendokrin bir tepkidir. Yani hem sinir sistemi hem de endokrin sistemi faaliyete geçirir (Allen, 1983: 55).

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

gibidir. Beyin organlara bir mesaj iletmek istediğinde bunu sinirler vasıtasıyla gönderir. Sinir sistemi merkezi ve çevresel sinir sistemi olarak ikiye ayrılabilir. Merkezi sinir sistemi beyin ve omurilikten oluşur. Çevresel sinir sistemi ise otonom sinir sistemi ve iradeye bağlı (voluntary) sinir sisteminden oluşur. İradeye bağlı sinir sistemi organlardaki kasları kontrol etmeye yarar. Bu sistem, kişinin iradesi ve isteğiyle çalışır. Konuşmak, yürümek, oturmak bu sistem vasıtasıyla kontrol edilir. Otonom sinir sistemi ise irade dışı çalışır. Kalp atışlarının hızlanması, yemeklerin sindirilmesi, vücut ısısının ayarlanması otonom sinir sistemi sayesinde olur. Otonom sinir sisteminin organizmayı dengede tutmayı sağlayan iki alt sistemi vardır. Bunlar sempatik sinir sistemi ve parasempatik sinir sistemidir. Sempatik sinir sistemi vücudun daha aktif şekilde çalışmasını sağlar. Para sempatik sistem ise sempatik sistemin yaptıklarının tersini yapar ve vücudu rahat, gevşek ve düzenli duruma getirmeyi sağlar. Bu sistemler arabanın gaz ve fren sistemlerine benzetilebilir (Şahin, 1998: 7-8).

Endokrin Sistem Endokrin sistem vücut için gerekli olan çeşitli hormonlarının üretilmesini ve yönetilmesini sağlayan sistemdir. Endokrin sistem daha çok mektuplaşma sistemine benzer. Endokrin sistemin uyardığı bezlerden salgılanan hormonlar organlara kan vasıtasıyla gönderilir. Bu sistem en başta beyinde bulunan hipotalamus tarafından yürütülmektedir. Vücudun çeşitli bölümlerinde bulunan bezleri faaliyete geçiren hipofis bezi hipotalamus tarafından yönlendirilmektedir.

Stres tepkisinin geliştirilmesinde sempatik sinir sistemi tarafından salgılanan epinefrin ve norepinefrin hormonlarının önemi çok büyüktür. Adrenalin olarak da bilinen epinefrin kalp atım hızını artırır, kan basıncını yükseltir, hipotalamusu uyararak diğer hormonların devreye girmesi sağlar. Adrenal tarafından salgılanan bir başka önemli hormon kortizoldür. Kortizol depolanmış olan glikozu ihtiyaç duyulan organlara naklederek enerji ihtiyacını karşılar (Rice, 1999: 139).

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

psikolojik farklılıklar, stresten değişik ölçülerde ve şekillerde etkilenmesine yol açmaktadır. Ancak kesin olan şu ki, kişinin fiziksel ve psikolojik açıdan zayıf yönü, sürekli olarak stres karşısında tehlike altındadır (Tutar, 2004: 250).

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

Aşırı taleplerle başa çıkılması gerektiğinde ise vücutta 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 yükseliş 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 adamın vahşi bir hayvandan kaçması gibi. Fakat bu aşırı fiziksel enerjiyi giderilmez ya da donatmanın bir metodu bulunmazsa stresin tanınmış fiziksel semptomlarından birine neden olacaktır.

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

1. Aşırı iştahsızlık, yemek yememeye rağmen tokluk duygusu. Kilo kaybı ve zayıflık.

2. Aşırı yemek yeme veya özellikle bir sorunla karşılaşınca 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 dinlenmeyi engelleyen sinirsel ağrı ve şikayetler.

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

8. Yüksek tansiyon, kalp atışlarında artma, ellerde titreme. Nefes darlığı.

9. Sık sık gelen mide bulantıları, mide krampları, sürekli ishal ve kabızlıktan şikâyetçi olma.

10. Aşırı hassasiyet, duygulanma ve gözlerden yaş gelmesi.

11. Cinsel ilişki kurmada isteksizlik, korku ve iktidarsızlık.

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

13. Daha dinamik ve enerjik olmak, azalan vücut mukamevetini artırmak için aşırı ölçüde vitamin ve mineral türü ilaçlara eğilim ve düşkünlük.

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

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

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

Sindirim Sistemi Hastalıkları: İştahın kesilmesi, aşırı yemek yeme, hazımsızlık, gastrit ve ülser gibi hastalıklar.

Üreme Sistemi Hastalıkları: Cinsel iktidarsızlık, soğukluk.

İç Salgı Bezi Hastalıkları: Hipertroid, şeker hastalığı.

Deri Hastalıkları: Kurdeşen, egzama, sedef hastalıkları, saç ve kıl dökülmesi.

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 duyguların bir parçası olarak ele alınmalıdır. Stresi ve duyguları bağımsız bir konu olarak ele almak doğru değildir (Lazarus, 1993: 10). Stres anında bireyin yaşadığı duygular önemlidir.

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

Uyarıcıların ya da denge durumundaki değişimin bir kayıp gibi yorumlandığı durumlarda ise (sevilen birinin ölümü, bir başarısızlık, uyarıcı ya da aktivite yoksunluğu vb.) yaşanan duygu genellikle karamsarlık ya da depresyondur. Bu duyguların kendileri de duygusal dengenin bozulmasına yol açtıklarından, başlı başına stres yaratıcı olabilirler. Yoğun korku ya da panik duygusuyla aynı anda oluşan fizyolojik tepkiler (kalp atışlarındaki hızlanma, soluk alıp vermede zorlanmalar, bayılacak gibi olma duyguları), hatalı olarak "kalp krizi geçiriyorum" şeklinde yorumlanırsa yeni bir stres kaynağı oluşturabilir. Bu kez beden, bu "duygulara bağlı stres" ile baş etmeye çalışması ve fazladan enerji sarfetmesi gerekmektedir (Şahin, 1998: 10).

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 (Kirel, 1994: 48).

Psikolojik stres belirtileri Arthur Rowshan (1998: 18) tarafından şu şekilde sıralanmıştır.

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

Stresli durumlar çoğu zaman kişiye fazla düşünme süresi bırakmaz. Acil olarak karar verme gereği vardır. Bu karar genellikle eğitim ve tecrübeye dayalı olarak verilir. Davranışsal tepkiler yoğun veya olumsuz stres yaşanmasının temelini oluşturur (Öztop, 2000: 42).

İnsan günlük yaşamında pek çok stres vericiyle karşılaşmaktadır. Karşılaşılan durumlara göre önlem alan bunları çözümleyen insan, yaşamını düzenlemekte, böylece kendi bedensel ve ruhsal dengesini korumaktadır. Değişen dengelere uyarak kendine yeni dengeler yaratmaktadır. Ancak her zaman durum böyle sonuçlanmamaktadır. Eğer stres gelip geçici değilse, sürekli olursa ve bunun yanında insanın direnme gücünü de aşarsa, o zaman etkiye karşılık veren tepkilerde insan için zararlı olmaktadır.

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.

Biyolojik ve psikolojik dengedeki bozulmanın, var oluşa bir tehdit ya da engel gibi yorumlandığı durumlarda, organizma "savaş ya da kaç" davranışlar başlatır. Bu şekilde stres oluşturu durumdaki sınırlanmaya ve tekrar eski denge durumuna dönmeye çalışır. Strese yönelik davranışsal tepkilere baktığımızda, bunlar aktif ve pasif davranışlar olarak iki grupta değerlendirilebilir. Aktif davranışlar; bu davranışlar genel olarak stres oluşturu etmene yöneliktir ve onu ortadan kaldırmayı amaçlar. Savaşmayla ilgili tepkiler bunlardandır. Pasif davranışlar ise, kaçmayla ilgili davranışları içerir. Pasif davranışlar, stres ortamından bir süre için uzaklaşıp, enerji toplamayı ve daha sonra dönüp; stres oluşturu faktörü ortadan kaldırmayı içeriyorsa, yararlı olabilir. Kısaca insan organizmasının stres durumlarında gösterdiği davranışsal tepkileri "aktif ve probleme yönelik" ile "pasif ve savunmaya yönelik olanlar" şeklinde ikiye ayırmak mümkündür. Bunları, aynı zamanda "stresle başa çıkma mekanizmaları" olarak de isimlendirilmektedir (Şahin, 1998: 10).

Alkol alma eğilimi stresin en çok görülen davranışsal sonucudur. Günlük sorunlardan kurtulmak için başvurulan ve geçici bir rahatlık yaratan alkol, zamanla alışkanlık haline gelerek dozajı arttırılmaktadır. Aynı durum sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek için de söz konusudur. Stresin çok görülen ikinci davranışsal sonucu ise kişilerin dikkat ve uyanıklığını etkileyerek kazaya neden olması veya saldırganlık duygusu yaratmasıdır (Işıkhan, 2004: 54).

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 başarımı

İşe devamsızlık

Yüksek işgücü devri

İletişimde zorluklar

Yabancılaşma vb.

2.7. Stres Kaynakları

Stres kaynaklarını tanımlamadan önce, stresi, strese yol açan şeyden ayırt etmek, konunun daha iyi anlaşılmasında faydalı olacaktır. Stres çevresel bir olay, bir durum veya zihinsel bir endişe değildir. Stres, bunlara gösterilen reaksiyondur. Ancak, strese yol açan şey vücut içinde stres tepkisini tetikleyen ajandır. Stres kaynağı neden, stres ise sonuçtur (Allen, 1983: 28).

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

stres vb. Örneğin Honey (1996) stres kaynaklarını içsel faktörler ve dışsal faktörler olarak ayırırken, Fontana (1989), stres kaynaklarını çevresel ve kişisel olarak ayırmaktadır. Çevresel streste, Fontana, işte görevle ilgili stresi, işte rol çatışması gibi belirli stres nedenlerini ve kurumsal problemler gibi genel stres kaynaklarını tanımlamaya çalışmıştır. Kişisel streste, A ve B tipi davranışları açıklamıştır. Ancak Fontana, ailesel stres kaynaklarını, bu iki gruptan ayrı tutmuş ve kuruluş dışındaki stres kaynaklarına odaklanmamıştır.

Yates (1989), stres kaynakları sınıflandırmasını beş başlık altında toplamıştır. Bunlar, işle doğrudan ilişkili unsurlar, organizasyonda oynanan rol, meslekte ilerleme, işteki ilişkiler, organizasyon yapısı ve atmosferidir.

Luthans göre, bireyleri etkileyen stres kaynakları örgütteki gruplardan, bireyin kendisinden, örgütün içinden ve örgütün dışından 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 dışı stres kaynakları

2.7.1. Bireysel Stres Kaynakları

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

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

Bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, onun fizyolojik ve biyolojik özellikleri ile ilgili olabilir. Bunlar; bireyde çeşitli sistem bozuklukları, fizyolojik bozukluklar, salgı bezleri ve hormonal denge düzensizliklerine bağlı olarak ortaya çıkan biyolojik stres kaynakları olabileceği gibi, yaşam koşullarının ağırlığı ve refah düzeyine bağlı olarak gelişen genel ekonomik yetersizlikler, özellikle temel ihtiyaçların karşılanmasında yaşanan sıkıntılar, kişilik özelliklerinin strese yatkın olması gibi, psikolojik stres kaynakları olabilir (Tutar, 2004: 210). Kişisel stres kaynakların en sık rastlananları şunlardır.

2.7.1.1. Biyolojik Stres Kaynakları

Sosyolojik Değişkenler

İrk, cinsiyet ve sınıf gibi sosyolojik değişkenler, stres kaynağı olarak algılanabilir. Luthans (1995) azınlıkların, beyazlardan daha fazla stres kaynağına sahip olduklarını, kadınların erkek egemen ortamda daha çok stres altında olduklarını ve çalışan kadınların ev kadınlarından daha çok stres yaşadıklarını belirtmektedir.

Koroner kalp hastalığından ölme oranı, erkeklerde kadınların dört katı; alkole bağlı hastalıklardan ölme oranı ise beş katıdır. Bu durum kadınların yaşam sürelerini erkeklerden sekiz yıl daha uzun olmasını sağlamaktadır. Hastalık riski erkeklerde daha yüksek olmaktadır. Bu durum erkeklerin stresten daha fazla etkilendiğini ortaya koymaktadır (Cooper ve Bright, 2001).

Biyolojik ve Bedensel Faktörler

Biyolojik ve bedensel faktörler arasında; bireyin yaradılıştan gelen sistem bozuklarını, iç salgı bezleri veya hormonal düzensizlikler sayılabilir. Bu tip bireylerde yüksek tansiyon, yüksek kolesterol düzeyi ve buna bağlı kalp rahatsızlıklarına rastlamak mümkündür. Bu sebeplerden dolayı bu kimseler stres ortamından çok çabuk etkilenir ve rahatsız olurlar (Eren, 2001: 294).

Orta Yaş Bunalımı

35-45 yaşları arasındaki erkeklerde görülen bu bunalım devrinde kişiler kendi kendilerine bir vicdan muhasebesi yapmakta, kendi değer yargılarının ne olduğunu, kendileri için neyin önemli olduğunu araştırmakta ve bunları, gerçekleştirdikleri ile karşılaştırmaktadırlar. Bu devrede iş ilişkilerinde çalkantılar ortaya çıkmaktadır. Yeni bir işe girmek, yani iş değiştirmek, daha önceki yaşlara göre zor olacağından bunun baskısı da kişileri strese sokmaktadır. Ölüm düşüncesi de bu dönemde önem kazanmaya başlar (Artan, 1986: 92).

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

Bu kişilerin özel yaşantıları da, bu bunalımdan etkilenir. Bir takım yenilikler aranması, değişiklik ve heyecan kişiyi farklı davranışlarda bulunmaya itebilir. Boşanmalar da bu dönemde oldukça sık görülen bir olaydır (Yates, 1989: 72).

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

Günümüzde orta yaş insanların stres yüzünden yakalandıkları hastalık sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Bunların arasından en önemlisi ise şu anda da çok yaygın olan ağır depresyonlar, ciddi panik bozuklukları, uzun süreli üzüntü, endişe ve korkuların ardından yakalanılan haşimoto hastalığıdır. Bu hastalık ilk kez bir Japon doktoru olan Hakaru Haşimoto tarafından tanımlandığı için bu isim verilmiştir. Bu hastalık, bağışıklık sisteminin vücuda yabancı olanı algılama ve tahrip etme gücünün hatalı çalışması sonucu oluşmaktadır. Bu hastalıkta vücut kendi tiroid dokusuna karşı savaş açmakta ve onu tahrip etmektedir. Bu hastalıkta, erken tanı konulmazsa insan ömrü kısaltmaktadır (Hürriyet, 2005: 4).

2.7.1.2. Psikolojik Stres Kaynakları

İş Hayatının Anlamsızlığı

Kişilerin maddi, ruhsal ve bilişsel gelişmelerinde en önemli etken işleridir. Kişiler isteklerini, değerlerini ve tutumlarını işlerine yansıtırlar. Bunun karşılığı olarak da gereksinmelerinin karşılanmasını isterler. İhtiyaçları giderilmediği zaman yabancılaşan, ilgisiz, karamsar ve nevrotik bir kişilik yapısına girerler (Yates, 1989: 76).

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

Hayal Kırıklığı

Bunalımın niteliği, amacınızla aranızda giren engellerle orantılıdır. Kendi dışımızda bir şey veya bir kişi tarafından hedefe ulaşmamızın engellenmesi oldukça kötü bir şey olmakla birlikte, başarısızlığımızın nedeni kendi yeteneksizliğimizden kaynaklanıyorsa bu daha da kötüdür. Fakat nedeni ne olursa olsun, hırslı bir kişi olarak hayati önem taşıyan bir mevkiye veya işinizdeki bir amaca ulaşmaktan alıkonulduğunda bir gerilim duyar. Gerçekler kabul edilmediği veya amaçlara ulaşmayı engelleyen nedenler ortadan kaldırılmadığı takdirde, hayal kırıklığı daha yoğun gerilimlere iter (Yates, 1989: 77).

İşe Karşı Aşırı İlg

Bireylerin özellikle de yönetici konumundakilerin hayatlarının büyük bir kısmını iş kapsar. Özellikle işlerine karşı aşırı ilgi duyarlar. İşte uzun saatler geçirirler ve daha fazla çalışırlar. Tüm enerjilerini, ilgilerini ve zamanlarını çalışarak tüketirler. İşten başka bir yaşam düşünmezler (Artan, 1986: 86).

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

temposu verimi düşüreceğinden, bu yöntemi kişi kendi kendini yemek olarak anlayabilir. Kişi, zamanını, enerjisini ve dikkatini öylesine dağıtır ki, hiçbir faaliyet üzerinde gereği kadar duramaz olur (Yates,1989: 77).

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

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

Endişe Düzeyi

En yaygın sözlük tanımına göre endişe "beklenen bir tehlike karşısında aklın girdiği ıstırap verici durum"dur. Endişe kavramı muhtemel tehlikeye karşı çaresizliği de içerir. Endişe genellikle kuruntu, korku ve nefret şeklinde ortaya çıkar.

Endişenin derecesi, endişe kaynağının yoğunluğu ile kişisel yapınızın özelliklerine bağlıdır. Endişeleri küçük bir olay karşısında artan kişiler bunun bedelini ağır ödemek zorunda kalabilmektedirler (Yates, 1989: 78).

Heyecan Düzeyi

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

Belirli bir düzeyde heyecansal uyanma (ayaklanma), öğrenme ve performans için gereklidir. Gereğinden çok fazla veya çok az heyecan, öğrenme ve performansta ters bir tepki yapacaktır (Yates, 1989: 79).

Yüksek heyecan düzeyine sahip olanlar önemsiz 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 fazlaca düşünen, geçmişteki başarısızlıkların ya da yanlışların etkisinden kurtulamayan kişilerdir (Horney, 1980: 65).

Strese Karşı Hoşgörü Düzeyi

Bireylerin strese karşı takındıkları tavır son derece değişkendir. Stresli olgular kişiden kişiye değişir (Yates, 1989: 80).

Birey stresle karşılaştığında başa çıkmayı göze alırsa, çabaya yönelik bir davranış gösterir ve içinde bulunduğu duruma uyum göstermeye çalışır. Kendini zayıf hissettiği durumda ise, ortaya çıkan endişe duygusundan kurtulabilmek için savunmaya yönelik davranışlar geliştirir. Stres karşısında bu tepkilerin hangisinin gösterileceği daha çok bireylerin kişilik özellikleri başta olmak üzere, yaşam tecrübelerine, hayata bakış açlarına ve davranış şekillerine bağlıdır (Geçtan, 1978: 93).

Belirsizliğe Hoşgörü

Kişinin örgütteki rolü belirsiz ise bunun sonucunda da strese girebilir. Böyle bir durumda kişiler belirsizliğe karşı farklı düzeylerde hoşgörü gösterirler. Şüphesiz bu düzeyler, kişinin, kendi kişilik özelliklerini belirler. Pek çok araştırmacı belirsizliğe karşı hoşgörünün, hızla yükselmekte olan bir yöneticinin önemli bir özelliği olduğuna inanırlar. Günümüzde iş gücünün büyük bir kısmı, üretim işinden, nitelikli bilgi işine dönüşmüştür. Bunun sonucunda da iş tanımlarında belirsizlik oluşmaktadır. Rol belirsizliğine karşı hoşgörü konusunun önemi de gün geçtikçe artmaktadır. Bu nedenle yöneticiler belirsizliğe karşı hoşgörülü olma yeteneklerini geliştirmek durumundadır. Bunu başaramayan yöneticinin başarısızlığa uğraması ve stres girmesi söz konusu olabilir (Artan, 1986: 98 - 99).

Aile Sorunları

Aile, ya gerilimlerin giderildiği, ya da gerilimlerin doğduğu yerdir. Kişi eğer evinde aşırı gerilim duyuyorsa, bunun ne kadar tedirgin edici olduğuna şaşmamak gerekir. Evlilikle ilgili zorluklar, duygusal ilişkilerin bozulması, çocuklarla ilgili sorunlar, insanların işlerine gittiklerinde kendileri ile birlikte gelirler ve çalışma

süresi boyunca onları etkiler ki bu da başlı başına bir stres oluşturmaktadır (Yates,1989: 73).

Aile içindeki sorunların ortaya çıkmasına sebep olan etkenlerin başında ailenin yapısıdır. Örneğin geniş bir aile yapısı bireylerin özgürlüğünü kısıtlayan, aldığı kararlara karışan otoriter bir yapıdır. Bunu yanı sıra kişinin yalnız kaldığı anlarda onu koruyucu ve dertlerine ortak olucu rolleri söz konusudur. Çekirdek aile yapısı ise bağımsızlığın olduğu, kişinin kendi kararlarını kendisinin aldığı bir yapıdır. Ancak çekirdek aile yapısında ölüm, boşanma vb. gibi nedenlerle kişi tek başına kaldığında, diğer aile üyeleriyle aralarında yakın bir ilişki ve bağlılık yoksa yalnız kalabilir ve bunun sonuçları da kişide stres yaratabilir (Artan, 1986: 93).

Bireylerde aileden kaynaklanan stresin en önemli nedenlerinden birisi de eşler arası anlaşmazlıktan kaynaklanmaktadır. Bu anlaşmazlığın nedeni ise genellikle eşler arası iletişim bozukluğundan kaynaklanmaktadır (Baltaş, 1994: 20). İletişimin bozukluğu eşlerin birbirlerini anlamalarını, dinlemelerini, hoşgörüyü ve özveriyi ortadan kaldırmakta, evliliğe uyum sağlayan davranışların oluşmasını zorlamaktadır (Köknel, 1988 :45).

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

Aile üyelerinin benimsedikleri kültürel değerlerde aile de stres yaratan bir diğer faktördür. Aile bireylerinin farklı değer yargılarına sahip olmaları, bunlar arasında çatışmaya veya pasif davranmaya yol açmaktadır (Artan, 1986: 93-94).

2.7.2. Örgütsel Stres Kaynakları

Bunlara ayrıca mesleki veya iş stres kaynakları da denir. Randall ve Altmair mesleki stresi, "iş koşullarının çalışanın özellikleriyle, işin talebinin çalışanın bununla baş edebilme yeteneğini aşacak şekilde etkileşimi" olarak tanımlamaktadır (Randall ve Altmair, 1994: 11).

1980'lerden itibaren, iş stresi alanında yapılan pek çok araştırma, işte baskının altı esas kaynağı olduğunu vurgulamaktadır. Bunlar (Cartwright ve Cooper, 1997: 15):

İşe özgü etkenler

Örgütsel rol

İşteki 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 gereklere uyma davranışında bulunmak kişileri strese sokar.

İş stresini anlamak için bir başlangıç noktası olarak araştırmacılar, zayıf çalışma koşulları, vardiya işi, uzun saatler, risk ve tehlike, yeni teknoloji, aşırı iş yükü ve yük 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 saldırganlık gibi ileri derecede psikolojik ve sosyal bozukluklardır. Bunlardan bazıları, hemen her insanda gözlenen basit davranış bozuklukları olmakla birlikte, bazıları tıbbi tedavi gerektiren ağır patolojik durumlardır (Tutar, 2004: 228).

Monotonluk, işe yabancılaşma, isteksizlik, 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 yayının yapılması gibi uygulamalarla monoton iş koşullarının düzenlenmesi sağlanabilir (Şimşek, 1994: 243).

Yeni Teknoloji

Yeni teknoloji ve iş çevresinde hızlı değişiklik, çalışanların becerilerini çabucak eskitmektedir. İlave olarak yeni ekipmanı ve sistemleri sürekli iyi bilme ihtiyacı, bireyde tehdit durumu ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, yeterli eğitim sağlanmazsa, potansiyel stres kaynağı olmaktadır. Gelişen yeni teknoloji, bireyde görevini yapamama duygusu oluşturur. Teknoloji alanında yaşanan yenilikler, yetenekli üst ve orta düzey yöneticileri de baskı altına alır. Ayrıca yeni teknoloji ve artan endüstriyel otomasyon, işin kolaylaştırılması ve devamlı tek düze bir biçimde tekrarlanması da, ağır iş yükü gibi potansiyel stres kaynağıdır (Tutar, 2004: 229).

İş Koşulları

Çalışma ortamının zihinsel, bedensel ve duygusal yorgunluğa neden olan ergonomik açıdan elverişsizliğidir. Gürültülü bir ortamda bulunmak da bizi zihinsel açıdan yorar ve strese sokar. Dil ve iletişim, insan kültürünü zenginleştirir. Fakat istemediğimiz ses bizim açımızdan bir gürültüdür. Aşırı gürültü ve diğer fiziksel faktörlerin temel psikolojik etkisi, diğer stres etmenlerine karşı toleransı azaltır ve motivasyonu olumsuz yönde etkiler. Sıcaklık, havalandırma ve nem de önemli bir stres faktörüdür. Aşırı sıcak, soğuk, havasızlık, aşırı cereyan gibi çevresel şartlar, hem fiziksel, hem de psikolojik olarak çeşitli problemlere neden olur (Valerie, 1990: 23).

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

İş yerinin dizaynı ya da fiziksel ortamı stresin başka bir kaynağı olabilir. Eğer bir ofis zayıf derecede dizayn edildiye, ilgili personelle bir bina boyunca yayılıyorsa, zayıf işlevsel ilişkilerde zayıf haberleşme ağı meydana getirecektir. Bu problem ofislere sınırlandırılmamıştır. Yapılan bir araştırmada bir şirketin kadın olan montaj hattı işçileri arasında yüksek iş hacmi ve devamsızlığının nedeni iş yerinde kullanılan taşıyıcı bantlarının yerleşiminin işçileri birbirlerinden izole etmesi olarak tespit etmişlerdir. Montaj hattının yeniden dizaynı işçileri gruplar haline getirdiği, devamsızlık doyurucu derecede düşürdüğü tespit edilmiştir (Cartwright ve Cooper, 1997: 14).

Ağır İş Yüğü

Aşırı iş yükünün iki farklı tipi araştırmacılar tarafından tanımlanmıştır. Nicel aşırı yük yapılacak çok iş olduğunu belirtir (Cartwright ve Cooper, 1997: 15). Bu durumda bireylerin aşırı çalışması ve zamana karşı yarışması söz konusudur (Greenberg ve Baron, 1997: 231). Nitel aşırı iş yükü ise bir birey için çok zor olan bir işi belirtir. Nicel aşırı yük için uzun çalışma saatlerine ihtiyaç vardır (Cartwright ve

Cooper, 1997: 15). Niteliksel fazla iş yükü, bireylerin işlerini tanımlamak için gerekli beceriden kendilerini yoksun hissetmeleri durumunda ortaya çıkar (Greenberg ve Baron,1997: 231). Çok fazla iş yükü aynı zamanda, yükselen sigara içimi, alkol tüketimi ve diğer stres göstergeleriyle ilişkilendirilir (Cartwright ve Cooper, 1997: 15).

Vardiyalı çalışma

Yaşayan bütün organizmalar, yirmi dört saat içinde ortama uyum sağlayarak gelişmektedirler. Normal insanlarda bu durumdan farklı bir ayrıcalığa sahip değiller ve vücut işlevlerinin birçoğunda saate uygun bir ritmi korurlar. Bu yirmi dört saat içinde uyku düzenleri, vücut ısısı, kan basıncı, böbreklerin salgılaması ve kandaki şeker oranı tutarlı bir yükselme ve düşme gösterir. Örneğin böbrekler gündüz geceye oranla daha fazla idrar üretmeye programlanmıştır (Işıksan, 2004: 104).

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 buldukları söylenebilir. Ayrıca yatılı bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin nöbetçi olmak konusunda kendi aralarında sıkıntılar yaşadıkları bir gerçektir.

Normal mesai saatleri (08:00-17:00) dışında çalışmak da önemli stres kaynaklarından birisidir. Vardiya çalışması bedenin normal biyolojik ritmi ile çeliştiği için kronik yorgunluğa ve bireyin aile ve sosyal hayatının yıkılmasına neden olur. Vardiyada çalışanlar ya aynı vardiyada ya da vardiya değiştirerek çalışırlar. Özellikle tam süreli çalışmalarda vardiya değiştirmeleri işçilerde sinirsel, sindirim ve dolaşım sorunlarına neden olabilir. Ayrıca vardiya çalışanların diğer sakıncalarını hafifletmek için, örneğin çalışanların aile ve sosyal yaşamlarını ilgilendiren konularda olanak ölçüsünde önlemler alınmalıdır. Bu önlemler arasında işlerin vardiyalar arasında daha iyi dağıtımı, çalışma sürelerinin azaltılması, ek dinlenme araları, vardiyalı çalışmada harcanan zamanda kısıtlama, daha iyi gıda, taşıma ve temizlik sayılabilir (Norfolk, 1989: 98).

Uzun Çalışma Saatleri

Pek çok işin yapısından kaynaklanan uzun çalışma saatleri, çalışanın sağlığında olumsuz durumlar ortaya çıkarır. Yapılan araştırmalar, uzun süreli çalışma saatleri ile koroner kalp hastalıklarına bağlı ölümler arasında bir bağlantı saptamışlardır. Amerika'daki ışık endüstrisi çalışanları arasında (Breslow ve Buell 1960) tarafından yapılan bir araştırmada haftada 48 saatten fazla çalışan 45 yaş altı bireylerin, haftada en fazla 40 saat çalışan benzer bireylere göre koroner kalp hastalığından ölme riski iki kat daha fazla olduğu belirlenmiştir. 100 genç koroner hastası arasında yapılan başka bir çalışma da (Russel ve Zohman, 1958) bu hastaların %25'inin iki işte çalışmakta ve ilaveten %40'ı haftada 60 saatten fazla çalışmaktadır. Uzun süre çalışan yöneticiler ve 36 saat ya da daha fazla bir süredir uyuyamayan tıp personeli gibi pek çok birey işte sağlık problemleri ve indirgenmiş verimlilik yaşayabileceği tespit edilmiştir. Çalışmalar göstermiştir ki; haftada 40'dan 50 saatin ötesine kadar çalışma, yükselen bir şekilde verimsiz harcanmış zamana yol açmaktadır. Gerçekten, Avrupa Komitesinin Toplumsal Bildirgesi, üye ülkelerde çalışma saatlerinin haftada 48 saatle sınırlandırmasını istemektedir (Akt. Cartwright ve Cooper, 1997).

Seyahat

Pek çok üst yöneticiye seyahat fırsatları çekici gelse de, seyahatin kendisinde bir stres kaynağı olabilir. Yolda ya da havaalanında trafik sıkışmaları, ertelenmiş uçuşlar ya da trenler, insanlar ve bilinmeyen yerlere ulaşım stres dolu olaylar meydana getirebilir. Evlilikler ve aileler, eğer bir birey belirli bir zamanı uzakta harcarsa muzdarip olabilir. İlaveten, bir seyahat yöneticisi işçi arkadaşlarıyla daha az zaman harcar ve fırsatları kaçırabilir ya da "ofis politikaları"yla kendini dışarıda hisseder (Cartwright ve Cooper, 1997: 16).

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 çıkmakta 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 Etkenleri

Araştırmacılar, işteki stres sorunlarını ve rol baskılarının mesleki strese nasıl katkıda bulunduğunu anlamak için 'rol teorisi'ni uygulamışlardır. Rol bir işgörenden örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği, istediği eylem ve işlemlerdir (Başaran, 1991: 47).

Kişinin beklenti veya talepleri, organizasyonun beklenti ve talepleriyle çatıştığı zaman rol baskısı ortaya çıkar. Rol özellikleri, stres araştırmasında örgütsel durumun en açık şekilde incelenmesi için dile getirilmiştir. Rol özellikleri araştırmacılar tarafından dört grupta incelenmektedir: rol belirsizliği, aşırı rol yüklemesi, eksik rol yüklemesi ve rol çatışması (Ross ve Altmaier, 1994: 36).

Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği, bir bireyin iş amaçlarının, birlikte çalıştığı kişilerin beklentilerinin ve işinin olanakları ve sorumluluklarının açık bir resmi olmadığı durumlarda ortaya çıkar (Cartwright ve Cooper, 1997: 17). Bu belirsizlik, eğitim eksikliği, zayıf iletişim veya bilginin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından çarpıtılması veya kasıtlı olarak esirgenmesi nedeniyle de oluşabilmektedir (Luthans, 1995: 200).

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

Rol belirsizliği, kişinin rahat hareket etmesini engeller. Çünkü çalışan birey bir şey yapmasa, bir şeyler yapması gerektiği söylenir. Bir şey yapsa yanlış yaptığı belirtilir. Böylece belirsizlik, kişiyi her hangi bir davranış için suçlanmaya hazır hale getirir. Rollerle ilgili belirsizliğin olduğu yerde, işlere öncelik vermek, dolayısıyla plan yapmak da mümkün değildir (Altuntaş, 2004: 29).

Rol belirsizliğini önlemek için bir organizasyona yeni giren çalışanı sorumlulukları ve iş gereklilikleriyle 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 çalışmalarındadır (Ross ve Altmaier, 1994: 36).

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

Aşırı Rol Yükleme

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

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

Diğer tip aşırı rol yüklemesi ise nitelikselidir. Bu konuda aşırı çalışma, zamanla bağlantılı değildir. Bunun yerine belirli bir işi yapmak için yeterli yeteneğe sahip olmamayı içerir. Niteliksel aşırı rol yüklemesi, çalışanların, sahip oldukları yetenek ve sarfettikleri eforla yeterli performansı göstereceklerine inanmadıkları zaman ortaya çıkar. Niteliksel aşırı rol yüklemesine örnek olarak, on yıldır üretim mühendisi olarak çalışan bir elemanı ele alalım. Eğer bu eleman aniden bütün üretim

mühendisliği bölümünün yönetimine terfi ettirilirse, yönetici fonksiyonlarını yerine getirecek gerekli yeteneklere sahip olmayabilir. Üretim mühendisliği işinin gerektirdikleri, işe alma-işten çıkarma, performans değerlendirme idaresi veya bölüm bütçe yönetimi gibi yönetim görevlerini içermeyebilir. Aynı durum insanların yapamayacakları bir işe ulaşıncaya kadar sürekli terfi ettirildikleri birçok organizasyonda olur (Ross ve Altmaier, 1994). Bu durum eskiden başarılı olan bir çalışanın, gerekli yeteneklerinin olmadığı yeni bir işe atandığında ortaya çıkan niteliksel aşırı rol yüklemesini tanımlayan ‘Peter İlkesi’ olarak adlandırılır (Yates, 1989: 61).

Eksik Rol Yükleme

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

Eksik rol yüklemesinin klasik örnekleri, üretim işlerinde örgütsel hiyerarşinin alt basamaklarında ortaya çıkar. Basit makineler tarafından tamamlanabilen, ezberle görevleri yapılan işlerde çalışan işçiler belli bir süre sonra için eksik rol yüklenmesi yaşabilmektedirler (Ross ve Altmaier, 1994: 39).

Rol Çatışması

Rol çatışması, bireyden iki ya da daha fazla şey talep edildiği veya beklendiği durumlarda, bunlardan birini yapmanın, diğerlerini yapmayı zorlaştırması 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 sırlarını bile paylaşmasını gerektirir. Ancak yine aynı kişiye yüklenen disiplin kurulu üyeliği rolü belki de aynı öğrenciyi nedenlerini bilmediği bir suç nedeniyle cezalandırıcı olma işlevini yerini

getirmeye zorlamaktadır. Bu durumda rehber öğretmen iki rolü arasında çatışma yaşayarak strese girmektedir (Pehlivan, 2002: 68-69).

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

Yine Katz ve Kahn, rol çatışmasını dört bölüme ayırmışlardır. Bunlar (Akt. Artan, 1986: 77-78):

- 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.

Hem günlük işleri aksatmadan yapmak, hem de proje üzerinde çalışmak son derece güçtür. Eğer günlük işler yapılacak olunursa, proje istenilen sürede bitmez. Eğer ağırlık projeye verilecek olunursa, bu defa da günlük "işler aksayacaktır. Böylece kişi kendini engellenmiş hissedecektir. Rol çatışmasının -özü de buradadır.

Göndericiler arasındaki çatışma: Daha çok matriks organizasyonda oluşur." Matriks organizasyonda kişiler, fonksiyonel bölüm yöneticilerine bağlıdırlar. Aynı zamanda bu kişiler bir veya daha fazla proje liderine de bağlıdırlar. Bu durumda rol çatışması kolaylıkla ortaya çıkar. Bölüm yöneticisi kendi verdiği görevin yerine getirilmesini, proje başkanları da kendilerine çalışılmasını isterler. Özellikle; projelerin yapıldığı günlerde, kişiler performanslarını nereye harcayacağını bilemez. Çünkü her iki üstün de kişi üzerinde yetkisi vardır.

Roller arası çatışma: Kişi iki farklı rol de olduğu zaman ortaya çıkar. Örnek olarak bir iş adamının zamanını işe ve iş seyahatlerine ayırdığında, evde bir aile babası olarak bulunamaması gösterilebilir. Bu durumda iki rol, çatışma halindedir. Özellikle çalışan kadınlarda roller arası çatışma çok sık görülmektedir. Yüzyıllar boyu ev kadını ve anne rolünü- benimseyen kadın, çalışma hayatına girdikten sonra gerçek ve son derece sorunlu bir rol çatışması ile karşı karşıya gelmiştir. Evde yapmakla yükümlü olduğu bir dizi görev ve işinde yapmak zorunda oldukları, her zaman çatışma içindedir. Bu da kişilerde çoğu zaman stres yaratır.

Kişi ve rol arasındaki çatışma: Örgütün, kişiden kendi temel değerleriyle çatışacak özellikte bir rol veya roller istediği zaman ortaya çıkan bir çatışma türüdür. Barış yanlısı olan bir mühendisin, silah yapım işleriyle görevlendirilmesi ve geçimini temin için bu işi yapmak zorunda olması bu konuya örnek olarak verilebilir.

Rol çatışması yaşayan bireylerde iş doyumunu düşük olmakta fakat işe bağlı gerilimin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir (Luthans, 1995: 200).

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 sırt ağrıları, endişe ve uykusuzluk gibi hastalıkları ortaya çıkarabilir (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 başarısını tehlikeli 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).

Mesai arkadaşları ile ilişkilerin kötü olması güven duygusunu ve empati kurma becerisini olumsuz etkilemektedir. İlişkiler kötü olduğunda çalışanlar birbirlerinin sorunlarını dinlemeyecekleri gibi işlerin yapılmasında da birbirlerine çok fazla yardımcı olmayacaklardır. Yapılan bir araştırmada ilişkilerin kötü iş yerlerinde çalışanlar, yaşadıkları stresten iş arkadaşlarını sorumlu tutmuşlardır. İlişkilerin iyi olduğu iş yerindeki çalışanlar ise stresle daha iyi baş edebildiklerini bildirmişlerdir (Altuntaş, 2004: 33).

Özel bir kişiliği olan insanlar – sinirlendirici, zor geçinilen bireyler- etrafındaki kişiler için stres yaratırlar. Bu sinirlendirici insanlar diğerleri için stres kaynağıdırlar. Çünkü toplumsal etkileşimin hislerinin ve duyarlılıklarının kişiler arası yönlerini inkar ederler. Başarı odaklı, zor geçinilen birey, cana yakın iş ilişkisi geliştirmeye vakit bulamaz ve bu yüzden diğerleri için kişiler arası stresin önemli bir kaynağı olabilir (Cartwright ve Cooper, 1997: 19).

Müşterilerle ilişkiler

İşyerindeki bir diğer stres potansiyelli ilişki, müşterilerle olan etkileşimlerde bulunmuştur. Bu ilişkiler, çoğu kez çalışanın yaptığı işin birincil odağı olarak gösterilir. Hizmet sağlamada 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 tükenme yaşar Aynı şekilde, insanlara hizmet sağlayanlar, organizasyon politikalarında kırmızı şeritle karşılaştıklarında ve işbirliği yapmayan müşterilerle çalıştıklarında çaresizlik hissini daha çok yaşarlar.

Hizmet sağlayıcılar, diğerlerine yardım ederken yaşadıkları güçlü kişisel sorumluluk duygusu ve iş başarıları hakkında aldıkları seyrek geribildirimden 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

Çalışan herkesin hemen hemen bir patronu veya yöneticisi vardır. Bir çalışanın patronu veya yöneticisiyle olan ilişkisi de, şahsın işte yaşadığı stresin saptanmasında önemlidir. Bu durum yönetsel ilişkilerin birinci yönünü oluşturmaktadır.

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

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

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

Örnek olarak, iki grup ele alalım. Birinci grup, acil çağrılara cevap veren sağlıkçı ve itfaiyecilerden oluşurken ikinci grup, reklâm kampanyalarına yaratıcı bir yaklaşım için beyin fırtınasına ihtiyacı olan grafik sanatçıları içerir. Bu iki grupta çalışan insan tipleri ve işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları yönetim şekilleri çok farklı liderlik tarzlarını içermektedir. İtfaiye grubu çalışanları çok emirci bir yönetim tarzına alışmış ve hatta istasyon içinde bu tarzı takdir ediyor olabilirler. Bununla birlikte reklam ajansında çalışanlar bu tarzı yaratıcılığı engelleyici olarak

görebilirler. Bu çalışanlar, doğal olarak, daha serbest ve katılımcı bir yönetim tarzına değer verebilirler.

Yönetimsel ilişkilerin ikinci bir yönü de, yöneticiler tarafından yaşanan strestir. Mesleki stres üzerine birçok tartışma, çalışanların yöneticileriyle ilgili hissettikleri strese odaklanır. Bununla birlikte çalışanların davranışları da yöneticiler üzerinde strese yol açabilir. Yönetimsel stres üzerine yapılmış işlerin çoğu, sorumluluk sahibi olmanın getirdiği stresle ilgilidir. Yöneticiler insanlardan (aktiviteler ve ikincil işler) ve nesnelere (ekipman, bütçeler, kırtasiye işleri) eşzamanlı olarak sorumlu olmaktadır. Bu sorumluluk kombinasyonu, yöneticiyi iş stresi saldırısına maruz bırakabilmektedir (Ross ve Altmaier, 1994: 47).

2.7.2.4. Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri

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

Her insan yükselme ve meslekte ilerleme arzusu taşır. Meslekte ilerleme de başarı değerlendirme standartlarının uygunsuzluğu ve başarı değerlendirmede nesnellik olmaması, terfi olanağının olmaması veya terfide sübjektif tutumlar gibi faktörler kariyer geliştirmeden kaynaklanan stres faktörleridir. Yetersiz veya hızlı terfi, iş güvensizliği, terfide nesnel davranılmayacağı korkusu, hırs, başarı arzusunun engellenmesi, özellikle başarı dürtüsü yüksek bireyler için stres faktörleridir (Tutar, 2004: 234).

Aşırı rekabetin bulunduğu mesleklerde çalışanlar, yeterli başarı gösteremedikleri zaman unvan ve konumlarını kaybedebilirler. Bu da iş göreni sürekli bir stres ve yenilgi korkusu içinde yaşatmaktadır (Can, 1998: 331).

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 otuzlu yaşlara kadar insanlar öncelikle iş ve kariyerlerine, otuz beş yaşından kırklı yaşların başlarına kadar olan dönemde daha çok özel yaşamlarına odaklanırlar ve son olarak kırklı yaşların başından ellili yaşlara doğru profesyonel ve kişisel yaşamlarını birleştirir veya yaşamlarını bu iki alana bölerler. Kişi, ilerleyen yaşının ve ölümün, kariyer/yaşam hedeflerine ulaşamayacağını, iş hareketliliği potansiyelinin düştüğünün ve aile modelindeki değişikliklerinin farkına vardığında stres ortaya çıkar (Ross ve Altmaier, 1994: 52-53).

2.7.2.5. Örgütsel Yapı Ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri

Organizasyonla ilişkili birçok özellik iş stresiyle bağlantılıdır. Bu özellikleri çeşitli başlıklar altında incelemek mümkündür.

Organizasyon Yapısı

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

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

Çalışanların hangi mevkide olduklarının önemi olmadan işlerinin kontrolüne daha 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 incelemiştir. Sonuçları, yatay organizasyondaki çalışanların daha yüksek bir iş tatmini, daha düşük stres yaşadıklarını ve daha iyi performans ortaya koyduklarını göstermiştir (Akt. Ross ve Altmaier, 1994: 49).

Çalışana örgütte yönetsel kararlara katılma olanağı sağlandığı ölçüde kendini etkileyen plan ve kararların oluşturulmasındaki rolü artacak. İşinden daha yüksek bir doyum sağlayacak ve monotonluk duygusu da azalacaktır. Birey grup halinde karar verme sürecine katıldığı ölçüde işine bağlanacak ve örgütün sorunları ile daha yakından ilgilenecektir. Kendisini örgütün bir parçası olarak görecektir ve iş morali yükselecektir (Eren, 2001: 167).

Bireyin Organizasyondaki Mevkisi/Pozisyonu

Bireyin hiyerarşi içindeki yeri de önemli stres kaynaklarından birini oluşturmaktadır. Organizasyon hiyerarşisinin en alt basamağında bulunanların stres oranların daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ross ve Altmaier, 1994: 49). Alt seviyede bulunanın stresli olmasının sebebi olarak kararları etkileme imkanından yoksun olmaya ve bundan doğan acizlik duygusuna bağlanmaktadır (Fontana, 1989: 34).

Organizasyon Kültürü ve İklimi

Organizasyonlar farklı kültür mozayikine sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler, görevsel ve mesleki norm ve ölçütlerle bir araya gelmekte, bir arada bir grup oluşturmanın doğal bir sonucu olarak diğer organizasyonlardan farklı ama kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmaktadır. Oluşan bu sistem, örgüt içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eden organizasyon kültürüdür. Makro açıdan, yani toplum kültürü düzeyinden bakıldığında ise işletme veya organizasyon kültürü bir alt kültürdür (Eren, 2001: 135).

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

Bir organizasyonun kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı inanç ve beklentilerle tanımlanır. Organizasyon kültüründen kaynaklanan, özellikle önemli stres kaynağı, rekabetin varlığıdır (Ross ve Altmaier, 1994: 49).

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

Personelin kararlara katılmalarının sağlanması onların verimini artırır, çatışmaları azaltır ve iletişimi geliştirir. Ancak yöneticilerin büyük çoğunluğu astların kararlara katılmalarını istemezler. Böyle bir durumda astların kendileriyle yarışacağını düşünerek astlarla ilişkilerini geliştirmeyi sakıncalı görürler. Bu durum da astlarda stres yaratır (Güney, 2001: 523).

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

Örgütsel iklim, bireylerin bir örgütte çalışmanın nasıl olması gerektiği konusundaki beklentilerinin nereye kadar karşılandığının bir ölçütüdür. Örgütte destek, bağlılık, karar verme sürecine katılım, güvenilirlik, dürüstlük, bilgi kaynaklarının tatminkâr olması ve iletişimin açıklığı örgüt ikliminin açık ve istenen durumda olmasına katkıda bulunur. Örgüt ikliminin bu şekilde açık olması ile bireylerin moral düzeyi yükselir. Bu koşulların eksikliği durumunda ise birey örgüt yapısının çalışanların görevini başarması için kolaylaştırıcı nitelikte olmadığını düşünebilir. Böylece bireyin işini başarması için gerekli isteği azalabilir. Kendini baskı altında hissedebilir ve strese bağlı olarak sağlık sorunları görülebilir (Akt. Balaban, 1998: 27).

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, çalışanlarının üstlerine bağımlı olduğu, çalışanları özendirilmeyen erke 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 gereksinimlerini karşılayan, çalışanların daha samimi, açık davrandıkları bir yapıya sahip olduğu ve " özendirici iklimin ", çalışanların yaptıkları işten elde ettikleri doyumunu arttırdığı, başarı ve yaratıcılık yeteneklerini kullanmalarına imkân verdiği, örgütü benimseme ve örgüte bağlanma duygularını güçlendirdiği anlaşılmıştır (Ertekin, 1993: 186).

Organizasyon Bölgesi

Organizasyon bölgesi, kişisel saha veya bir çalışanın iş yaptığı aktiviteler alanı olarak tanımlanır (Ivancevich ve Matteson, 1980). Bu faktör, çalışanlar için en güçlü stres kaynağıdır. Bu kavramı daha iyi anlamak için beş laboratuvar teknisyeninin grubunu ele alalım. Bu teknisyenlerden dördü ana laboratuvar (ana bölge) çalışırken, birisi tek başına çalışması için başka bir bölümdeki küçük bir laboratuvara (yabancı bölge) gönderilmiş olduğunu kabul edelim. Kendi başına çalışan teknisyenin yaşayacağı stres türü diğerlerinininkilerden farklı olacaktır. O'nun stresi , yeni bölümde kendisini dışlanmış ve izole edilmiş hissetmesinden kaynaklanacaktır. Bununla birlikte bunun tersi de mümkün olabilir. Eğer ana laboratuvar zayıf bir birleşme varsa, personel, yabancı bölgeye transferini hoş bir iç rahatlatıcı olarak görebilir (Ross ve Altmaier, 1994: 50).

2.7.2.6. İnsan Kaynakları Yönetim Uygulamaları

Son yıllarda, birçok organizasyon, personel işlerinin adını, insan kaynakları yönetimi veya benzer bir başlıkla değiştirmiştir. Bu isim değişikliği, insan kaynakları yönetimi işlevine, işçi seçimi ve yerleştirilmesine odaklanılmasından daha geniş olarak kavramsallaştırılması şeklinde bir gelişme olarak yansımıştır. Bugün bir çok organizasyonundaki insan kaynakları fonksiyonu, eğitim, başarı planlaması, ücret ve faydalar, yerleştirme, anlaşmalar ve çeşitli kayguları içermektedir. Bu durumlar belirli oranlarda stres yaratabilmektedir.

İşyerine Giriş

Kişinin yeni bir işyerine girişinin stres potansiyeli, büyüktür. Yeni işe girenler, iş çevresinden hoşlanmak için ne beledikleriyle buldukları işyeri gerçekleri arasındaki anlayış farklarından dolayı, şahıslar stres yaşayabilirler. Örgütsel bir kimlik kurma, yönetici ve diğer çalışanlarla işbirliği yapmayı öğrenme kaygısı, belirsizlik ve şüphe 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 oryantasyondan geçmek veya iyi bir danışmana sahip olmak) yeni işçiler arasında düzenli olarak daha az stresin yaşanmasını sağlayacaktır (Ross ve Altmaier, 1994: 51).

Hizmet İçi Eğitim Eksikliği

Hizmet içi eğitim, çalışanların kendilerini geliştirerek güvenlerini artırırken organizasyon açısından da personelin yeteneklerinin geliştirilmesine katkıda bulunur. Üstelik eğitim, yeni çalışanların sosyalleştirilmesinde anahtar parçayı temsil eder. Yeterli eğitim fırsatına sahip olmamak, yeni çalışanların yaşadığı tereddüt miktarını arttırabilir ve eğitim eksikliği, organizasyon yenilenirken çalışanları çağın gerisinde bırakabilir. Eğitim eksikliği çalışanın yaşayacağı belirsizliği arttıracağından hissedilecek gerilimde fazla olacaktır (Ross ve Altmaier, 1994).

Performans Geri Bildirimi

Örgütsel stresin, insan kaynakları yönetimiyle bağlantılı 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 bildirimi arasındaki ilişkiyi anlama da iki boyut tanımlanmıştır. Birincisi, hatalı bir geri bildirim sisteminin varlığı; ikinci boyut ise kişinin geri bildiriminin ne sıklıkla olduğuyla ilişkilidir. Beklenebileceği gibi, performansıyla ilgili direk geri bildirimi az sıklıkla 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 başladığında performans incelemesinde her yıl sadece bir geri bildirim alırsa stres yaşayabilir (Ross ve Altmaier, 1994: 53).

Ücretin Yetersiz Oluşu

Ücret, çalışanın organizasyona yaptığı katkının karşılığı ve ödülüdür. Alınan ücretin yetersiz oluşu psikolojik olarak hayal kırıklığı yaratır. Ailesine de iyi imkanlar sunamayan birey hem işte hem de evde huzursuzluk yaşar. Para, stres oluşmasında güçlü bir etkidir. Sosyoekonomik düzeyi düşük gruplar mali zorluklardan dolayı stresle başa çıkmayı sağlayan kaynaklara yeterince ulaşamazlar (Güney, 2000).

Atamalar

Atamalar, bireyin iş yerinde ve iş dışındaki hayatının değişmesi anlamına gelmektedir. Yeni bir iş yerine gitmek, çok fazla belirsizlik içerir. Çalışan, işin niteliklerini yeniden öğrenmek, iş ortamında yeni bir sosyal çevre edinmek durumundadır. Öte yandan çocukların eğitimi, çalışan eşlerin tayinleri de önemli sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır (Akt. Akkoyun, 2004: 38).

Ödüller

Çalışanlar yaptıkları iş için aldıkları ödüllere bağlı olarak stres yaşarlar. Performansının yeterince ödüllendirilmediğini düşünen çalışan birey için stres muhtemeldir. Bahsedilen ödülün sadece maddi ödüller olması gerekmemektedir. Bazen övgü sözleri, takdir ifadeleri maddi ödüllerden daha etkili olabilmektedir (Ross ve Altmaier, 1994: 54).

Meslek/Kariyer Geçişleri

Bir işi değiştirmek veya beklenmedik bir geçiş yapmak, stresli olabilir. Şahısların 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

değişiklikler ve geçişler stres yaratabilir. Olumlu geçişler (terfi) dahi strese yol açabilir. Örneğin, aynı bölüm içinde iş rotasyonu gibi basit görünen bir geçiş, kişinin tereddüt, çaresizlik ve bilinmeyen iş taleplerinden dolayı korku hissetmesi şeklinde strese yol açabilir (Ross ve Altmaier, 1994: 55-56).

İş Gücünden Ayrılmak

Bu durum bir işçi işgücünden ayrıldığı zaman ortaya çıkar ve bir kişi, kariyeri bittiğinde veya emekli olmaya hazırlandığında birçok stres nedeni oluşabilir. Bu nedenler, psikolojiktir ve kişinin hayatının psikolojik ve toplumsal alanlarını kapsar. Bu duruma örnek olarak yaşlanma süreci, fiziksel ve zihinsel yeteneklerin değişim süreciyle yüzleşmek, yeni teknoloji ve yetenek eksiklikleriyle başa çıkmak, terfi eksikliği gerçeğiyle karşılaşmak ve emeklilik yaşamına hazırlanmak gösterilebilir (Ross ve Altmaier, 1994: 56).

2.7.3. Örgüt Dışı Stres Kaynakları

İş stresi analizlerinin birçoğu birey dışında etkili olan dış güçlerin ve olayların önemini ihmal etmektedir. Ancak bugün yapılan araştırmalar bunların önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bundan dolayı örgütleri iş saatleri sırasında çıkan iş stresleri ile sınırlamak doğru değildir (Işıkhani, 2004: 39).

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 geçindirmek, ekonomik sorumluluklarını yerine getirmek için daha fazla çalışmak ve karşısına çıkacak sıkıntıların üstesinden gelmek zorundadır. Ayrıca, bazı bireyler ekonomik düzey açısından kendilerini kıt kanaat geçindirecek parasal koşullara razı iken bazı bireylerin maddi ekonomik koşullara verdikleri önem

büyüktür. Bundan dolayı daha rahat ve lüks yaşamı düşlerler. Doğaldır ki daha çok maddi parasal kazanç, daha fazla çalışmayı, bedensel ve fiziksel uğraş vermeyi zorunlu kılar. Bu takdirde kişi daha çok gerilim altına girecek stres yaşayacaktır

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

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

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

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

Yavaş ekonomik büyüme

Durgunluk

Enerji krizi

Kamu harcaması kesintileri

Verimlilikte düşüş

Ödeme sorunlarının dengesi

Düşük ihracat

Yüksek ithalat

Enflasyon

Faiz oranlarının yükselmesi

Tüketici büyümesi

Devalüasyon

Zengin –fakir ayrımı

İşsizlik

Astronomik konut fiyatları

2.7.3.2. Politik belirsizlikler

Bir ülkedeki politik istikrarsızlıklar, siyasi iktidarların ve hükümetlerin sık sık değişmesi ve bunun doğurduğu belirsizlikler, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi, demokrasiye karşı yapılan müdahale ve darbeler, ekonomik ve sosyal hayatı belirsiz, dengesiz ve kararsız biçime sokmakta, gerekli kanunların çıkmasını engellemekte, insanların demokrasiye 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 enflasyon, 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 yaşandığı ülkelerde, siyasi istikrarsızlıklar, genel ve yaygın bir stres kaynağıdır (Tutar, 2004: 188).

Ertekin'in "Türkiye'de Kamu Yöneticilerini En Çok Etkileyen 100 Stres Etmeni: Bir Deneme" adıyla, 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

Diktatörlük

Uluslar arası gerilim

Kentsel bütünsüzlük

Rüşvet yiyen ahlaksız hükümet memurları

Haber medyası

Grevler

Hastane bekleme listeleri

Nükleer atık imhası

Kırsal kesimin korunması

Vahşi yaşamın korunması

Emekli maaşları

Yoksullara yardımlar

Sendika gücü

Göçmenlik yasaları

2.7.3.3. Sosyal ve Kültürel Değişmeler

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

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

Toplum yapısındaki değişmeler 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 karşılaşmadıkları sorunlarla karşılaşmalarına neden olmuştur. Bu arada Anadolu'nun yüzyıllardır süregelen geleneksel örüntüsü, özellikle son yıllarda gözlemlenen toplumsal değişimin hızlı temposu karşısında çözülmeye başlamıştır.

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

Yaşam tarzı ve ilişkileri etkileyen bir başka değişken sık sık yer değiştirmedir. Sık sık yer değiştiren aileler yerel topluluklarla anlamlı ve sağlıklı ilişkiler kuramamaktadırlar. Bu ise, yalıtılmışlık duygularını artırabilir ve tüm aile bireyleri için stres kaynağı olabilir (Cooper ve Davidson, 1987: 217).

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

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

Ahlak eksikliği

Sınıf ayrımı

Kısıtsızlık

İrk ayrımı

Yüksek nüfus

İnsan hakları ihlalleri

Sosyal ayırma

Barınım kıtlığı

Uygun kadın ve erkek sayısındaki orantısızlık

Hasta, yaşlı ve özürliülerin 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 karşılaşacağını hepimiz 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 çıkmaya çalışacaktır. Başa çıkma, stresli olaylar ve onların kaygı, depresyon ve somatik şikâyetler gibi sonuçları arasında arabuluculuk, tampon görevi oynamaktadır. Stresle başa çıkma süreci, ruh ve beden sağlığını korumada üretici ve verimli bir yaşam sürdürmede önemli bir rol oynamaktadır.

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

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

Stresle baş a çıkma konusunu inceleyen araştırmacılar genellikle ya yapısal 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 olmadığına bakarlarken, ikinci yaklaşımı tercih edenler, "stresle baş a çıkma süreçlerine" odaklanmışlar ve farklı durumlarda kullanılacak stresle baş a çıkma stratejilerinin bulunup bulunmadığını araştırmışlardır (Jones ve Bright, 2001: 135).

Stresle başa çıkma konusunda en çok referans verilen yazarlardan olan Pearlin ve Schooler (1978) ile Folkman ve Lazarus (1984) ikinci yaklaşımı benimsemiş, yani stresle başa çıkma süreçlerine odaklanmıştır

Lazarus ve Folkman (1984) başa çıkmayı iki kategoriye ayırmışlardır. Probleme dayalı başa çıkma problemi ortadan kaldırmak veya yapısını değiştirmek için geliştirilen tepkilerdir. Duyguya dayalı başa çıkma ise stresçilerin yarattığı duygusal sonuçları idare etmek üzere geliştirilen tepkilerdir (Akt.Türküm, 1999: 10).

Problem Odaklı Başa Çıkma, bilişsel (cognitive) problem çözme, karar verme, kişilerarası anlaşmazlıkları çözümlenme, öğüt alma, amaç belirleme, zamanı iyi değerlendirmeden oluşmaktadır. Bu başa çıkmada, kendini kontrol altında tutma, sorumluluğunu kabul etme, planlı bir biçimde problem çözme, sorun üzerinde olumlu olarak durma gibi eğilimler yer almaktadır. Bunlardan sorumluluğunu kabul etme, durumun ortaya çıkışında kişinin kendi rolünü sorgulaması, durumla ilgili olarak özür dilemesi, kendini yeniden gözden geçirmesi ve stresi azaltma etkilerini içermektedir. Sorun üzerinde olumlu olarak durma, durumu yeniden olumlu olarak değer biçme ise, çok tatsız bir yaşantı geçiren, zorlanan kişinin bu durumu gizil güçlerini keşfetme, bir bakıma kendini geliştirme fırsatı olarak değerlendirmesi gibi olumlu açılardan ele alarak değerlendirmesidir (Işıkhani, 2004: 197).

Duygu Odaklı Başa Çıkma, olayın anlamını değiştirmeye yönelik bilişsel çabalar, bilişsel yeniden şekil verme, sosyal benzetmeler, en aza indirmeye, olayları iyi yönüyle görmeden oluşmaktadır. Kaçma-kaçınma, inkar, sorundan uzak durma, hazalmacı kaçınmacılık, sosyal destek arama, yüzleştirici başa çıkma, kuruntulu düşünme, zihinsel anlamda sorunla meşgul olmama gibi eğilimleri içermektedir.

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

Pearlin ve Schooler (1978) ise başa çıkmayı üç kategoriye ayırmışlardır. Durumu değiştiren tepkiler, stresli bir sonucun azalması için durumun anlamını değiştiren tepkiler ve ortaya çıktıktan sonra stresli sonucu kontrol eden tepkilerdir.

İlk kategoride stresli bir durumu değiştiren tepkiler yer almaktadır. Pearlin ve Schooler 2000 kişi üzerinde inceleme yapmış ve başa çıkma tepkileri ile ilgili bu kategorinin daha az görüldüğünü ortaya çıkarmışlardır. Durumu değiştiren üç tipik tepki tanımlanmıştır: evlilikteki pazarlık, ebeveyn olmadaki disiplin ve mesleki düzenlemelerde yapılan doğrudan hareketler. Pearlin ve Schooler sonuncu kategorideki tepkilerin sıklığının daha az olduğunu söylemişlerdir. Çünkü insanların durumu değiştirecek bilgileri yoktur, olumsuz sonuçlardan korkmaktadırlar veya (belki de haklı olarak) durumun değişmeyeceğine inanmaktadırlar (Akt. Türküm, 1999: 11).

Tepkilerin ikinci kategorisi durumun anlamını değiştiren tepkilerle ilgilidir. Bu başa çıkma tepkileri stresçiyi nötr hale getirmeye yarar. Bu tepkilerden biri pozitif kıyaslama yapmak yani durumu daha kötü durumlarda olanlara karşılaştırmaktır. Bu kategoriye giren bir başka örnek de seçmeli önemsememedir. Durumun kötü görünen yanının daha ödüllendirici bir durumla değiştirilmesi şeklindedir. İşini sevmeyen bir çalışan kısa bir süre içinde kendisini bu sevmediği işte ileride ne derece ilerleyeceğini 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 duygusal tepkiler başarılı bir şekilde idare edilebilirse stresçinin daha az stres yaratıcı nitelikte olduğu kanısına varılabilir (Ross ve Altmaier, 1994).

Özetle, stresle başa çıkmanın karmaşık ve dinamik bir yapı içerdiğini söyleyebiliriz. Odaklaşmaya göre, farklı isimler alan başa çıkma tepkileri, içinde yaşanan olayın boyutlarından, kişinin bu durumla ilgili değerlendirmelerinden

büyük ölçüde etkilenmektedir. Bir başa çıkma yolunun diğerlerinden üstün olduğunu söylemenin artık çok anlamlı olmadığı görülmektedir.

Ayrıca stresle başa çıkmak ve yaşam kalitesini arttırmak amacıyla, durumu değiştirme 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 altına almak,
2. Stresin etkilerini yok etmek,
3. Bireyleri streslere karşı daha güçlü kılarak dirençlerini artırmaktır.

Whetten ve Cameron (1998), stres kaynaklarının ortadan kaldırmasının veya azaltılmasının önemli olduğunu ve stresle baş etmede en iyi yol olduğunu söylemektedir. Buna proaktif stres yönetimi denebilir. İkinci önemli şey, bireyin esnekliğini artırarak ve bireyi streslere karşı güçlü kılarak, stresi yok etme becerisini kuvvetlendirmektir. Stres yönetimi kurumsal bir felsefe olmasına rağmen bireysel esneklikler stresle baş etmede önemlidir. Birçok yazar, stresle baş etmenin iki stratejisi olduğu konusunda hemfikirdirler. Bunlar ise bireysel ve örgütsel stratejilerdir.

Stresle başa çıkmada kullanılan yöntemlerden birincisi, bireysel stratejilerdir. Bu stratejiler içerik itibariyle daha ziyade tepkiseldir. Yani, hali hazırda mevcut bulunan stresle mücadeleye yöneliktirler. Fiziksel egzersizler gibi, bazı bireysel stratejiler hem tepki hem de koruyucu nitelikte olabilir. İkinci genel yaklaşım kurum seviyesinde daha ziyade koruyucu tedbirlere yönelik stratejiler geliştirmektir. Kurum stratejilerinin arkasındaki temel düşünce mevcut veya potansiyel stres kaynaklarını ortadan kaldırmak ve böylece sanki koruyucu tıp gibi stresin hücumundan çalışanları korumaktır (Işıkkhan, 2004: 212).

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. Bedenle 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 önemi vermiyorsa stresle mücadelede kullanılan bu bireysel stratejiler hiçbir fayda sağlamayacaktır.

2.8.1.1. Bedenle Başa Çıkma Yolları

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

Fiziksel Hareketler

Stresin etkisini azaltan en önemli teknik fiziksel hareketlerdir. Fiziksel hareketler bedenin psikolojik ve fizyolojik hastalıklara karşı doğal bir savunma mekanizmasıdır (Allen, 1983: 129).

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 sonucunu doğurur. Bu koşulların uzun süre devam

etmesi veya sık sık tekrarlanması halinde bu hücreler hem hastalığa daha açık hale gelmekte hem de yaşam süreleri kısalmaktadır. Hücrelerin yaşam süresini uzatmanın ve onları sağlıklı kılmmanın bir yolu da fiziksel egzersizlerdir. Artan ve hızlanan kan akımı nedeniyle hücreler daha iyi beslenir. Böylece hücrelerin hem daha sağlıklı hem de daha uzun ömürlü olmaları sağlanır (Pehlivan, 2002: 151).

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 dayanıklılığını artırarak psikosomatik hastalıklara karşı bireyin direncini de artırır (Allen,1983: 130).

Ayrıca düzenli yapılan egzersiz, kendine güven ve kendine yeterlilik duygularını artırarak hem probleme yönelik başa çıkma hem de duygulara yönelik başa çıkma fonksiyonunu da kuvvetlendirmektedir (Altuntaş, 2003: 92).

Uygulayacağımız egzersizleri bilinçsizce seçersek bu bize faydadan çok zarar getirir. Bunun için bir egzersiz seçerken dikkat edilmesi gereken faktörler şu şekilde sıralayabiliriz (Şahin, 1998: 127-128):

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

Gevşeme(Relaksasyon)

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

Gevşeme, stres tepkisinde görülen bedensel tepkilerin tam tersini oluşturur. Stres tepkisinde kaslar gerilir, kan basıncı yükselir, kan şekeri artar, solunum sıklaşırken gevşeme durumunda bunların hepsi tersine döner. Solunum yavaş ve derin olur. Kaslardaki gerginlik azalır. Kan basıncı, iç salgı bezleri ve kalp normale döner. Gevşeme psikosomatik stres tepkisini kontrol etmeye yardım eder. Gevşemenin hastalıkları önleyici bir rolü vardır. Gevşeme sadece vücuda değil algısal ve bilişsel performansa da katkı sağlar (Allen, 1983: 141).

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

verme, kendinizi bırakma sürecidir. Gevşeme, vücutta kasılma ve sertlik yerine, açılma ve serbestlik oluşturur. Kaslar gevşer ve bu şekilde, içinde bulunulan ortama daha rahat uyum sağlanır (Braham, 2004: 194).

Meditasyon

Meditasyonun basit anlamı, beynin sakinleştirilmesi ve bir zihin olayıdır (Rowshan, 2003: 46). Meditasyon, sırasında kişi edilgendir; beyin duyumlara en üst düzeyde açıktır (Altuntaş, 2003: 156). Meditasyon, bedeni fiziksel ve duygusal olarak dinlendirmek için içsel yoğunlaşmayı ve sakinliği gerektirir. Meditasyon, bireylere stresli durumlardan uzaklaşmada ve stres belirtilerini azaltmada yardım eden bir tekniktir (Pehlivan,2002:154). Meditasyon tekniğini bilen bir birey ani ve uzun süreli stresli durumlardan daha kolay ve etkili bir şekilde başa çıkabilir (Güney, 2000: 459).

Meditasyonun en belirgin yararı, stres kaynaklarına karşı başa çıkma yeteneğini artırmasıdır. Bu teknikle ilgili araştırmalarda, tekniği uygulayanların, çok kısa bir zaman diliminde uyku ile sağlanacak dinlenmeden daha fazla enerjiyi elde ettikleri belirlenmiştir (Balaban, 1998: 71).

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

Solunum Egzersizi

Stresli durumlarda solunum süresi kısalmaktadır. Alınan hava ciğerlerin üst kısmını doldurur. Bu sebeple beyine yeterli oksijen gitmez. Solunumun ritmik ve düzenli olması ise sinir sistemini sakinleştirdiğinden, stresin azalmasına yardım edebilir. Bu alışkanlığı kazanabilmek için rahat bir biçimde oturarak veya uzanarak yavaş ve derin nefes almak gerekir. Alınan nefes, göğüs kafesini değil karın bölgesini şişirmelidir (Pehlivan, 2002: 152).

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

noktalarına kadar ulaşmasını sağlama özelliği vardır. Doğru ve derin olarak alınan nefes, bireyde başlayacak veya başlamış olan stres tepkisi zincirini kırmakta ve ters yöne çevirmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 187).

Biyolojik Geri Besleme(Biofeedback)

Biofeedback, insanın kendi iç fizyolojik faaliyetlerini gözleyebileceği bir penceredir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 194). Biofeedback, insanlara vücutlarında ne olup bittiğine ilişkin bilgiler vermektedir. Kişinin fizyolojik işlevlerini, basit ölçüm aletleri yardımıyla denetim altına alma sürecidir (Artan, 1986:140). Birkaç haftadan üç veya dört aya kadar sürebilen bu programlarda, tecrübeli bir danışmanın yardımıyla stres sebeplerinin analizi yapılır. Daha sonra kişinin fiziki stres belirtileri; beyin dalgalarını, kalp atışını, vücut ısısını, odak faaliyetlerini ölçebilen araçlarla tespit edilir. Bu araçlar biyolojik sinyalleri büyütmede ve anında geri besleme sağlamaktadır. Böylece kişiler uyarıcı mekanizmalardan aldıkları bu geri beslemelerle otonom sinir sistemini kontrol etmeyi öğrenmektedirler (Dinçer ve Fidan, 1996: 327).

Biofeedback yan etkisi olmayan bir tekniktir. Bu teknik düşünceler, duygular ve beden arasındaki ilişkiyi somut bir biçimde ortaya koymaktadır (Baltaş ve Baltaş, 1998: 194). Tedaviden çok eğitim niteliği taşımaktadır. Stres içinde olan ya da asabi yapıları nedeniyle stres içine girmeleri her zaman olanaklı olan gergin kişileri gevşetmek işi, diğer pek çok teknikten daha başarılı olan biofeedback'tir. Çünkü biofeedback yapmak için kullanılan araçlar, biyolojik sinyalleri büyütmede ve anında geri besleme sağlamaktadır. Denetim diğer tekniklere oranla daha güçlüdür. Bundan başka insanın, vücudu ile ilgili süreçler üzerinde deneyim kazanma yeteneği, artan bir üstünlük duygusu oluşturmaktadır. Bu da kişi için bir ödül niteliği taşımaktadır (Artan, 1986: 141).

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. Stresörlere verilen tepki tamamen zihinsel bir süreçtir. Eğer zihinsel süreçler kontrol altında tutulabilirse stresten etkilenme de o kadar azaltılabilir.

Bilişsel Yeniden Yapılanma

Bilişsel yeniden yapılandırma (cognitive restructuring) , olaylara verilen anlamlar ya da o olaylarla başa çıkma konusundaki yeterlilik algısını değiştirmeyi hedeflemektedir. Bilişsel yeniden yapılandırma, kendi kendine olumlu cümleler kurma, olumsuz düşünceleri durdurma ve duyguları kontrol altına alıcı cümleler sarfetmeyi içermektedir. Ayrıca mizah da önemli bir başa çıkma aracıdır. İnsanlar olayların mizah yönünü görmeye çalışarak bakış açılarını değiştirebilirler (Rice,1999:296). Çözümü olmayan problemlerle karşılaşıldığında olaylar bir tehdit olarak değil kendini sınama ve gelişme fırsatı olarak yorumlarsak bu, bireysel gelişimi ve sağlığı olumlu etkileyecektir (Allen, 1983: 123).

Problem Çözme

Bazı sorunlar bizim problem çözme becerilerimizin yeteri kadar gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır. Çözülemeyen problemler birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan problem çözme becerisi geliştikçe kendine güven ve kendine yeterlilik (self-efficacy) duyguları da artmaktadır. Problem çözme, genellikle şu basamakları içeren bir süreçtir: Problemi tanımlama, seçenekleri belirleme, karar verme, kararı uygulamak için plan yapma, uygulama ve uygulamayı kontrol etme. Genel problem çözme stratejilerinin veya duruma özel problem çözme tekniklerinin öğrenilmesi stresin azaltılmasında önemli katkılar sağlayacaktır (Rice, 1999: 298).

Zaman Yönetimi

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

Zaman yönetiminin amacı, zamanı gereksinim ve istekleri karşılayabilecek biçimde kontrol altında tutabilmektir. Zaman yönetiminde amaç saptamak, amaca ulaşmak için planlama yapmak, planı uygulamaya hemen başlamak, bitiş zamanını saptamak ve son olarak amaca ulaşana kadar çalışmaya devam etmek gerekir. Zaman baskısının yarattığı stresle başa çıkmada zamanı iyi yönetmek en uygun yoldur (Pehlivan, 2002: 162).

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

Zaman yönetiminde üç önemli basamak vardır. Bunlar, plan yapmak, öncelikleri belirlemek ve uygulamaktır. Plan yapmak, yapılacak işlerin neler olacağını belirlemek ve bunlar için ne kadar zaman ve enerji gideceğini belirlemektir. Öncelikler belirlemek ise hangi işlerin en önemli olduğunu ortaya koymaktır. En önemli basamak ise uygulama safhasıdır. Yapılan planın iyi uygulanabilmesi için özdisiplin şarttır (Allen, 1983).

İş yaşamında zaman kaynağının etkin ve verimli kullanılması, işletmenin verimliliğini artıracaktır. Aksi halde zamanı yetiştiremeyen, zamanla yarışan çalışanlar, yoğun bir stres yükü altında ezileceklerdir. Zaman tuzağına yakalanmak, yoğun stres yükü altında kalan çalışanların bazı fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıklara uğramalarına yol açacaktır. Dolayısıyla kişinin işinde verimli olması mümkün olmayacaktır.

2.8.1.3. Davranışla Başa Çıkma Yolları

Sosyal becerileri Geliştirme

Kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan problemler önemli bir stres kaynağıdır. Bu stresi yok edebilmek için sosyal becerileri geliştirmek gerekir. Sosyal beceriler, bireylerin, ihtiyaçlarını karşılarken ve hedeflerine ulaşırken başkalarını incitmeyecek tarzda hareket etmelerini gerektirir. Sosyal beceri eğitimi, kişiler arası iletişim, samimiyet kurma, kendini ifade etme ve girişkenlik gibi konuları kapsar (Rice, 1999: 298).

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

A Tipi Davranış Biçiminin Değiştirilmesi

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

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

Ancak bu tip davranış biçimine sahip insanları yönlendirmenin önemli güçlüklerinden biri, bu kimselerin risk almayı sevmediklerinden kaynaklanır. Şu da gerçek ki, bu davranış biçimine sahip bir çok insan vardır ve bu her kesimden her farklı mesleğe sahip insandan oluşabilmektedir. A tipi özelliklerine rağmen bu davranış tipine sahip bir kısım başarılı insanlarda olabilmektedir ve bu tip insanlar başarılarını bu tip davranışlarına yorabilmektedir. Oysa bu yargı gerçeğin ancak çok küçük bir bölümünü yansıtmaktadır. Oysa A tipi davranış biçimine sahip bir insanın topladığı taktir ve saygı "telaşlılığı", "aceleciliği" ve "sabırsızlığı" sayesinde değil, şüphesiz bunlara rağmenidir. Bu tür bir davranış biçimine sahip kişinin sonradan yaratacağı "stres"i en aza indirmek için yapılması gerekenler şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 1998: 257):

- 1) Telaşınızdan ve aceleciliğinizden 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 Alışkanlıklarını Değiştirme

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

Stresi artıran çok sayıda beslenme alışkanlığı vardır. Bazı besinler ya sempatik sinir sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyararak ya da yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı arttırarak stres oluşturmaya katkıda bulunur. Kafein içeren maddeler (kahve, kolalı içecekler, çikolata ve kakao) fazla miktarda tüketildiğinde vücudu uyanık tutarak, stres hormonları salgılanmasına yardım ederler. Beyaz şeker ve beyaz un, B kompleks vitaminlerinin vücutta aşırı tüketilmesine neden olurlar. Bu vitaminlerin eksikliği ise kaygı tepkilerine, depresyona, uykusuzluğa ve kalp-damar sistemi zayıflıklarına neden olmaktadır. Aşırı tuz tüketimi, vücutta fazla su tutulmasına yol açmaktadır. Fazla su tutulması ise stres belirtilerinden biri olan kan basıncını artırmaktadır (Girdano ve Everly, 1998: 132-137).

Stresle başa çıkma çıkabilmek için dikkat edilmesi gereken beslenme ilkeleri şu şekilde sıralayabiliriz:

- 1) Günde iki veya üç fincandan 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 iiliyorsa ve başkalarının dumanına maruz kalınıyorsa, takviye olarak C vitamini alınmalıdır.
- 6) Egzersiz yapmadıkça diyet başarıya ulaşmaz. Bunun için düzenli olarak egzersiz yapılmalıdır (Pehlivan, 2002: 159).

2.8.1.4. İnançla Başa ıkma Yolları

İnançsal Davranışlar

Araştırmamızda kullanılan veri toplama aracında bu konu ile ilgili sorular bulunmamasına rağmen stresle ilgili kaynaklarda inançsal davranışlarında stresle mücadele de etkili yöntemlerden biri olduğu söylendiği için bu konu hakkında yzeyssel olarak bilgi verilmesinin faydalı olacağını değerlendirmekteyim.

Dua yüzyıllarca, gerilimle başa çıkmak için kullanılmıştır. Dua sırasında tekrarlanan kelimeler, meditasyon da olduğu gibi odaklaŐmayı sağlayacağından bireyin gevŐemesini sağlayabilir. Ayrıca dua ederken kayđı ve hareketlilik azalır. Dua etmek bireyin mit ve iyimserliğini yükseltebilir. (Altuntaş, 2004: 227).

Nasıl çeşitli teknik yöntemler kullanarak, örneğin atom enerjisini ortaya ıkarabiliyorsak, dua ederek de ruhsal enerjiyi ortaya çıkarabiliriz. Bu enerjinin olumlu etkileri hemen her zaman görülmektedir. Dua sayesinde üzerimizdeki bıkkınlık ve monotonluğu önlenebilir, kendimizi yeniden taze ve din hissetmemizi sağlayabiliriz. (Peale, 1999: 50).

2.8.2. Örgütsel Düzeyde Stresle Başa Çıkma Yolları

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

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

Örgütsel düzeyde stresle başa çıkma yolları hakkında yapılan 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

Paylaşımçı yönetim

Fiziksel ortamın 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 sıralanmışlardır:

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

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

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

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

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

- Eleman alımında iş gereklerine uygun personel seçilmelidir.
- İşe alınan personelin oryantasyonuna ve iş yerindeki sosyal ortama uyumuna önem verilmelidir.
- Çalışan personele, somut, ulaşılabilir 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

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, 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 ettikleri tespit etmiştir. Ayrıca, varolan durumun bağımsız değişkenlerine göre değişip değişmediği ilişkisel olarak analiz edilmiştir..

Tarama modeli, geçmişte ya da halen varolan bir durumu varolduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 2002: 77). Betimsel tarama modelinde, belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine veya problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001: 104).

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 yönetsel güçlük çıkarmadan kullanılabilmesidir (Kaptan, 1999: 60).

3.2. Evren ve Örneklem

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

ilköğretim okulu bulunmaktadır. Örneklem grubu olarak, ulaşım kolaylıkları ve evreni temsil edecek okul sayısına sahip olmaları nedeniyle Mamak, Çankaya, Etimesğut ilçeleri seçilmiştir. Araştırmada kullanılan anketler, araştırmacı tarafından okullarda uygulanmıştır. Anket uygulama sürecinde; Mamak'ta 15, Etimesgut'ta 12 ve Çankaya'da 9 okula olmak üzere toplam 36 okula ulaşılmıştır. Gidilen okullarda öğretmenlerin anket cevaplama konusunda isteksiz oldukları görülmüştür. Uygulamalar sonucunda 450 adet anket elde edilmiştir. Ancak uygulama kriterlerine uymayan öğretmen anketlerinden 37 adedi değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuç olarak 413 öğretmen anketi değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenler hakkında istatistik bilgiler şunlardır.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Cinsiyetlerine İlişkin Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	%
Kadın	247	59.8
Erkek	166	40.2
Toplam	413	100.0

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

Branş	Sayı	%
Sınıf	230	55.7
Branş	183	44.3
Toplam	413	100.0

Tablo 1 incelendiğinde; denek grubu öğretmenlerin, %55.7'sinin sınıf öğretmeni, %44.3'ünün branş öğretmeni olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin yarısından fazlasını (%55.7) sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Dağılımı

Hizmet Yılı	Sayı	%
1-10 Yıl	137	33.2
11-20 Yıl	141	34.1
21 Yıl ve Üzeri	135	32.7
Toplam	413	100.0

Tablo 3 incelendiğinde araştırmaya 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. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Mezuniyet Durumlarına Göre Dağılımı

Mezuniyet Durumu	Sayı	%
Önlisans	123	29.8
Lisans	275	66.6
Lisansüstü	15	3.6
Toplam	413	100.0

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

Anketlerin aritmetik ortamları değerleri şu şekildedir.

Örgütsel stres kaynakları anketinin aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı

1.00 – 1.80	0%
1.81 – 2.61	25%
2.62 – 3.42	50%
3.43 – 4.23	75%
4.24 – 5.00	100%

Stres belirtileri anketinin aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı

1.00 – 1.80	Çok Az
1.81 – 2.61	Az
2.62 – 3.42	Orta
3.43 – 4.23	Çok
4.24 – 5.00	Pek Çok

Stresle başa çıkma anketinin aritmetik ortalama değerlerinin aralıklara göre dağılımı

1.00 – 1.75	Hiç Uygun Değil
1.76 – 2.51	Biraz Uygun
2.52 – 3.27	Epey Uygun
3.28 – 4.00	Tamamen Uygun

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.

Araştırmamızda kullanılan iki veri toplama aracının (Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri) yapı geçerliliği uzman görüşüne uygun olarak yapılmıştır. Bu iki anketin alt boyutlarına ilişkin ifadeler alan uzmanlarının kontrolü altında oluşturulmaya çalışılmıştır. Boyutlara ilişkin ifadeler oluşturulurken anlatımın açık ve anlaşılır olmasına özen gösterilmiş anlam kargaşasına yol açabilecek ifadelerden kaçınılmıştır.

Araştırmacı tarafından geliştirilen iki veri toplama aracının (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 hiçbiri ankette 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

Boyutlar	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonları	Cronbach Alpha Değerleri
1.Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	M1	0.508	0.840
	M2	0.638	
	M3	0.612	
	M4	0.636	
	M5	0.662	
	M6	0.658	
2.İşe Özgü Stres Etkenler	M7	0.474	0.798
	M8	0.445	
	M9	0.475	
	M10	0.445	
	M11	0.514	
	M12	0.581	
	M13	0.519	
	M14	0.557	
	M15	0.345	
	M16	0.631	
3.Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	M17	0.333	0.793
	M18	0.410	
	M19	0.600	
	M20	0.638	
	M21	0.587	
	M22	0.606	
4.Örgütsel Yapı Ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	M23	0.590	0.851
	M24	0.640	
	M25	0.506	
	M26	0.641	
	M27	0.633	
	M28	0.668	
5.İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	M29	0.630	0.902
	M30	0.599	
	M31	0.724	
	M32	0.647	
	M33	0.613	
	M34	0.793	
	M35	0.770	
M36	0.737		
M37	0.652		

Veri toplama aracının ikinci boyutu, işe özgü stres etkenleri olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutla ilgili olarak ölçekte 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 istenilen düzeyde çıktığından bu boyutla ilgili olan hiçbir madde ölçekten çıkarılmamış 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 ölçekte altı madde yer almıştır. Güvenirlik analizi sonucunda, boyutun (M17, M19, M20, M21, M22) madde toplam korelasyonları istenilen düzeyde çıkmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değeri 0.783 olarak hesaplanmış, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonlarının 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 ölçekte bu boyuta ilişkin olarak başlangıçta yedi maddeye yer verilmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda, tüm maddelerin (M23, M24, M25, M26, M27, M28 ve M29) madde toplam korelasyonları istenilen düzeyde çıktığında bu boyuta ilişkin hiçbir madde atılmamış ve yedi madde ile analiz yapılmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.851 olduğu görülmüş, boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.506 ile 0.668 arasında değişmiştir.

Veri toplama aracının beşinci boyutu, işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri olarak isimlendirilmiş ve bu boyutta sekiz madde yer almıştır. Güvenirlik analizi sonucunda, tüm maddelerin (M30, M31, M32, M33, M34, M35, M36 ve M37) madde toplam korelasyonları istenilen düzeyde çıktığında bu boyuta ilişkin hiçbir madde atılmamış ve sekiz madde ile analiz yapılmıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.902 olduğu görülmüş, 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

Boyutlar	Maddeler	Madde Toplam Korelasyonları	Cronbach Alpha Değerleri
1.Davranışsal Belirtiler	S1	0.453	0.889
	S2	0.665	
	S3	0.433	
	S4	0.628	
	S5	0.563	
	S6	0.693	
	S7	0.638	
	S8	0.643	
	S9	0.674	
	S10	0.702	
	S11	0.689	
2.Fiziksel Belirtiler	S12	0.659	0.913
	S13	0.618	
	S14	0.790	
	S15	0.723	
	S16	0.761	
	S17	0.753	
	S18	0.577	
	S19	0.766	
	S20	0.591	
	S21	0.605	
3.Psikolojik Belirtiler	S22	0.590	0.917
	S23	0.694	
	S24	0.697	
	S25	0.660	
	S26	0.671	
	S27	0.720	
	S28	0.765	
	S29	0.680	
	S30	0.666	
	S31	0.663	
	S32	0.636	

Araştırmanın 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 boyutla ilgili olarak ölçekte başlangıçta onbir madde yer almıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda, madde toplam korelasyonları 0.30’un üstünde çıktığından onbir madde de (S1, S2, S3, S4, S5, S6, S7, S8, S9, S10, S11), aynen ölçekte yer almış bu boyuta ait maddelerden hiçbiri anketten çıkarılmamıştır. Bu boyuta ilişkin Cronbach Alpha değerinin 0.889 olduğu görülmüştür. Bu boyutta yer alan maddelerin madde toplam korelasyonları ise 0.433 ile 0.702 arasında değişmiştir.

Veri toplama aracının ikinci boyutu, fiziksel stres belirtiler olarak isimlendirilmiştir. Bu boyutla ilgili olarak ölçekte ilk olarak on maddeye yer verilmiştir ve güvenilirlik analizi sonucunda, bu on maddenin de (S12, S13, S14, S15, S16, S17, S18, S19, S20, S21) toplam korelasyonları istenilen 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 istenilen düzeyde çıkmış 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 Ölçeği

Folkman ve Lazarus'un "Başa Çıkma Yolları Envanteri" (Ways of Coping Inventory) Türkiye'de Şahin ve Durak (1995) tarafından üniversite öğrencileri için uyarlanmıştır. Orijinali 66 'madde olan, ölçek, çeşitli psikometrik teknikler kullanılarak kısaltılmış ve 30 maddeye indirilerek "Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği" (SBTÖ) olarak isimlendirilmiştir. Ölçekte katılımcılara stresli durumlarda insanların başvurduğu başa çıkma yöntemlerine ilişkin ifadeler verilmekte ve bu ifadelerin kendileri için ne kadar uygun olduğu sorulmaktadır. İfade hiç uygun değilse "hiç uygun değil", çok uygunsuzsa "tamamen uygun" seçenekleri işaretlenmektedir. Ölçek 4'lü Likert tipindedir. Yapılan 3 farklı çalışmadaki faktör analizlerinde 30 maddenin 5 faktörlü bir yapıda toplandığı görülmüştür. Anketteki faktörler şu şekilde oluşmaktadır.

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 sunulacak gerekli dönütler alınmış ve düzeltmeler yapılmıştır. Bu görüşler sonucunda 1maddeki ifade anlam bütünlükleri bozulmadan daha anlaşılır bir hale getirilmiştir.

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

1.4. Verilerin Çözümlemesi

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, araştırmada 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 Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 7’de görüldüğü gibi beş stres kaynağı boyutu içerisinde öğretmenlerde fazla strese neden olan stresörler **Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri** boyutu içerisinde toplanmış bulunmakta ($\bar{X} = 3.43$) ve bu boyutta öğretmenler çok düzeyinde stres yaşamaktadırlar.

Bu boyutu sıra ile **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** ($\bar{X} = 2.70$) izlemektedir. Öğretmenler bu boyutların hepsinde orta düzeyde strese maruz kalmaktadırlar.

İlkokul öğretmenlerin en çok strese maruz kaldıkları konular sırasıyla;

Öğretmenlik mesleğinin kişiliğine ve değerlerinize 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 yararlandırılmaması ($\bar{X} = 3.59$); Çeşitli baskılar karşısında öğretmenin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği ($\bar{X} = 3.59$) dir.

Tablo 7. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynaklarına Göre Stres Düzeylerinin Dağılımı

		0%		25%		50%		75%		100%		TOPLAM		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
1. KARIYER	1	43	10.40	55	13.30	151	36.60	95	23.00	69	16.70	413	100.0	3.28	1.18	3.43	0.84
	2	13	3.10	48	11.60	127	30.80	145	35.10	80	19.40	413	100.0	3.59	1.02		
	3	17	4.10	40	9.70	125	30.30	134	32.40	97	23.50	413	100.0	3.63	1.07		
	4	29	7.00	69	16.70	107	25.90	104	25.20	104	25.20	413	100.0	3.44	1.22		
	5	33	8.00	83	20.10	119	28.80	103	24.90	75	18.20	413	100.0	3.25	1.19		
	6	38	9.20	63	15.30	114	27.60	119	28.80	79	19.10	413	100.0	3.33	1.21		
2. İŞE ÖZGÜ ETKENLER	7	43	10.40	71	17.20	101	24.50	117	28.30	81	19.60	413	100.0	3.29	1.25	2.97	0.69
	8	27	6.50	62	15.00	87	21.10	125	30.30	112	27.10	413	100.0	3.56	1.21		
	9	252	61.00	90	21.80	40	9.70	24	5.80	7	1.70	413	100.0	1.65	0.96		
	10	77	18.60	100	24.20	98	23.70	69	16.70	69	16.70	413	100.0	2.88	1.34		
	11	61	14.80	95	23.00	100	24.20	104	25.20	53	12.8	413	100.0	2.98	1.26		
	12	114	27.60	137	33.20	83	20.10	56	13.60	23	5.60	413	100.0	2.36	1.17		
	13	143	34.60	123	29.80	72	17.40	49	11.90	26	6.30	413	100.0	2.25	1.22		
	14	47	11.40	85	20.60	94	22.80	107	25.90	80	19.40	413	100.0	3.21	1.28		
	15	9	2.20	18	4.40	60	14.50	99	24.00	227	55.00	413	100.0	4.25	1.00		
	16	33	8.00	86	20.80	104	25.20	108	26.20	82	19.90	413	100.0	3.29	1.22		
3. ÖRGÜTSEL ROL	17	22	5.30	63	15.30	93	22.50	116	28.1	119	28.80	413	100.0	3.59	1.20	2.87	0.76
	18	242	58.60	88	21.30	40	9.70	32	7.70	11	2.70	413	100.0	4.74	1.08		
	19	44	10.70	100	24.20	132	32.00	99	24.00	38	9.20	413	100.0	2.96	1.13		
	20	38	9.20	105	25.40	136	32.90	89	21.50	45	10.90	413	100.0	2.88	1.12		
	21	68	16.50	94	22.80	84	20.30	101	24.50	66	16.00	413	100.0	3.00	1.33		
	22	40	9.70	113	27.40	133	32.20	99	24.40	28	6.80	413	100.0	2.90	1.07		
4. ÖRGÜTSEL YAPI VE İKLİM	23	53	12.80	87	21.10	94	22.80	95	23.00	84	20.30	413	100.0	3.16	1.32	2.70	0.92
	24	74	17.90	140	33.90	96	23.20	61	14.80	42	10.20	413	100.0	2.65	1.22		
	25	88	21.30	130	31.50	99	24.0	68	16.50	28	6.80	413	100.0	2.55	1.18		
	26	62	15.00	72	17.40	101	24.50	103	24.90	75	18.20	413	100.0	3.43	1.31		
	27	128	31.00	107	25.90	73	17.70	72	17.40	33	8.00	413	100.0	2.45	1.30		
	28	126	30.50	112	27.10	78	18.90	60	14.50	37	9.00	413	100.0	2.44	1.29		
	29	78	18.90	127	30.80	84	20.30	67	16.20	57	13.80	413	100.0	2.75	1.31		
5. İŞTEKİ İLİŞKİLER	30	89	21.50	125	30.30	84	20.30	66	16.00	49	11.90	413	100.0	2.66	1.29	2.80	0.98
	31	77	18.60	118	28.60	105	25.40	55	13.30	58	14.00	413	100.0	2.75	1.29		
	32	59	14.30	123	29.80	108	26.20	82	19.90	41	9.90	413	100.0	2.81	1.19		
	33	83	20.10	115	27.80	96	23.20	79	19.10	40	9.70	413	100.0	2.70	1.25		
	34	69	16.70	100	24.20	101	24.50	70	16.90	73	17.70	413	100.0	2.94	1.33		
	35	62	15.00	116	28.10	97	23.50	83	20.10	55	13.30	413	100.0	2.88	1.26		
	36	56	13.60	100	24.20	93	22.50	93	22.50	71	17.20	413	100.0	3.05	1.30		
	37	86	20.80	88	21.30	81	19.60	96	23.20	62	15.00	413	100.0	2.90	1.36		

İlkokul öğretmenlerin en az strese maruz kaldıkları konular ise;

Öğretmen mesleğin sıkıcı olması ($\bar{X} = 1.65$) ; Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması ($\bar{X} = 2.25$) ; Ders araların kısa olması ($\bar{X} = 2.36$) ; Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi ($\bar{X} = 2.44$) ; Okuldaki nöbet gün ve saatlerinin öğretmenlerin bilgileri dışında saptanması ($\bar{X} = 2.45$) ; Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla 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

Boyutlar	Kadın (N=247)		Erkek (N=166)		Sd	t	P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1. Kariyer	3.34	0.88	3.50	0.78	411	-1,963	.049
2. İşe Özgü Etkenler	2.91	0.69	3.07	0.69	411	-2,221	.027
3. Örgütsel Rol	2.79	0.80	2.98	0.70	411	-2,481	.013
4. Örgütsel Yapı ve İklim	2.66	0.97	2.85	0.84	411	-2,055	.040
5. İşteki İlişkiler	2.74	1.01	2.99	0.95	411	-2,490	.013

Tablo 8 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, “**Kariyer**” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması **3.34** “50%” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması **3.50** “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 = -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 ($t = -2,221, Sd=411, P<0.05$). Buradan erkek öğretmenlerin meslekleriyle özdeşleştiği bundan dolayı mesleğin sıkıntılarından rahatsızlık duyduğu ; bayan öğretmenlerin ise mesleklerini sadece zaman geçirilen ve para kazanılan bir iş olarak gördükleri ileri sürülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “**Örgütsel Rol**” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların 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; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,481, Sd=411, P<0.05$). Bu durum erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğinin yasal çerçevesinin tam olarak çizilmesi ve mesleğin görev tanımlarının yapılması gibi öğretmen mesleğini iyileştirici faaliyetler içerisinde buldukları; bayan öğretmenlerin ise bu konularda toplumsal algılarının 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; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,055$, $Sd=411$, $P<0.05$). Okul yöneticilerin dikey yönetim tarzının uygulanması sonucu karar verme gücünün üst kademedeki toplanması öğretmenleri verimsiz hale getirdiği, acizlik duygusu yarattığı ve ayrıca öğretmenler arasında birlik ve beraberliğin mevcut olmamasının erkek öğretmenleri daha çok etkilediği ileri sürülebilir. Bayan öğretmenler ise özgüvenlerinin ve öğretmenler arasındaki iletişimin yetersiz olduğundan dolayı sessiz kalmayı ve çevresine sorun yaratmadığı sürece huzur içinde olduğu sürülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “İşteki İlişkiler” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması **2.74** “50%” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması **2.99** “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 bağımsız iki örnek t testi uygulandığında; cinsiyetlere göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t = -2,490$, $Sd=411$, $P<0.05$). Buradan okullardaki yöneticilerin anlayışsız ve kuralcı ve eleştiriye tahammül edememesi erkek öğretmenleri, bayan öğretmenlere nazaran daha çok etkilediği söylenebilir. Ayrıca burada yöneticilerin idarecilik ve astları ile iletişim konusunda yetersiz oldukları da ileri sürülebilir.

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

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

Boyutlar	Sınıf (N=185)		Branş (N=145)		Sd	t	P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1. Kariyer	3.43	0.84	3.38	0.85	411	0.448	0.64
2. İşe Özgü Etkenler	3.03	0.69	2.90	0.70	411	1.955	0.51
3. Örgütsel Rol	2.90	0.80	2.83	0.73	411	0.899	0.36
4. Örgütsel Yapı ve İklim	2.76	0.92	2.71	0.92	411	0.591	0.55
5. İşteki İlişkiler	2.92	1.00	2.75	0.96	411	1.737	0.08

Örgütsel stres kaynakları öğretmenlerin branşlarına göre dağılımı incelendiğinde; 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 işe özgü 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 rolden 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 işteki 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 olmadığı tespit edilmiştir. Bu durum öğretmenlerde branş durumunun yaşanan örgütsel stres kaynaklarını belirleyici bir unsur olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Fakat ortalamalar incelendiğinde sınıf öğretmenlerin branş öğretmenlerinden daha fazla stresten etkilendikleri söylenebilir.

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

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

ÖRGÜTSEL STRES FAKTÖRLERİ	HİZMET YILI	N	\bar{X}	S	Sd	F	P<05	FARK
KARİYER	1-10 (A)	137	3,36	0,85	2 410 412	1,214	0,298	-
	11-20 (B)	141	3,49	0,86				
	21 ve üstü (C)	135	3,34	0,80				
	Toplam	413	3,40	0,84				
İŞE ÖZGÜ STRES	1-10 (A)	137	2,96	0,68	2 410 412	0,255	0,775	-
	11-20 (B)	141	2,95	0,67				
	21 ve üstü (C)	135	3,00	0,72				
	Toplam	413	2,97	0,69				
ÖRGÜTSEL ROL	1-10 (A)	137	2,81	0,81	2 410 412	0,474	0,623	-
	11-20 (B)	141	2,89	0,79				
	21 ve üstü (C)	135	2,90	0,68				
	Toplam	413	2,87	0,76				
ÖRGÜTSEL YAPI	1-10 (A)	137	2,65	0,92	2 410 412	1,287	0,272	-
	11-20 (B)	141	2,73	0,97				
	21 ve üstü (C)	135	2,82	0,85				
	Toplam	413	2,73	0,92				
İŞTEKİ İLİŞKİLER	1-10 (A)	137	2,81	1,02	2 410 412	0,439	0,645	-
	11-20 (B)	141	2,80	1,05				
	21 ve üstü (C)	135	2,90	0,87				
	Toplam	413	2,84	0,98				

İlkokul öğretmenlerin hizmet yıllarına göre örgütsel stres boyutlarında aşanan 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 “işe 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 yapı 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 gerçekleştirme düzeylerinde hizmet yılına bağlı olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Yani ilkokul öğretmenlerinin meslekte geçirdikleri sürelerinin örgütsel stres düzeylerini belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Ortalamalar 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

ÖRGÜTSEL STRES FAKTÖRLERİ	MEZUNİYET DURUMU	N	\bar{X}	S	Sd	F	P<05	FARK
KARİYER	Önlisans (A)	123	3,40	0,85	2 410 412	0,884	0,414	-
	Lisans (B)	275	3,39	0,86				
	Lisansüstü (C)	15	3,69	0,80				
	Toplam	413	3,41	0,84				
İŞE ÖZGÜ STRES	Önlisans (A)	123	3,00	0,68	2 410 412	4,191	0,016	A - C B - C
	Lisans (B)	275	3,00	0,67				
	Lisansüstü (C)	15	3,48	0,72				
	Toplam	413	2,98	0,69				
ÖRGÜTSEL ROL	Önlisans (A)	123	2,88	0,81	2 410 412	1,233	0,293	-
	Lisans (B)	275	2,85	0,79				
	Lisansüstü (C)	15	3,20	0,68				
	Toplam	413	2,87	0,76				
ÖRGÜTSEL YAPI ve İKLİMİ	Önlisans (A)	123	2,91	0,92	2 410 412	3,449	0,033	A - B B - C
	Lisans (B)	275	2,66	0,97				
	Lisansüstü (C)	15	2,91	0,85				
	Toplam	413	2,74	0,92				
İŞTEKİ İLİŞKİLER	Önlisans (A)	123	2,98	1,02	2 410 412	1,676	0,188	-
	Lisans (B)	275	2,78	1,05				
	Lisansüstü (C)	15	2,78	0,87				
	Toplam	413	2,84	0,98				

İlkokul öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre örgütsel stres boyutlarında yaşanan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “işe özgü stres” boyutuna ait stres düzeyleri [$F_{(2-410)} = 1,214, p < .05$] olup, önlisans 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 bilimselliğe dayanmayan planlamalar karşısında okullarda uygulayamamalarından veya yöneticilere uygulatmakta yetersiz kalmalarından dolayı strese maruz kaldıkları ileri sürülebilir.

İlkokul öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre örgütsel stres boyutlarında yaşanan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “örgütsel yapı ve iklimi” boyutuna ait stres düzeyleri [$F_{(2-410)} = 3,449, p < .05$] olup, önlisans 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. Önlisans ile yüksek lisans ve lisans ile yüksek lisans mezunu olan öğretmenler arasında anlamlı ilişkiler vardır. Önlisans mezunu olan öğretmenler hepsi yirmi yılın üzerinde meslek hayatı olan yaşı ve tecrübeleri ile diğer öğretmenlerden ayrılmaktadırlar. Lisansüstü mezunu olan öğretmenler ise okul yönetimi veya kendi uzmanlık dalları üzerine akademik bilgisi olan öğretmenlerdir. Önlisans mezunu öğretmenler uzun yıllar çalışma hayatlarından dolayı elde ettikleri tecrübelerinden, yüksek lisans mezunu öğretmenler ise akademik bilgilerinden olması gereken bir örgüt ortamı elde edememekten dolayı örgüt iklimi ve yapısı boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri lisans mezunu olan öğretmenlere oranla daha fazla oldukları söylenebilir. Lisans mezunu öğretmenlerin ise buldukları örgütün sistemine karşı kayıtsız kaldıkları ve her şeyi kabullendikleri ileri sürülebilir.

İlkokul öğretmenlerin mezuniyet durumuna göre örgütsel stres boyutlarında yaşanan stres düzeylerinin dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “kariyer”

boyutuna ait stres düzeyleri [$F_{(2-410)} = 0,884, p > .05$] olup, önlisans 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, önlisans 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, önlisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,98$) “50%”, lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,78$) “50%”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,78$) “50%”; yukarıda adı geçen örgütsel stres kaynaklarının gerçekleştirdikleri stres düzeyleri hakkında bilgi vermektedir. Bu bulgular, ilköğretim öğretmenlerinin yukarıda adı geçen örgütsel stres kaynaklarını gerçekleştirme düzeylerinde öğretim düzeyine bağlı olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Yani ilköğretim öğretmenlerinin öğretim düzeylerinin örgütsel stres kaynaklarında (kariyer, örgütsel rol ve işteki ilişkiler) belirleyici bir değişken olmadığı söylenebilir. Fakat kariyer ve örgütsel rol boyutunda lisansüstü mezunu olan öğretmenler; işteki ilişkilerde ise önlisans 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 Görülen Stres Belirtilerin Dağılımı

	s31	236	71.52	43	13.03	29	8.79	13	3.94	9	2.73	413	100.00	1.51	0.97		
	s32	200	62.73	61	18.48	44	13.33	10	3.03	12	3.52	413	100.00	1.42	0.95	Ortalama	Standart Sapma
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
1. DAVRANIŞAL BELİRTİLER	s1	98	29.70	92	27.88	87	26.36	43	13.03	10	3.03	413	100.00	2.32	1.12	2.06	0.71
	s2	53	16.06	95	28.79	118	35.76	49	14.85	15	4.55	413	100.00	2.67	1.05		
	s3	167	50.61	53	16.06	51	15.45	45	13.64	14	4.24	413	100.00	2.08	1.25		
	s4	150	45.45	79	23.94	69	20.91	26	7.88	6	1.82	413	100.00	2.02	1.09		
	s5	119	36.06	68	20.61	90	27.27	36	10.91	17	5.15	413	100.00	2.31	1.21		
	s6	134	40.61	98	29.70	70	21.21	23	6.97	5	1.52	413	100.00	2.02	0.98		
	s7	169	51.21	84	25.45	55	16.67	16	4.85	6	1.82	413	100.00	1.86	1.00		
	s8	167	50.61	103	31.21	40	12.12	14	4.24	6	1.82	413	100.00	1.78	0.94		
	s9	125	37.88	111	33.64	61	18.48	25	7.58	8	2.42	413	100.00	2.08	1.03		
	s10	179	54.24	83	25.15	44	13.33	19	5.76	5	1.52	413	100.00	1.82	1.00		
	s11	197	59.70	75	22.73	38	11.52	16	4.85	4	1.21	413	100.00	1.66	0.93		
2. FİZİKSEL BELİRTİLER	s12	168	50.91	66	20.00	55	16.67	30	9.09	11	3.33	413	100.00	1.92	1.14	1.96	0.84
	s13	177	53.64	53	16.06	55	16.67	31	9.39	14	4.24	413	100.00	1.91	1.18		
	s14	133	40.30	68	20.61	68	20.61	44	13.33	17	5.15	413	100.00	2.18	1.23		
	s15	170	51.52	71	21.52	50	15.15	31	9.39	8	2.42	413	100.00	1.86	1.08		
	s16	163	49.39	78	23.64	51	15.45	28	8.48	10	3.03	413	100.00	1.86	1.09		
	s17	116	35.15	77	23.33	69	20.91	43	13.03	25	7.58	413	100.00	2.27	1.28		
	s18	181	54.85	72	21.82	42	12.73	21	6.36	14	4.24	413	100.00	1.80	1.12		
	s19	174	52.73	77	23.33	45	13.64	21	6.36	13	3.94	413	100.00	1.80	1.07		
	s20	224	67.88	51	15.45	27	8.18	16	4.85	12	3.64	413	100.00	1.60	1.04		
	s21	124	37.58	67	20.30	61	18.48	40	12.12	38	11.52	413	100.00	2.36	1.37		
3. PSİKOLOJİK BELİRTİLER	s22	136	41.21	84	25.45	59	17.88	31	9.39	20	6.06	413	100.00	2.13	1.18	1.96	0.79
	s23	176	53.33	87	26.36	41	12.42	16	4.85	10	3.03	413	100.00	1.77	1.02		
	s24	139	42.12	89	26.97	60	18.18	25	7.58	17	5.15	413	100.00	2.07	1.15		
	s25	82	24.85	84	25.45	91	27.58	48	14.55	25	7.58	413	100.00	2.50	1.20		
	s26	196	59.39	67	20.30	37	11.21	18	5.45	12	3.64	413	100.00	1.72	1.06		
	s27	107	32.42	99	30.00	80	24.24	28	8.48	16	4.85	413	100.00	2.20	1.11		
	s28	113	34.24	78	23.64	88	26.67	32	9.70	19	5.76	413	100.00	2.28	1.17		
	s29	152	46.06	78	23.64	66	20.00	24	7.27	10	3.03	413	100.00	1.94	1.09		
	s30	195	59.09	55	16.67	42	12.73	27	8.18	11	3.33	413	100.00	1.82	1.14		

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 kullanımda artış ($\bar{X} = 2.67$) ; Yorgunluk - güçsüzlük hissi ($\bar{X} = 2.50$) ; Ağız veya boğazın kuruması ($\bar{X} = 2.36$) ; Uyku düzensizliği ($\bar{X} = 2.32$) ; 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 alarak işten uzaklaşma isteği ($\bar{X} = 1.51$) ; Titreme, sinirsel tikler ($\bar{X} = 1.60$) ; İsabetsiz kararlar verme - kararsızlık ($\bar{X} = 1.62$) ; Yapılan işi önemsememe - 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 Belirtilerin Dağılımı

Boyutlar	Kadın (N=247)		Erkek (N=166)		Sd	t	P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1. Davranışsal Belirtiler	1.95	0.73	2.22	0.65	411	-3.860	0.000
2. Fiziksel Belirtiler	2.05	0.88	1.81	0.77	411	2.840	0.050
3. Psikolojik Belirtiler	1.99	0.84	1.92	0.73	411	0.915	0.361

Tablo 13 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin, “**Davranışsal Stres Belirtileri**” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması 1.95 “az” ve erkek öğretmenlerin puanların 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; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($t = -3,860$, $Sd=411$, $P<0.05$). Bu durum stresin erkek öğretmenlerin davranışlarında gözle görülür bozukluklar meydana getirdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “**Fiziksel Stres Belirtileri**” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması 2.05 “az” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması 1.81 “az” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha yüksektir. Bu durum bayan öğretmenlerde fiziksel olarak görülen stres belirtilerin 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 olmadığı tespit edilmiştir ($t = 2.840$, $Sd=411$, $P=0.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin, “**Psikolojik Stres Belirtileri**” boyutunda bayan öğretmenlerin puanların ortalaması 1.99 “az” ve erkek öğretmenlerin puanların ortalaması 1.92 “az” olduğu görülmektedir. Bayan öğretmenlerin ortalaması erkek öğretmenlere göre daha yüksektir.. Bu durum bayan öğretmenlerde stres belirtilerin psikolojik olarak görülmesi 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 olmadığı tespit edilmiştir ($t = 0.915$, $Sd=411$, $P>0.05$).

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 Belirtilerin Dağılımı

Boyutlar	Sınıf (N=185)		Branş (N=145)		Sd	t	P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1. Davranışsal Belirtiler	2,10	0,74	2,02	0,67	411	1,130	0,266
2. Fiziksel Belirtiler	2,00	0,87	1,91	0,81	411	1,073	0,284
3. Psikolojik Belirtiler	2,02	0,85	1,88	0,75	411	1,713	0,880

İlköğretim okulu öğretmenlerinde branşlarına göre stres belirtilerin 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 yaşanan örgütsel stres kaynaklarını belirleyici bir unsur olmadığı 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 Belirtilerin Dağılımı

STRES BELİRTİLERİ	HİZMET YILI	N	\bar{X}	S	Sd	F	P<05	FARK
DAVRANIŞSAL	1-10 (A)	137	2.01	0.75	2 410 412	1.396	0.249	-
	11-20 (B)	141	2.02	0.65				
	21 ve üstü (C)	135	2.14	0.73				
	Toplam	413	2.06	0.71				
FİZİKSEL	1-10 (A)	137	2.04	0.77	2 410 412	1.666	0.190	-
	11-20 (B)	141	1.86	0.63				
	21 ve üstü (C)	135	1.97	0.75				
	Toplam	413	1.96	0.41				
PSİKOLOJİK	1-10 (A)	137	2.02	0.86	2 410 412	0.721	0.496	-
	11-20 (B)	141	1.90	0.77				
	21 ve üstü (C)	135	1.96	0.75				
	Toplam	413	1.96	0.79				

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, ilköğretim öğretmenlerinin

yukarıda adı geçen stres belirtilerini yaşama düzeylerinde hizmet yılına bağlı olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Yani ilköğretmenlerinin meslekte geçirdikleri sürenin stres belirtilerini belirleyici bir değişken olmadığını söylenebilir. Fakat davranışsal stres belirtileri, öğretmenlerin hizmet yılı arttıkça çoğaldığı; fiziksel ve psikolojik stres belirtileri ise 11-20 hizmet yıllarında 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 Belirtilerin Dağılımı

STRES BELİRTİLERİ	MEZUNİYET	N	\bar{X}	S	Sd	F	P<05	FARK
DAVRANIŞSAL	Önlisans (A)	123	2.16	0.72	2 410 412	2.117	0.122	-
	Lisans (B)	275	2.01	0.70				
	Lisansüstü (C)	15	2.18	0.64				
	Toplam	413	2.06	0.71				
FİZİKSEL	Önlisans (A)	123	1.95	0.89	2 410 412	0.846	0.430	-
	Lisans (B)	275	1.94	0.83				
	Lisansüstü (C)	15	2.24	0.80				
	Toplam	413	1.86	0.84				
PSİKOLOJİK	Önlisans (A)	123	1.98	0.83	2 410 412	0.866	0.421	-
	Lisans (B)	275	1.84	0.77				
	Lisansüstü (C)	15	2.21	0.92				
	Toplam	413	1.96	0.79				

İlköğretim okulu öğretmenlerinde mezuniyet durumuna göre stres belirtilerin dağılımını incelendiğinde; öğretmenlerin “davranışsal” boyutuna ait stres belirtileri [$F_{(2-410)} = 2,117, p > .05$] 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 [$F_{(2-410)} = 0,846, p > .05$] 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 [$F_{(2-410)} = 0,866, p > .05$] 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, ilköğretim öğretmenlerinin yukarıda adı geçen stres belirtilerini yaşama düzeylerinde mezuniyet durumuna bağlı olarak anlamlı bir ilişkinin olmadığını göstermektedir. Yani ilköğretim öğretmenlerinin 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 arasında 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.

Tablo 17. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Dağılım

		Hiç Uygun Değil		Biraz Uygun		Epey Uygun		Tamamen Uygun		TOPLAM		Ortalama	Standart Sapma	Ortalama	Standart Sapma
		Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%				
1. İyimser Yaklaşım	2	16	3.90	75	18.20	202	48.90	120	29.10	413	100.0	3.03	0.79	2.85	0.58
	4	39	9.40	183	44.30	115	27.80	76	18.40	413	100.0	2.55	0.89		
	6	19	5.76	90	27.27	134	40.61	87	26.36	413	100.0	2.88	0.87		
	12	21	5.10	104	25.20	198	47.90	90	21.80	413	100.0	2.86	0.81		
	18	22	5.30	107	25.90	182	44.10	102	24.70	413	100.0	2.88	0.84		
2. Kendine Güvenli Yaklaşım	8	13	3.10	39	9.40	194	47.00	167	40.40	413	100.0	3.24	0.75	3.11	0.52
	10	11	2.70	53	12.80	181	43.80	168	40.70	413	100.0	3.22	0.76		
	14	14	3.40	54	13.10	187	45.30	158	30.30	413	100.0	3.18	0.78		
	16	12	2.90	70	16.90	180	43.60	151	36.60	413	100.0	3.13	0.79		
	20	9	2.20	63	15.30	215	52.10	126	30.50	413	100.0	3.10	0.73		
	23	24	5.80	50	12.10	187	45.30	152	36.80	413	100.0	3.13	0.84		
	26	19	4.60	77	18.60	204	49.40	113	27.40	413	100.0	2.99	0.80		
3. Çaresiz Yaklaşım	3	246	59.60	111	26.90	33	8.00	23	5.60	413	100.0	1.59	0.85	2.02	0.49
	7	190	46.00	158	38.30	42	10.20	23	5.60	413	100.0	1.75	0.85		
	11	73	17.70	174	42.10	113	27.40	53	12.80	413	100.0	2.35	0.91		
	19	54	13.10	157	38.00	157	38.00	45	10.90	413	100.0	2.46	0.85		
	22	100	30.30	163	49.39	46	13.94	21	6.36	413	100.0	2.00	0.84		
	25	136	32.90	153	37.00	79	19.10	45	10.90	413	100.0	2.07	0.97		
	27	106	25.70	151	36.60	102	24.70	54	13.10	413	100.0	2.25	0.98		
	28	199	48.20	156	37.80	31	7.50	27	6.50	413	100.0	1.72	0.86		
4. Boyun Eğici Yaklaşım	5	171	41.40	155	37.50	60	14.50	27	6.50	413	100.0	1.86	0.89	1.63	0.53
	13	112	27.10	163	39.50	95	23.00	43	10.40	413	100.0	2.16	0.94		
	15	313	75.80	66	16.00	26	6.30	8	1.90	413	100.0	1.34	0.68		
	17	289	70.00	78	18.90	29	7.00	17	4.10	413	100.0	1.45	0.79		
	21	296	71.70	66	16.00	30	7.30	21	5.10	413	100.0	1.45	0.83		
	24	272	65.90	96	23.20	23	5.60	22	5.30	413	100.0	1.50	0.82		
5. Sosyal Desteğe Başvurma	1	128	31.00	198	47.90	65	15.70	22	5.30	413	100.0	1.95	0.98	2.62	0.48
	9	86	20.80	175	42.40	103	24.90	49	11.90	413	100.0	2.27	0.92		
	29	22	5.30	106	25.70	197	47.70	88	21.30	413	100.0	2.84	0.81		
	30	13	3.10	29	7.00	156	37.80	215	52.10	413	100.0	3.38	0.75		

İlkokul öğretmenlerin stresle başa çıkmada en çok kullandıkları yöntemler sırasıyla;

Bana destek olabilecek kişilerin varlığı beni rahatlatır ($\bar{X} = 3.38$) ; Olayların değerlendirmesini yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım ($\bar{X} = 3.24$) ; Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum ($\bar{X} = 3.22$) ; Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım ($\bar{X} = 3.18$) ; Hakkımı savunabileceğime inanırım ($\bar{X} = 3.13$) ; Her şeye yeniden başlayacak gücü kendimde bulurum ($\bar{X} = 3.13$) ; Problemleri adım adım çözmeye çalışırım ($\bar{X} = 3.10$) ; İyimser olmaya çalışırım ($\bar{X} = 3.03$) dir.

İlkokul öğretmenlerin stresle başa çıkmada en az kullandıkları yöntemler sırasıyla;

Problemin çözümü için adak adarım ($\bar{X} = 1.34$) ; Elimden bir şeyin gelmeyeceğine inanırım ($\bar{X} = 1.45$) ; Mücadeleden vazgeçerim ($\bar{X} = 1.45$) ; Olanlar karşısında kaderim buymuş derim ($\bar{X} = 1.50$) ; Bir mucize olmasını beklerim ($\bar{X} = 1.59$) ; Hep benim yüzümden oldu diye düşünürüm ($\bar{X} = 1.72$) ve Kendimi kapana sıkışmış gibi hissederim ($\bar{X} = 1.75$) 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 dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin Kendine güvenli yaklaşım boyutuna ait veriler [$t_{(411)} = 2,800, p < .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X} = 3,17$) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X} = 3,02$) “epey uygun” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Bayan öğretmenlerin olaylar karşısında daha akılcı, daha sakin oldukları ve daha bilimsel hareket ettikleri söylenebilir. Ayrıca olaylara karşı örgütün yapısına uygun sistemci yaklaşım sergiledikleri ileri sürülebilir.

Tablo 18. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Cinsiyetlere Göre Stresle Başa Çıkma Yollarının Dağılımı

Boyutlar	Kadın (N=247)		Erkek (N=166)		Sd	t	P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1. İyimser Yaklaşım	2.86	0.57	2.81	0.56	411	0.818	0.414
2. Kendine Güvenli Yaklaşım	3.17	0.52	3.02	0.49	411	2.800	0.005
3. Çaresiz Yaklaşım	2.00	0.48	2.06	0.52	411	-1.095	0.274
4. Boyun Eğici Yaklaşım	1.61	0.49	1.64	0.57	411	-0.547	0.585
5. Sosyal Desteğe Başvurma	2.60	0.45	2.63	0.53	411	-0.720	0.472
6. Etkili Başa Çıkma Yolları	2.94	0.42	2.88	0.39	411	1.467	0.143
7. Etkisiz Başa Çıkma Yolları	1.84	0.44	1.88	0.49	411	-0.937	0.349

İlköğretim okulu öğretmenlerinde cinsiyetlere göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “iyimser yaklaşım” boyutuna ait veriler [$t_{(411)} = 0,818$, $p > .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X}=2,86$) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X}=2,81$) “epey uygun”; öğretmenlerin “sosyal desteğe başvurma” boyutuna ait veriler [$t_{(411)} = -0.720$, $p > .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X}=2.60$) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X}=2,63$) “epey uygun”; öğretmenlerin “çaresiz yaklaşım” boyutuna ait veriler [$t_{(411)} = -1.095$, $p > .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X}=2,00$) “biraz uygun”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X}=2,06$) “biraz uygun”; öğretmenlerin “boyun eğici yaklaşım” boyutuna ait veriler [$t_{(411)} = -0.547$, $p > .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X}=1.61$) “hiç uygun değil”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X}=1,64$) “hiç uygun değil” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı 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 desteğe başvurma) ait veriler [$t_{(411)} = 1,467, p > .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,94$) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,88$) “epey uygun” ; öğretmenlerin Etkisiz başa çıkma yollarına (Çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım) ait veriler [$t_{(411)} = -0,937, p > .05$] olup, bayan öğretmenlerde ($\bar{X} = 1,84$) “biraz uygun ”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X} = 1,88$) “biraz uygun” seviyesindedir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlerine 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 ilköğretim okulu 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 ($\bar{X} = 3,16$) “epey uygun”, erkek öğretmenlerde ($\bar{X} = 3,14$) “epey uygun” seviyededir. Cinsiyete göre öğretmenlerin puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Sorunları çözmeye sınıf öğretmenlerin özgüvenleri daha fazla olduğu ve sorunları karşı daha pozitif oldukları söylenebilir.

Tablo 19. İlköğretim Okulu Öğretmenlerinde Branşlarına Göre Stresle Başa Çıkma Yollarının Dağılımı

Boyutlar	Sınıf (N=230)		Branş (N=183)		Sd	t	P
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
1. İyimser Yaklaşım	2.88	0.58	2.78	0.54	411	1.697	0.090
2. Kendine Güvenli Yaklaşım	3.16	0.52	3.04	0.50	411	2.409	0.016
3. Çaresiz Yaklaşım	2.05	0.52	1.99	0.45	411	1.384	0.267
4. Boyun Eğici Yaklaşım	1.64	0.56	1.61	0.49	411	0.404	0.686
5. Sosyal Desteğe Başvurma	2.64	0.48	2.58	0.49	411	1.114	0.266
6. Etkili Başa Çıkma Yolları	2.96	0.42	2.86	0.38	411	1.243	0.016
7. Etkisiz Başa Çıkma Yolları	1.87	0.49	1.83	0.41	411	1.043	0.298

İlköğretim okulu öğretmenlerinde branşlarına göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin İyimser 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 ($\bar{X}=2,05$) “biraz uygun”, branş öğretmenlerde ($\bar{X}=1,99$) “biraz 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 puanların ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup olmadığını anlamak için t testi uygulandığında; cinsiyetlerine göre ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinde branşlara göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin Etkili başa çıkma yollarına (İyimser yaklaşım, kendine güvenli yaklaşım ve sosyal desteğe başvurma) ait veriler

[$t_{(411)} = 1,243$, $p > .05$] olup, sınıf öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,96$) “epey uygun”, branş öğretmenlerde ($\bar{X} = 2,86$) “epey uygun” ; öğretmenlerin Etkisiz başa çıkma yollarına (Çaresiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım) ait veriler [$t_{(411)} = 1,043$, $p > .05$] olup, sınıf öğretmenlerde ($\bar{X} = 1,87$) “biraz uygun ”, branş öğretmenlerde ($\bar{X} = 1,83$) “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 ezilmedikleri, buldukları 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

STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	HİZMET YILI	N	\bar{X}	S	Sd	F	P<05	FARK
İYİMSER YAKLAŞIM	1-10 (A)	137	2.76	0.54	2 410 412	7.678	0,001	A – C B – C
	11-20 (B)	141	2.77	0.56				
	21 ve üstü (C)	135	2.99	0.57				
	Toplam	413	2.84	0.57				
KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM	1-10 (A)	137	3.14	0,68	2 410 412	0,528	0.590	-
	11-20 (B)	141	3.07	0.55				
	21 ve üstü (C)	135	3.11	0.55				
	Toplam	413	3.11	0.52				
ÇARESİZ YAKLAŞIM	1-10 (A)	137	2.00	0.50	2 410 412	4.219	0.015	B - C
	11-20 (B)	141	2.12	0.56				
	21 ve üstü (C)	135	1.95	0.39				
	Toplam	413	2.02	0.49				
BOĞUN EĞİCİ YAKLAŞIM	1-10 (A)	137	1.62	0,51	2 410 412	3.136	0.045	B - C
	11-20 (B)	141	1.71	0.63				
	21 ve üstü (C)	135	1.55	0.41				
	Toplam	413	1.63	0.53				
SOSYAL DESTEĞE BAŞVURMA	1-10 (A)	137	2.56	0.48	2 410 412	2.121	0.121	-
	11-20 (B)	141	2.61	0.45				
	21 ve üstü (C)	135	2.68	0.52				
	Toplam	413	2.61	0.48				
ETKİLİ BAŞA ÇIKMA YOLLARI	1-10 (A)	137	2.89	0.42	2 410 412	2.202	0.112	-
	11-20 (B)	141	2.88	0.32				
	21 ve üstü (C)	135	2.97	0.51				
	Toplam	413	2.91	0.43				
ETKİSİZ BAŞA ÇIKMA YOLLARI	1-10 (A)	137	1.84	0.44	2 410 412	4.472	0.012	B - C
	11-20 (B)	141	1.94	0.56				
	21 ve üstü (C)	135	1.78	0.35				
	Toplam	413	1.85	0.46				

Tablo 20’de ilkokul öğretmenlerin hizmet durumuna göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “iyimser yaklaşım” 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 ile 11-20 hizmet yılı ile 21 ve üstü hizmet yılı arasında anlamlı ilişkiler vardır. Bu durum, belli bir tecrübeden sonra öğretmenlerin olaylara karşı daha sakin, hoşgörülü ve mantıklı davrandıkları, olayların altında ezilip üzülmekten 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” seviyededir. Her iki boyuta da hizmet yılına 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 olmadığı tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde bu iki boyutu en çok kullanan öğretmen grubu 21 ve üstü hizmet yılını 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 ($\bar{X}=2,00$) “biraz uygun”, 11-20 yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,12$) “biraz uygun” , 21 ve üstü yılları arası hizmet yılı olan öğretmen grubu ($\bar{X}=1,95$) “biraz 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 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. Her iki boyutta da 11-20 hizmet yılları ile 21 ve üstü hizmet yılları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Her iki boyutta da 21 ve üstü hizmet yılı olan öğretmenler stresle mücadelede bu iki boyutu en az kullanan öğretmen grubudur. Bu iki boyutu en fazla kullanan 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 bulanına girdikleri düşünülebilir. Bundan dolayı stresle etkisiz mücadeleyi tercih ettikleri sürülebilir. Ayrıca öğretmenliğe yeni başlamış öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile mücadele ederken sisteme yeni girmiş olmanın verdiği sıkıntıdan dolayı stresle etkisiz mücadeleyi 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 , öğretmenliğin daha nasıl iyi hale getirilir gibi konularda önerilerde bulunan , diğer meslektaşlarına ve öğrencilerine 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

STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI	MEZUNİYET	N	\bar{X}	S	Sd	F	P<05	FARK
İYİMSER YAKLAŞIM	Önlisans (A)	123	2.97	0.59	2 410 412	8.907	0.000	A - B B - C
	Lisans (B)	275	2.76	0.55				
	Lisans üstü(C)	15	3.18	0.45				
	Toplam	413	2.84	0.57				
KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM	Önlisans (A)	123	3.16	0.54	2 410 412	1.307	0.272	-
	Lisans (B)	275	3.08	0.51				
	Lisans üstü(C)	15	3.20	0.47				
	Toplam	413	3.11	0.52				
ÇARESİZ YAKLAŞIM	Önlisans (A)	123	2.10	0.33	2 410 412	3.632	0.027	B - C
	Lisans (B)	275	2.12	0.59				
	Lisans üstü(C)	15	1.98	0.44				
	Toplam	413	2.02	0.49				
BOĞUN EĞİCİ YAKLAŞIM	Önlisans (A)	123	1.67	0.62	2 410 412	1.384	0.252	-
	Lisans (B)	275	1.78	0.57				
	Lisans üstü(C)	15	1.60	0.47				
	Toplam	413	1.63	0.53				
SOSYAL DESTEĞE BAŞVURMA	Önlisans (A)	123	2.68	0.53	2 410 412	1.953	0.143	-
	Lisans (B)	275	2.59	0.47				
	Lisans üstü(C)	15	2.51	0.34				
	Toplam	413	2.61	0.48				
ETKİLİ BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Önlisans (A)	123	2.99	0.52	2 410 412	4.038	0.018	A - B
	Lisans (B)	275	2.87	0.38				
	Lisans üstü(C)	15	3.04	0.33				
	Toplam	413	2.91	0.43				
ETKİSİZ BAŞA ÇIKMA YOLLARI	Önlisans (A)	123	1.93	0.57	2 410 412	2.813	0.061	-
	Lisans (B)	275	1.96	0.36				
	Lisans üstü(C)	15	1.82	0.40				
	Toplam	413	1.85	0.46				

Tablo 21’de ilköğretmenlerin mezuniyet durumuna göre stresle başa çıkma yollarının dağılımı incelendiğinde; öğretmenlerin “iyimser yaklaşım” 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 mücadele de daha iyimser ve pozitif oldukları söylenebilir. Ayrıca lisans mezunu öğretmenlerin aceleci oldukları, olayları gereğinden fazla büyüttükleri ve hoşgörülerinin düşük seviyede oldukları ileri sürülebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çaresiz yaklaşım” 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 ($\bar{X} = 2,12$) “biraz uygun”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X} = 1,98$) “biraz uygun”; seviyesindedir. 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 yaklaşımı daha az tercih ettikleri, çaresiz yaklaşımı en çok ön lisans mezunu öğretmenlerin tercih ettikleri ileri sürülebilir. Bu durum genellikle 11-20 hizmet yılı öğretmenlerin olaylar içinde çaresiz kaldıkları bir şeyler üretmek için uğraşı 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 ($\bar{X}=3,16$) “epey uygun”, lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=3,08$) “epey uygun”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=3,20$) “epey uygun”; öğretmenlerin “sosyal desteğe başvurma” boyutuna ait veriler [$F_{(2-410)} = 1,953, p > .05$] olup, ön lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,68$) “epey uygun”, lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,59$) “epey uygun”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=2,51$) “epey uygun” seviyededir. Her iki boyuta 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 olmadığı tespit edilmiştir. Aritmetik ortalamalar incelendiğinde lisansüstü mezun öğretmenlerin stres karşısında kendine güvenle yaklaşımı diğerlerine oranla daha çok uyguladığı söylenebilir. Sosyal desteğe başvurma yaklaşımını ise ön lisans mezunu öğretmenler daha çok uyguladığı ileri sürülebilir. Sosyal desteğe başvurmanın temeli sosyal iletişim olduğuna göre ön lisans (tecrübeli) öğretmenlerin örgüt içinde iletişimi işleten 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 ($\bar{X}=1,67$) “hiç uygun değil”, lisans mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=1,78$) “hiç uygun değil”, lisansüstü mezunu olan öğretmen grubu ($\bar{X}=1,60$) “biraz uygun”; seviyededir. 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 olmadığı tespit edilmiştir. Fakat ortalamalar lisansüstü mezunların bu yaklaşımı en az kullanan 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

	KARİYER	İŞE ÖZGÜ	ÖRGÜTSEL YAPI	İŞTEKİ İLİŞKİLER	ÖRGÜTSEL ROL
İYİMSER YAKLAŞIM	-,066	-,058	,050	,019	,040
KENDİNE GÜVENLİ YAKLAŞIM	-,051	-,086	,010	-,012	-,030
ÇARESİZ YAKLAŞIM	,146*	,266*	,223*	,174*	,179*
BOYUN EĞİCİ YAKLAŞIM	,021	,176*	,138*	,070	,106
SOSYAL DESTEK	,041	,099	,146*	,080	,126*

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

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “kariyer” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “çaresiz yaklaşım” 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 arttıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,02$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin 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 boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişkiler aşağıda ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “işe özgü” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “çaresiz yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,266$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “işe özgü” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,07$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %7’sinin “işe özgü” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “işe özgü” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “boyun eğici yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,176$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “işe özgü” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “boyun eğici yaklaşım”ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,03$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’ünün “işe özgü” stres boyutundan 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 “çaresiz yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,223$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel yapı” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,05$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %5’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 “boyun eğici yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,138$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel yapı” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “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 ($r=0,146$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel yapı” 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, “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 öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarından işteki ilişkiler boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma yolları arasındaki ilişki aşağıda ortaya konmuştur:

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “işteki ilişkiler” boyutu ile stresle başa çıkma yöntemlerinden “çaresiz yaklaşım” boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=0,174$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “işteki ilişkiler” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir. Determinasyon katsayısı ($r^2=0,03$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’sinin “işteki 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 ($r=0,179$, $p<.01$). Buna göre ilköğretim öğretmenlerin “örgütsel rol” boyutundan kaynaklanan stres düzeyleri artıkça bu stres boyutuna karşı kullandıkları stresle başa çıkma boyutlarından “çaresiz yaklaşım”ı kullanma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

Determinasyon katsayısı ($r^2=0,03$) dikkate alındığında, “çaresiz yaklaşım” stresle başa çıkma tekniğinin toplam varyansın (değişkenliğin) %3’sinin “örgütsel rol” stres boyutundan kaynaklığı söylenebilir. Ancak teorik olarak açıklanan varyans diğer değişken içinde yorumlanabilir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynaklarının “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 tekniğinin 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, örgütsel 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, örgütsel stres kaynakları içerisinde en yüksek düzeyde stres yapıcısı 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 örgütsel koşullarından yararlanarak mesleklerinde ilerlemek, başarılı olmak ve bir üst konuma gelmek isterler. Bu beklentiler insana ilişkin evrensel gereksinimlerdir. İnsanın bu gereksinimlerinin giderilmemesi sonucu olarak stresle karşı karşıya gelmesi çok doğal bir olaydır.

Kariyer ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kıdem, branş ve mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

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 örgütlerinin 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 yönetmelikler çıkarılmalı ve bu durumun yöneticilerin keyfiyetine bırakılmaması (Örneğin öğretmenlerin yüksek lisans derslerine gelmek için sıkıntılar 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 değerlendirmekteyim)**
- **Eğitim politikaların en geniş katılımı bir devlet politikası olarak belirlenmeli ve sistemini bu politikalar doğrultusunda yönlendirilmeli.**

İlköğretim okulu öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde işe özgü etkenleri ($\bar{X} = 2.97$) orta düzeyde stres kaynağı olarak algılamaktadırlar.

Bu sonuç öğretmenlerimizin yetersiz iş koşullarına verdikleri tepkilerin bir ifadesidir. İhtiyaç duyulan herhangi bir şeyin eksikliği veya yokluğu hep stres kaynağı olagelmıştır (Batlaş ve Batlaş, 1998). İşe özgü stres kaynakları öğretmenler tarafından sürekli yakınma konusu olmaktadır. Kalabalık sınıflar, aşırı ders yükü, alınan maaş ve ücretin yetersizliği, eğitsel etkinliklere zamanın kalmaması öğretmenlerin yakındıkları konuların başında gelmektedir.

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

İşe özgü stres kaynaklarından alınan maaşların yetersizliği ($\bar{X} = 4.25$) ortalama ile en çok stres konularından birini oluşturmaktadır. Tatminkâr seviyede

ücret alamayan öğretmenler belirli bir toplumsal yaşam standardına kavuşamamakta ve eğitsel açıdan da istenilen verim düzeyine ulaşması mümkün görülmemektedir.

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

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

Mezuniyet durumuna göre işe özgü stres etkenleri arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Yüksek lisans mezunu öğretmenlerin bu stres boyutundan daha çok etkilenmektedir. Bu da mesleğini özümseyip yüksek lisans yapmış öğretmenlerin işlerindeki yetersizlikleri olması gereken standartlarını da bilmiş olmaktan dolayı daha çabuk tespit ettikleri ve bu konuda imkânsızlıklar ve uygun seviyede bulunamamaktan dolayı stres girdikleri ileri sürülebilir.

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

- **Öğretmenlerin belirli bir yaşam düzeyine ulaştırmak için uygun ücret politikasının uygulanmalı. Bu durum mesleğin statüsünü ister istemez yükseltecektir. Böylece öğretmen mesleğine rağbet artacak daha kaliteli insanlar öğretmen olacaktır.**

- **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 yaratıyorsa ve görevin gerekleri arasında çatışmalar yaşanıyorsa böyle bir görevin stres faktörü olması doğaldır.

Öğretmenlerin disiplincilik, yargıçlık, sırdaşlık gibi okulda oynadığı rollerin yanında toplum ve ailesinde oynadığı roller vardır (Bursalıoğlu,1987: 70-71). Bazen bu roller birbirleriyle çatışabilir. Öğrencilerin, yöneticilerin ve velilerin bu rollere ilişkin beklentileri aynı anda ve istenen düzeyde karşılayamayan öğretmenler strese girebilir. Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin rol karmaşıklığının yarattığı stres faktöründen başka yetiştirmesi için kendine emanet edilen öğrencileri sorumlulukları da vardır. Sorumlulukta stres yaratan faktördür.

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

Örgütsel rol stres faktörlerinden öğretmenlik mesleğinin kişiliğinize ve değerlerinize uygun olmaması ($\bar{X} = 4.74$) ortalama ile en çok stres konuyu oluşturmaktadır. Bu durum bize rol ile rolü oynayanın kişiliği ve değer sistemi arasındaki uyumsuzluğu vurgulayan rol-kişilik çatışmasının öğretmenlerde en önemli stres yaratan faktör olduğunu göstermektedir. Bu faktörün stres düzeyini azaltmak için uygun sosyalizasyon yöntemleriyle öğretmenler, daha meslek yaşamlarının başlangıcında kurumla bütünleşme yönünde eğitilmelidirler.

Örgütsel rol ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kıdem,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 algıların daha çok eş veya anne olarak evde oynadıkları rollere yoğunlaşması sebebiyle açıklanabilir.

Öğretmenlerin örgütsel rol boyuttaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda bu boyuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler tavsiye edilebilir.

- **Hizmet içi eğitimlerin artırılmasıyla öğretmenlerin rollerini daha iyi oynaması sağlanmalı.**
- **Öğretmenlik mesleğine 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 yapı 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 gerçekleşmemesi 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 olmasının sağlanması gerekmektedir.

Örgütsel yapı ve iklimi ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kıdem 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 kadar gelişmiş olmamasından dolayı kendisini ilgilendiren konularda bile karar vermekte zorluk çekmesinden dolayı yönetimin kendisi hakkında verdiği kararlara saygılı olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir. Ayrıca bayanların birçoğunun

buldukları ortamlarda gen yapılarından dolayı sıkıntı yaratan kişi olmak istemezler. Sistemi değiştirme çabası içinde bulunmazlar.

Mezuniyet durumuna göre lisans ile önlisans ve lisansüstü mezunu öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. Lisans mezunu öğretmenlerin diğerlerine nazaran stres düzeyleri daha düşüktür. Önlisans mezunu öğretmenler tecrübelerinden, yüksek lisans mezunu öğretmenler akademik bilgi seviyelerinin yüksek olmasından dolayı verimli ve etkin bir örgüt yapının nasıl olması gerektiğini lisans mezunu öğretmenlere nazaran daha iyi bilmektedirler. İstenilen bir örgüt ortamının bulunmaması önlisans ve lisansüstü mezunu öğretmenleri lisans mezunu öğretmenlere nazaran daha çok etkilemektedir.

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

- **Öğretmenler okul içerisinde kendilerini ilgilendiren konularda karar verme sürecine etkin olarak katılmalı.**
- **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 uygulamalara gitmeli.**

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

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

Okular temel girdisi ve çıktısı insan, işleme sürecinde yine insanın başat olması nedeniyle, insan ilişkilerinin birinci derecede önem taşıdığı örgütlerdir (Bursalıoğlu, 1987 :57).

İnsan ilişkileri ile ilgili örgütsel stres kaynaklarına ilişkin öğretmen görüşlerinde kıdem, mezuniyet ve branş durumuna göre anlamlı 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 baktığımızda insan ilişkilerin %36 sı 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 ikliminde bayan öğretmenler için anlattığımız durumlardır.

Öğretmenlerin insan ilişkileri boyuttaki sorulara verdikleri cevaplar doğrultusunda bu boyuttaki stres düzeylerini azaltmak için şu öneriler tavsiye 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 arttırıcı tedbirler alınmalı**
- **Okul yöneticileri ve öğretmenler her türlü fikre ve eleştiriye açık olması sağlanmalı**
- **Okul yöneticileri, öğretmenler arasında takım ruhu oluşturmali**
- **A Tipi kişiler kendi eksiklerini kabul etmezler. Başarısızlık durumunda hep başkalarını suçlarlar. Yöneticilerin ve öğretmenlerin A Tipi kişilik yapıları ölçülmeli ve ölçüm sonucunda aşırı değerler görülen yöneticilerin ve öğretmenlerin davranışların değiştirilmesine yönelik eğitimlerden geçirilmesine fırsatlar verilmeli.**

5.2. Stres Belirtilerine İlişkin Sonuçlar ve Öneriler

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

Stres belirtiler ile ilgili öğretmen görüşlerinde davranışsal stres belirtilerinin cinsiyet durumu hariç bütün stres belirtilerinin cinsiyet, kıdem, branş ve mezuniyet durumu arasında anlamlı bir fark yoktur. Davranışsal stres belirtilerinin cinsiyet durumuna göre anlamlı bir ilişki vardır. Bayan öğretmenler erkek öğretmenlere nazaran daha az etkilenmektedir. Bildiğimiz üzere karşılaşılan durumlara göre önlem alan bunları çözümleyen insan, yaşamını düzenlemekte, böylece kendi bedensel ve ruhsal dengesini korumaktadır. Değişen dengelere uyarak kendine yeni dengeler yaratmaktadır. Öğretmenlerin stres kaynaklarından erkek öğretmenler daha çok etkilenmektedir. Fakat sonuçlar gösteriyor ki stres erkek öğretmenlerin çoğunun direnme gücünü aştığını ve zararlı olmaya başladığını ileri sürebiliriz..

Öğretmenlerin stres belirtileri anketine 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 sportif faaliyetlere iştirak etmesi sağlanmalı.**
- **Stresin yarattığı fiziksel belirtiler göz ardı edilmemeli ve tedavisinin yaptırılması sağlanmalı.**

5.3. Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin Sonuçlar ve Öneriler

Öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri incelendiğinde kendine güvenli yaklaşım hariç diğer boyutların cinsiyet ve branş durumuna göre anlamlı bir farkları yoktur. Kendine güvenli yaklaşım boyutundaki cinsiyetlere göre anlamlı ilişki, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere nazaran bu boyutu tercih ettiklerini göstermektedir. Bayan öğretmenlerin olaylar karşısında daha akılcı, daha sakin oldukları söylenebilir. Ayrıca olaylara karşı örgütün yapısına uygun sistemci yaklaşım sergiledikleri ileri sürülebilir.

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 anlamlı ilişkiler vardır. Bu durum, belli bir tecrübeden sonra öğretmenlerin olaylara karşı daha sakin, hoşgörülü ve mantıklı davrandıkları, olayların altında ezilip üzülmeekten 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 anlamlı 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 akışına bıraktıkları şeklinde yorumlanabilir.

Hizmet yıllarına göre stresle başa çıkma yöntemlerinden sosyal desteğe başvurma boyutunda ise anlamlı 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 anlamlı 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 çaresiz yaklaşım incelendiğinde; lisans mezunu ile lisansüstü mezunu arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Lisans mezunu öğretmenler lisansüstü mezunu öğretmenlere göre stresle başa çıkmada çaresiz yaklaşımı daha çok kullandıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri olan boyun eğici yaklaşım ile sosyal desteğe 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 yollarından vazgeçmelerini sağlayıcı çözüm yolları geliştirmeli**
- **Öğretmenler, örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları hakkında bilinçlendirilmeli.**
- **Sosyal destek hizmetlere sahip olan örgütler stresle etkili başa çıkmada daha başarılıdır (Öztop, 200: 131). Yöneticiler tarafından okullarda da sosyal destek hizmetlerinin verilmesi sağlanmalı.**

KAYNAKLAR

ADEM, Mahmut. (1982). **Kalkınma Planlarında Eğitimin Hedefleri ve Finansmanı**. Ankara: AÜEF Yayını No:109.

AKAT, İter, Gönül BUDAK ve Gülay BUDAK. (2002). **İşletme Yönetimi**. İzmir: Fakülteler Kitabevi.

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

ALLEN, J. Roger. (1983). **Human Stres Its Nature and Control**. New York: MacMillan Publishing Company.

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

ARSEVEN, Ali Doğan. **Alan Araştırma Yöntemi**. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.

ARTAN, İnci. (1986). **Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama**. İstanbul: BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları.

ASLAN, Mahire. (1995). **Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları**. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).

ASLAN, Serdal. (2004). **İş Doyumu ve İş Stresi: Kara Kuvvetleri Komutanlığında Görevli Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzerinde Bir Uygulama**. Ankara: K.H.O. Savunma Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ATAKLI, Aylanur. (1999). *Stres Kaynakları, Stresin Öğretmenlik Mesleğindeki Yeri, Okul Yönetici ve Velilerin Anlayışlılık Düzeyi Üzerine Öğretmenlerin Görüşleri*. *Amme İdare Dergisi* 32, (2) , 59-67

BALABAN, Jale. (1998). **Örgütsel Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerinde Bir Uygulama**. Eskişehir: A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

BALTAŞ, Acar ve Zuhâl BALTAŞ. (1998). **Stres ve Başa Çıkma Yolları**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

BALTAŞ, Zuhâl ve Acar BALTAŞ. (1994). **Bedenin Dili**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

BAŞARAN, İ. Ethem. (1991). **Örgütsel Davranış**. Ankara: Gül Yayınevi.

BEEHR, Terry. (1995). **Psychological Stres in the Workplace**. London: Routledge Publications.

BRAHAM, Barbara J. (2004). **Ateş Altında Sakin Kalabilmek: Stres Yönetimi**. (Çev. Vedat Diker), İstanbul: Hayat Yayıncılık.

BURSALIOĞLU, Ziya. (1987). **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

CAN, Halil. (1998). **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitabevi.

CARTWRIGHT, Susan and Cary L. COOPER. (1997). **Managing Workplace Stress**. SAGE Publications International Educational and Professional Publisher.

CHANDRA, Patel. (1996). **The Complete Guide to Stres Management**. London: Vermilion.

COOPER, Cary L. and M. DAVIDSON. (1987). **Sources of Stress at Work and Their relation to stressors in non-working environment**. Genevo: Phychosocial Factors at Work World Health Organization.

COOPER, Cary L. and Michael SMİTH. (1985). **Job Stres and Blue Coller Work**. New York: Wiley.

CRANWELL, Ward, Jane. (1990). **Thriving on Stres**. London : Routledge.

CÜCELOĞLU, Doğan. (1994). **İnsan ve Davranışı**. İstanbul: Remzi Kitabevi.

ÇALIK, Temel. (1998). **Özel ve Genel Liselerde Kurumlaşma: Ankara İli Örneği**. Ankara. (Yayımlanmamış Doçentlik Tezi).

DAFT, Richard. (2001). **Organization Theory Design**. Minneapolis: South Western Publications.

DİNÇER, Ömer ve Yahya FİDAN. (1996). **İşletme Yönetimi**. İstanbul: Beta Basım Yayın.

EREN, Erol. (2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım Yayın.

ERTEKİN, Yücel. (1993). **Stres ve Yönetim**. Ankara: TODAİE.

EVERARD, Kenneth Boothby and Geoffrey MORRIS (1990). **Effective School Managemet**. (Second Ed.), London: Paul Chapman Publishing Ltd.

FONTANA, David. (1989). **Managing Stres**. London: Biddles Ltd.

FRIEDMAN, M. ve R.H. ROSENMAN. (1974). **Type A Behaviour and Your Heart**. New York: Alfred A. Knopf.

GEÇTAN, Engin. (1978). **Çağdaş İnsanda Normal Dışı Davranışlar**. Ankara: A.Ü. Eğitim Fakültesi Yayınları.

GIRDANO, D. ve G. S. EVERLY. (1998). **Stresi Artıran Beslenme Alışkanlıkları**, (Çev. Nilhan SEZGİN).

GREENBERG, Jerald and Robert A. BARON. (1997). **Behavior in Organizations (6th. Ed.)**. New Jersey : Prentice Hall.

GÜÇLÜ, Nezahat. (2001). **Stres Yönetimi**. Ankara: G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi 21 (1), 20-23.

GÜLER, Z., N. Ö. BAŞPINAR ve H. GÜRBÜZ. (2001). **İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerine Bir Uygulama**. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

GÜNEY, Salih. (2000). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Nobel Dağıtım.

GÜNEY, Salih. (2001). **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara: Nobel Dağıtım.

HARGEAVES, Gerard. (1999). **Stresle Baş Etmek**. (Çev. Ali Cevat AKKOYUNLU), İstanbul: Doğan Kitapçılık A.Ş.

HONEY, Philips. (1996). **Problem People and How to Manage Them**. London: Institute of Personnel and Development.

HORNEY, Karen. (1980). **Çağımızın Tedirgin İnsanı**. (Çev. Ayda YÖRÜKAN), İstanbul: Yüksel Matbaası.

HÜRRİYET GAZETESİ. (21 Haziran 2005). 4.Sayfa.

İŞIKHAN, Vedat. (2004). **Çalışma Hayatında Stres Ve Başa Çıkma Yolları**. Ankara: Sandal Yayınları.

IVANCEVICH, J. M., M. T. MATTESON, S. M. FREEDMAN, J. S. PHILIPS (1990). *Worksite Stress Management Interventions*. *American Psychologist* 45,(2), 252-261

IVANCEVICH, John M. and Michael MATTESON. (1980). **Stres And Work: A Managerial Perspective**. Ghenview: Scott Foresman.

JACOBSON, Christian, A. POUSETTE and I. THYLEFORS. (2001). *Managing Stres and Feelings of Mastery among Swedish Comprehensive School Teachers*. **Scandinavian Journal of Educational Research**. 45 (1), 37-52

JONES, F. ve J. BRiGHT. (2001). **Stress: Myth, Theory and Research**. New York: Prentice Hall.

KAPTAN, Saim. (1999). **Bilimsel Araştırma Teknikleri**. Ankara: Gazi Yayınları.

KARASAR, Niyazi. (2002). **Bilimsel Araştırma Yöntemi**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

KIREL, Çiğdem. (1994). **Stres Yönetimi**. Eskişehir: A.Ü.A.Ö.F. Yayınları.

KÖKNEL, Özcan. (1988). **Çağımızın Hastalığı: Stres**. İstanbul: Milliyet Tesisleri.

LAZARUS, Richard S. (1993) *From Psychological Stress to The Emotions*. **Annual Review of Psychology**, **44**, 1-21

LOEHR, James E. (1999). **Stres Altında Başarılı Olmak**. (Çev. T. BÜYÜKONAT), Beyaz Yayınları.

LUTHANS, Fred. (1995). **Organizational Behavior**. (7th Ed.). New York: McGraw Hill.

MARKHAM, Ursula. (1989). **Managing Stress The Practical Guide to Using Stres Positively**. Shaftesbury: Element Books.

NORFOLK, Donald. (1989). **İş Hayatında Stres**. (Çev. Leyla SERDAROĞLU), İstanbul: Form Yayınları.

OKUTAN, Mustafa. (2002). **Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması**. Ankara: G.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

ÖZKALP, Enver. (1986). **Örgütlerde Stres**. *Anadolu Üniversitesi İİBF Dergisi*, **7**,(1), 143-166.

ÖZTOP, Fulya. (2000). **Stresle Başa Çıkma Yolları ve Bir Uygulama**. Gebze: G.Y.T.E. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).

PEALE, Norman Vincent. (1999). **Olumlu Düşünmenin Gücü**. (Çev. Şahin CÜCELOĞLU), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

PEHLİVAN, İneyet. (1993). **Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları**. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).

PEHLİVAN, İnyet. (1998). **Yönetmel Mesleki ve Örgütsel Etik**. Ankara: Pegem Yayınları.

PEHLİVAN, İnyet. (2002). **İş Yaşamında Stres**. Ankara: Pegem Yayınları.

QUICK, J. J. C. QUICK ve D. L. NELSON. (1998). *The Theory of Preventive Stress Management in Organizations Theories of Organizational Stres*. (Ed. C. COOPER). Oxford: Oxford University Press,

RANDALL, Ray Ross and Elizabeth M. ALTMAIER. (1994). **Intervention in Occupational Stres**. London: Sage Publication.

RICE, Philip. (1999). **Stress and Health**. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing.

ROBBİNS, Stephan.(1998). **Organizational Behaviour**. New Jersey: Prentice Hall.

ROWSHAN, Arthur. (2003). **Stres Yönetimi**. (Çev. Şahin CÜCELOĞLU), Ankara: Sistem Yayıncılık.

RUSSEL, Joseph. (2000). **Stres Free Teaching**. Printed and bound in Great Britain By Clays Ltd, St Ives Plc.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve Melek TÜZ. (1995). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Ezgi Kitabevi.

SCHAFFER, Walter. (1987). **Stres Management For Wellness**. New York: McGraw Hill.

SCHULTZ, Daniield ve Sydney E. SCHULTZ. (1994). **Psychology And Work Today: An Introduction To Industrial and Organizational Psychology**. New Jersey: Macmillan Publishing.

SELYE, Hans. (1986). *History and Present Status of the Stress Concept*. (Ed.GOLDBERGER, L. ve S. BREZNITZ.), **Handbook of Stres**. New York: The Free Press,

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

ŞAHİN, N. Hisli. ve Ahmet DURAK. (1995). *Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite Öğrencileri İçin Uyarlanması*. Türk Psikoloji Dergisi 10,(34), 56-73

ŞAHİN, Nesrin Hisli. (1998). (Ed.) *Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

ŞAHİN, Nesrin Hisli. (1998). *Stres Nedir? Ne Değildir? Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları. 2, 1-7.

ŞAHİN, Nesrin Hisli. (2003). *Stres Yönetimi Dersi Ders Notları*. Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü

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

ŞİMŞEK, Şerif. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

TAŞBAŞI, Bayram. (2002). *Stress Management in Army Aviation And An Empirical Assessment Of Aircrew Stres*. Ankara: Bilkent Üniversitesi İşletme Fakültesi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tez Çalışması).

TUBESING, A. Danold. (1992). *Kicking Your Stres Habits*. Minnesota: A Signet Book.

TUTAR, Hasan. (2004). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.

TÜRKÜM, Sibel. (1999). *Stresle Başa çıkma ve İyimserlik*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları. No:1098.

VALERIE, J.S. and Cary L. CARY. (1990). *Understanding Stress a Psychological Perspective For Health Professionals*. New York: Chapman and Hall.

WHETTEN David Allred, Kim S. CAMERON. (1998). *Developing Management Skills*. U.S.: Addison-Wesley Educational Publishers Inc.

YATES, E.Jere. (1989). **Gerilim Altında Yönetici.** (Çev. Fatoş DİLBER), İstanbul: İlgili Yayınları.

ZORALOĞLU, R. Yunus. (1998). **Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları.** Ankara: H.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Doktora Tezi).



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 ve içinizden geldiği gibi vereceğiniz yanıtlar bize yararlı bir çalışma yapabilmemizi sağlayacaktır.

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

Değerli zamanınızı ayırdığınız ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder, saygılar sunarım.

Yakup KARADAVUT

Cinsiyetiniz : Kız () Erkek ()

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

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

Mezuniyet durumu : Önlisans () Lisans () Lisansüstü ()

STRES ÖLÇEĞİ

Bu bölümde ilköğretim Okullarında çalışan bir öğretmen olarak aşağıdaki hususları sizi ne derecede

0% 25% 50% 75% 100%

	0%	25%	50%	75%	100%
1 Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Mesleki gelişmeye yönelik kişisel çabaların desteklenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Mesleki ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirsizliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Yükselme ve gelişme olanaklarından herkesin eşit olarak yararlandırılmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Başarılarınızın üst yönetimce takdir edilmemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 İşinizde yükselme imkanlarınızın yeterli olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 İşin zihinsel yorgunluğa neden olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Fiziksel olanakların yetersizliği (öğretmen odası, kütüphane, spor salonu, aydınlatma vb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Öğretmen mesleğinin sıkıcı olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Sınıfların gürültü ve kalabalık olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Ders yükünün ağır olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Ders araların kısa olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Ders dışı etkinliklere ayıracak zamanın kalmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Alınan maaş ve ücretlerin yeterli olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Fiziksel imkanların yetersizliği nedeniyle eğitim - öğretim yapılamaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Çeşitli baskılar karşısında öğretmenin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Öğretmenlik mesleğinin kişiliğinize ve değerlerinize uygun olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Öğrencilerin, yöneticilerin ve velilerin öğretmene ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Çeşitli rol beklentileri (Öğretmenlik, disiplin sağlayıcılığı)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Öğretmenden görev alanına girmediğine inandığı işlerin yapılmasının istenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Program amaçlarının açık olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 İş yerinde yaranma ve dalkavukluğun yarattığı huzursuzluğun mevcut olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 İş ortamında farklı düşünce ve görüşler nedeni ile olumsuz bir havanın hakim olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla sınırlı kalması okul dışında sürdürülmemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 Öğretmenin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27 Okuldaki nöbet gün ve saatlerinin öğretmenlerin bilgileri dışında saptanması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 Öğretmenlerin bilgi ve istekleri dışında ders dışı etkinliklerde görev verilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 Okulda dedikoduların çok olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31 Rahatça tartışılmayan içtensiz ve huzursuz bir okul ortamının mevcut olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32 Öğretmenler arasındaki arkadaşlık, iş birliği ve etkileşimin yetersizliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33 Yöneticilerin kuralı olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34 Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35 Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlara gereken ilgiyi göstermemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36 Yöneticilerin eleştiriye ve farklılığa tahammül edememesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37 Velilerle ilişkilerde, yöneticilerin öğretmenin yanında yer almaması, onu desteklememesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

STRES BELİRTİLERİ

İniz ve iş çevrenizle ilgili olarak ortaya çıkan aşağıdaki stres belirtileri sizde ne derecede görünmektedir?

	Pek Çok	Çok	Orta	Az	Yok
1 Uyku düzensizliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Alkol ve sigara kullanımında artış	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Aşırı gerginlik - sinirsel davranışlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Başkalarıyla işbirliğinden kaçınma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 İşte kaza veya hata yapma eğilimi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Kendini işe verememek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Birlikte çalıştığı kişilerle işbirliği kuramama	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 İştahsızlık ve aşırı iştah	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Yapılan işin kalitesinin düşmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0 Sorumluluk almaktan kaçmak	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Yapılan işi önemsememe - ağırdan alma veya erteleme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Tansiyon yükselmesi - çarpıntı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Sindirim bozukluğu - ishal, kabızlık	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Kas gerilmeleri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Terleme veya sık idrar yapma ihtiyacı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Nefes daralması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Baş ağrısı - migren ağrıları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Alerjik reaksiyonlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Mide bulantısı ve rahatsızlıkları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0 Titreme, sinirsel tikler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 Ağız veya boğazın kuruması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Sürekli endişe - kaygı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Yetersizlik duygusu (kendini yetersiz hissetme)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Genel öfke, bunalım veya aşırı heyecan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Yorgunluk - güçsüzlük hissi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Baş dönmesi, iradesizlik ve gerçek dışı duygular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Unutkanlık	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Belirsizlik, huzursuzluk ve can sıkıntısı	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 İşe gitmekte isteksizlik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0 İşten ayrılmayı düşünme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1 İzin veya rapor alarak işten uzaklaşma isteği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 İsabetsiz kararlar verme - kararsızlık	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

bu ölçek , kişilerin yaşamlarındaki sıkıntılar ve stresle başa çıkmak için neler yaptıklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Lütfen izin için sıkıntı yada stres oluşturan olayları düşünerek bu sıkıntılarınızla başa çıkmak için genellikle neler yaptığınızı hatırlayın ve aşağıdaki davranışları sizi tanımlamaya ya da size uygunluk derecesini işaretleyin. Herhangi bir davranış size hiç uygun değilse 0'ın altındaki kutu içine işaret koyun. Çok uygun ise %100'ün altını işaretleyin.

BİR SIKINTIM OLDUĞUNDA	Hiç Uygun Değil % 0	Biraz Uygun %30	Epey Uygun %70	Tamamen Uygun %100
1 Kimseye bir şey anlatmam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 İyimser olmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Bir mucize olmasını beklerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Olayı/olayları büyütmeyp üzerinde durmamaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Başa gelen çekilir diyedüşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Sakin kafayla düşünmeye öfkelenmemeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Kendimi kapana sıkışmış gibi hissedirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Olayın/olayların değerlendirilmesi yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini istemem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Onları kafama takıp,sürekli düşünmekten kendimi alamam.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Kendime karşı hoşgörülü olmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 İş olacağına varır diye düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır,bunun için uğraşırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 Problemin çözümü için adak adarım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Herşeye yeniden başlayacak gücü kendimde bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 Elimden hiçbirşeyin gelmeyeceğine inanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18 Olaydan/olaylardan olumlu bir şeyler çıkarmaya çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Herşeyin istediğim gibi olacağına inanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 Problemi/problemleri adım adım çözmeye çalışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 Mücadeleden vazgeçerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 Hakkımı savunabileceğime inanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 Olanlar karşısında "kaderim buymuş" derim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Keşke daha güçlü bir insan olsaydım diye düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 Bir kişi olarak iyi yönde değiştiğimi ve olgunlaştığımı hissedirim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27 "Benim suçum ne "diye düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 "Hep benim yüzümden oldu"diye düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 Sorunun gerçek nedenini anlamak için başkalarına danışırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 Bana destek olabilecek kişilerin varlığı beni rahatlatır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

EK -2 : Anket Uygulama İzin Belgesi



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.08.0.APK.0.03.05.01-01/1636

24 /03/2005

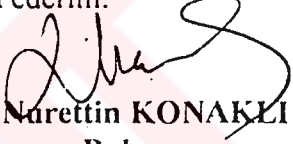
Konu : Araştırma İzni

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Milli Eğitim Müdürlüğü)

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

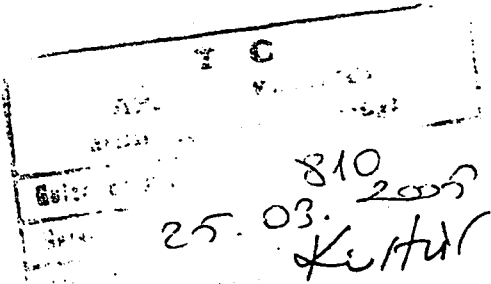
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Yakup KARADAVUT'un "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları" konulu araştırma çalışmasını İlköğretim Okullarında uygulama izin talebi incelenmiştir.

Söz konusu anketin uygulanması Bakanlığımızca uygun görülmüş olup, eğitim-öğretim faaliyetlerinin aksatılmaması şartıyla ekte bir örneği gönderilen anketin araştırmacı tarafından uygulanabilmesi için gerekli kolaylığın gösterilmesini rica ederim.


Nurettin KONAKLI
Bakan a.
Kurul Başkanı V.

İK _____ :

İK - 1 Anket (5 Sayfa)



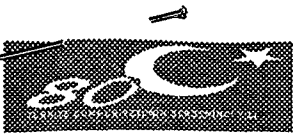
GİTİM
%100
DESTEK

ÜCRETSİZ
444 0 632
DANIŞMA HATTI

Atatürk Bulvarı Nu: 98 Kızılay
Telefon: 425 00 86 - 425 33 67
e - posta : apk @ meb.gov.tr

06650 ANKARA
Faks : 418 64 01

Elektronik ağ : www.meb.gov.tr



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Millî Eğitim Müdürlüğü

BÖLÜM: Kültür

SAYI : B.08.4.MEM.4.06.00.11.070/1209/3910

KONU : Araştırma Talebi

29.03.2005

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İLGİ : 17.02.2005 tarih ve 1424 sayılı yazınız.

Üniversiteniz, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Yakup KARADAVUT'un " İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları "konulu araştırma çalışmasını İlimiz merkez ilçelere bağlı İlköğretim Okullarında eğitim – öğretimi aksatmamak şartıyla uygulayabilmesine izin verildiğine dair Bakanlığımız Araştırma Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı'nın 24.03.2005 tarih ve 01/1636 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi rica ederim.

Erol ORTAKAYA

Vali a.

Millî Eğitim Müdür Yardımcısı

EKLER :

EK 1- Bakanlık Emri