



T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ BİLİM DALI

GENEL LİSE VE ANADOLU LİSE'LERİNDE GÖREVLİ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ (Malatya İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seval MERKAN

Malatya-2011

T.C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ ve DENETİMİ BİLİM DALI

GENEL LİSE VE ANADOLU LİSE'LERİNDE GÖREVLİ
ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ (Malatya İli Örneği)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Seval MERKAN

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mahire ASLAN

Malatya–2011

KABUL VE ONAY

T.C.

İnönü Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Seval MERKAN tarafından hazırlanan “Genel Liseler ve Anadolu Liseleri’nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı bu çalışma .../.../2011 tarihinde yapılan sınav sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

..Prof. Dr. Buharrettin DÖNMEZ

Üye (Tez Danışmanı)

..Yrd. Doç. Dr. Mahire ASHAN...

Üye

..Yrd. Doç. Dr. Neçdet KONAN

İmza

ONAY

.../.../2011

Prof. Dr. Sebahattin ARIBAŞ

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Yrd. Doç. Dr. Mahire ASLAN'ın danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım **Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırmalı Analizi (Malatya İli Örneği)** başlıklı bu çalışmanın bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün yapıtların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

Seval MERKAN

*Annem Babam ve Bizi Erken
terk eden Kardesime*

ÖNSÖZ

Bu çalışma Genel Lise ve Anadolu Lisesi öğretmenlerinin stres kaynaklarını karşılaştırarak analiz etmeye yöneliktir. Çalışmanın sonucunda, çocuklarımızı geleceğe hazırlayan, dolayısıyla toplumun geleceğine de yön veren öğretmenlerin stres kaynakları belirlenmiş olacaktır. Elde edilen bulgular ile stresin kaynakları belirlenerek stresin olumsuz etkisini azaltmada en önemli adım atılmış olacaktır.

Araştırmanın başlangıcından bitimine kadar birçok kişinin yardımı ve katkısı olmuştur. Araştırmanın ve yüksek lisans sürecinin her safhasında bilgisi, rehberliği ve anlayışı ile desteğini benden esirgemeyen tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Mahire Aslan'a şükranlarımı sunarım. Yüksek lisans eğitimim süresince emeği geçen Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı öğretim elemanlarına sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tüm yüksek lisans eğitimi boyunca beni yüreklendiren ve araştırma boyunca yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarım Zeynep ŞAHİN'e, Fatih TOPALOĞLU'na ve Ahmet Eser KARAMAN'a teşekkür ederim.

Çalışmaya gereken ilgiyi gösterip bu araştırmayı gerçekleştirmemi sağlayan tüm öğretmenlere teşekkürlerimi sunarım.

Varlıklarıyla her zaman gurur duyduğum ve hep yanımda olduklarını hissettiğim babam Süleyman MERKAN ve annem Dilber MERKAN'a, teşekkürden öte bir karşılık bulunması gerektiğine inanıyorum.

Bu katkılarla birlikte araştırmanın tüm sorumluluğu araştırmacıya aittir.

Malatya, 2011

Seval MERKAN

ÖZET

GENEL LİSE VE ANADOLU LİSELERİ'NDE GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ

(Malatya İli Örneği)

MERKAN, Seval

Yüksek Lisans, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Mahire ASLAN

Haziran, 2011, i +104 sayfa

Stres olgusu insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, günümüzde de yaşamı bireysel, örgütsel ve giderek kurumsal açıdan tehdit eden temel unsurlardan biridir.

Stresin yoğun olarak yaşandığı toplumsal kurumlardan biri de eğitimidir. Eğitim kurumunun örgütleri olan okullarda yaşanan stresli durumlar, öğretmenlerin verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu olumsuzlukla başa çıkabilmek öncelikle öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının tanımlanmasını gerekli kılmaktadır.

Bu araştırmada, Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırılması amaçlanmıştır.

Tarama modeline dayalı betimsel bir çalışma olan araştırmanın evrenini, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında, Malatya il merkezi sınırları içerisinde bulunan 23 Genel

Lisede görev yapan 830 ve 5 Anadolu Lisesi'nde görev yapan ise 241 olmak üzere toplam 1071 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde ise 10 Genel Lise'de çalışan 451 ve 5 Anadolu Lisesi'nde çalışan 241 olmak üzere toplam 692 öğretmen bulunmaktadır.

Araştırmada, veri toplama aracı olarak Aslan (1995) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketi- ÖÖSKA” güncellenerek kullanılmış ve bu araca dayalı olarak, öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları 13 boyut altında (Kararlara Katılma, İletişim, Yöneticilerin Tutum ve Davranışları, Denetim Biçimi, Çalışma Koşulları, Yükselme ve Gelişme Olanakları, Mesleksel Güvence, Mesleksel Görünüm, Örgütsel Olanaklar, Rol Çatışması-Rol Belirsizliği, İnsan İlişkileri, Öğrencilerin Tutum ve Davranışları, Velilerin Tutum ve Davranışları) ele alınmıştır.

Ölçek iki bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümü, katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin (çalışılan ortaöğretim kurumu, cinsiyet, mesleki kıdem, branş, en son mezun olunan öğretim kurumu) sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise, Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin algılarını ölçmeye dayalı 71 madde yer almaktadır. Ölçek, pek çok (5), çok (4), orta (3), az (2), ve hiç (1) şeklinde derecelendirilmiştir.

İstatistiksel analizlerde, ölçekte yer alan her bir maddeye ve boyuta ilişkin olarak katılımcıların 1–5 aralığında derecelendirdikleri yanıtların standart sapması, frekansı, yüzdesi ve aritmetik ortalaması dikkate alınmıştır.

Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin stres algıları arasında farklılık olup olmadığını saptamak amacıyla ikili karşılaştırmalarda t testi; çoklu karşılaştırmalarda ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Çoklu karşılaştırmalarda fark çıkan gruplarda, farkın kaynağını ortaya koymak amacıyla t testi kullanılmıştır.

Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Genel Lise'lerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres algıları, “orta” düzeyde iken; Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres algıları “az” düzeyindedir.

2. Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres algıları, örgütsel stresin “*Kararlara Katılma, Yükselme ve Gelişme Olanakları, Mesleksel güvence, “Mesleksel Görünüm, Örgütsel Olanaklar, Rol Çatışması-Rol Belirsizliği ve Velilerin Tutum ve Davranışlar”* ı boyutlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

3. "İletişim, Yöneticilerin Tutum ve Davranışları, Çalışma Koşulları" boyutlarında Genel Lise öğretmenleri daha fazla stres algısı içinde iken; "İnsan ilişkileri ile Öğrencilerin Tutum ve Davranışları" boyutlarında Anadolu Lisesi öğretmenleri daha yüksek düzeyde stres algılamaktadırlar.

4. Bir bütün olarak bakıldığında Genel Lise'lerde ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel strese ilişkin algılarında, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Anadolu Liseleri'nde görevli erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere oranla daha fazla stres yaşadığı belirlenmiştir. Örgütsel stresin "Mesleksel Görünüm" ile "Öğrencilerin Tutum ve Davranışları" alt boyutlarında erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları belirlenmiştir.

5. Cinsiyet bazında görev yapılan okul değişkeni Genel Lise-Anadolu Lisesi açısından değerlendirildiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel stres kaynaklarına ilişkin algıları, boyut ayrımı yapılmaksızın genel olarak değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

6. Kıdem değişkeni açısından Genel ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları stres durumlarına ilişkin algıları, hem bütünsel olarak değerlendirildiğinde, hem de örgütsel stresin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. "Kararlara Katılma ve Denetim Biçimi Yöneticilerin Tutum ve Davranışları" boyutlarında 6-10 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenleri, aynı kıdeme sahip Anadolu Lisesi'nde çalışan meslektaşlarına kıyasla daha fazla stres yaşamaktadırlar. "İnsan ilişkileri" boyutunda, 16-20 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenleri daha yüksek düzeyde stres algısı içerisindedirler. Mesleki kıdemi 20 yıldan fazla olan Genel Lise öğretmenleri "Rol Çatışması Rol Belirsizliği" boyutunda; aynı kıdem grubundaki Anadolu Lisesi öğretmenleri ise "Öğrencilerin Tutum ve Davranışları" boyutunda daha fazla stres yaşamaktadırlar.

7. Örgütsel stres kaynakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde hem Genel Liseler hem de Anadolu Lise'lerinde görevli tüm öğretmenlerin algıları arasında branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

8. Boyutlar bazında değerlendirildiğinde, öğretmenlerin branşları ile örgütsel stres algıları arasında "Kararlara Katılma, Yöneticilerin Tutum ve Davranışları, Denetim Biçimi, Çalışma Koşulları" olmak üzere dört boyutta ve yalnızca Anadolu Lisesi öğretmenlerinin branşları açısından anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

9. Mezun olunan öğretim kurumu değişkeni açısından Genel Liselerde ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres algıları arasında anlamlı bir

farklılık bulunmamakla birlikte; Anadolu Liseleri'nde görevli eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin, diğer fakültelerden mezun olanlara kıyasla daha fazla stres yaşadığı belirlenmiştir. Boyutlar bazında değerlendirildiğinde ise örgütsel stresin “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda Anadolu Liseleri'nde çalışan eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin diğer fakültelerden mezun olan meslektaşlarına oranla daha fazla stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

10. Örgütsel stresin “*Denetim Biçimi*” boyutunda eğitim fakültesi mezunu, “*İnsan İlişkileri*” boyutunda ise diğer fakültelerden mezun Genel Lise öğretmenleri, Anadolu Liseleri'ndeki meslektaşlarına oranla daha fazla stres yaşamaktadırlar. “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda eğitim fakültesi mezunu Anadolu Lisesi öğretmenleri Genel Liseler'deki meslektaşlarından daha fazla stres yaşamaktadırlar. Eğitim dışındaki diğer fakültelerden mezun olan Anadolu Lisesi öğretmenler; Genel Lise'lerde görevli olanlardan daha fazla stres algısı içerisindeyler.

Yukarıda yer alan araştırma sonuçlarına dayalı olarak öğretmenlerin öğrenci, veli ve okul yönetiminden kaynaklanan örgütsel stresle başa çıkmalarında etkili olabilecek öneriler geliştirilmiştir.

ABSTRACT

COMPARATIVE ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL STRESS SOURCES OF TEACHERS WHO WORK IN GENERAL HIGH SCHOOLS AND ANATOLIAN HIGH SCHOOLS

MERKAN, Seval

**M.S., Inonu University, Institute of Educational Sciences
Educational Administration and Supervision**

Advisor: Asst. Prof. Mahire ASLAN

June, 2011 i +104 pages.

Being as old as the mankind history, stress phenomenon is one of the basic elements that threaten the life individually, organizationally and increasingly institutionally.

One of the social institutions in which the stress is experienced intensively is education. The stressful situations experienced at schools which are the organizations of educational institution affect teachers' efficiency in a negative way. The definition of the organizational stress sources is required in order to cope with this problem.

In this study, it was aimed at comparing the organizational stress sources of the teachers working at General High Schools and Anatolian High Schools.

The population of the study, which was a descriptive study based on survey model, was composed of 1071 teachers in total, 830 of whom were working at 23 General High Schools and 241 of whom were working at 5 Anatolian High Schools within the borders of Malatya province in 2009-2010 educational year. As for the

sampling, there were 692 teachers in total, 451 of whom were working at 10 General High Schools and 241 of whom were working at 5 Anatolian High Schools.

The “Survey of Teachers’ Organizational Stress Sources”, developed by Aslan (1995), was used as the data collection tool; and the organizational stress sources of teachers were investigated under 13 dimensions (Contributing to Decision Making Process, Communication, the Attitudes and Behaviors of the Administrators, Control Style, Working Conditions, Promoting and Development Opportunities, Professional Insurance, Professional Appearance, Organizational Opportunities, Role-Conflict-Role Ambiguity, Human Relationships, the Attitudes and Behaviors of the Students, the Attitudes and Behaviors of the Parents).

The scale was composed of two parts. The first part of the scale is composed of questions related to the personal information of the participants (the type of school working at, gender, professional seniority, branch, the school graduated recently). In the second part of the scale, there were 71 items for measuring the perceptions of the teachers working at General High Schools and Anatolian High Schools towards organizational stress sources. The scale was graded as strongly agree (5), agree (4), somewhat agree (3), disagree (2) and strongly disagree (1).

The standard deviations, frequencies, percentages and arithmetic averages were taken into account for the responses that participants graded between 1 and 5 about each item and dimension in the scale.

In order to determine whether there was a significant difference among the stress perceptions of the teachers working at General High Schools and Anatolian High Schools *t*-test was used for paired comparisons and one-way analysis of variance (ANOVA) was used for multi-comparisons. In addition to this, *t*-test was used in order to determine the source of the difference between groups in which a significant difference was observed after multi comparisons.

At the end of the study, the following results were obtained:

1. While the organizational stress perceptions of the teachers at General High Schools were at “medium” level, the organizational stress perceptions of the teachers at Anatolian High Schools were at “low” level.

2. The organizational stress perceptions of the teachers working at General High Schools and Anatolian High Schools were not significantly different from each other in terms of “*contributing to decision making process, promoting and development opportunities, professional insurance, professional appearance, organizational*

opportunities, role conflict-role ambiguity and the attitudes and behaviors of the parents” dimensions.

3. While the teachers working at General High Schools were more stressful in “*communication, the attitudes and behaviors of teachers, working conditions*” dimensions, the teachers working at Anatolian High Schools perceive stress at higher levels in “*human relationships and the attitudes and behaviors of the students*” dimensions.

4. There was no significant difference in the perceptions of the teachers both at General High Schools and Anatolian High Schools related to the organizational stress they experienced in terms of gender. It was observed that the male teachers at Anatolian High Schools experienced more stress compared to the female teachers. It was also found that male teachers had more stress in terms of the “*professional appearance*” and “*the attitudes and behaviors of the students*” sub dimensions of organizational stress.

5. When the type of school variable, General High School-Anatolian High School, was examined in terms of gender, there was no significant difference between the organizational stress sources of male and female teachers regardless of any sub dimensions.

6. There was no significant difference between the stress levels of the teachers working at General High Schools and Anatolian High Schools in terms of seniority variable when it was examined both as a whole and as the sub dimensions of organizational stress. The teachers working at General High Schools for 6-10 years experienced more stress than their colleagues at Anatolian High Schools in terms of “*contributing to decision making process, control style and the attitudes and behaviors of the administrators*” dimensions. The teachers working at General High Schools for 16-20 years experienced stress at higher levels in terms of “*human relationships*” dimension. Moreover, the teachers working at General High Schools for more than 20 years experienced stress at higher levels in terms of “*role conflict-role ambiguity*”; and their colleagues in the same seniority group at Anatolian High Schools experienced stress at higher levels in terms of “*the attitudes and behaviors of the students*” dimension.

7. When the organizational stress sources were examined as a whole, there was no significant difference among the perceptions of all branches of teachers both in General High Schools and Anatolian High Schools in terms of branch variable.

8. When it was examined in terms dimensions, there was a significant difference in terms of four dimensions “*contributing to decision making process, the attitudes and behaviors of administrators, control style and working conditions* and only among the branches of teachers at Anatolian High Schools.

9. Although there was no significant difference among the teachers working General High Schools and Anatolian High Schools in terms of the graduated school type in terms of organizational stress perceptions, it was found that Anatolian High School teachers who were graduates of faculty of education experienced more stress than the teachers graduated from different faculties. When it was examined in terms of the dimensions, it was found that the Anatolian High School teachers who graduated from faculty of education experienced more stress than their colleagues who were graduated from other faculties in terms of “*the attitudes and behaviors of administrators*” sub dimension of organizational stress.

10. In terms of “*control style*” sub dimension of organizational stress, the General High School teachers who were graduated from faculty of education experienced more stress in “*control style*” dimension of organizational stress and graduates of other faculties working at General High Schools experienced more stress in terms of “*human relationships*” dimension. Anatolian High School teachers who graduated from faculty of education experienced more stress in terms of “*the attitudes and behaviors of the students*” than their colleagues at General High Schools. Anatolian High School teachers who graduated from the other faculties than faculty of education were more stressful than the ones at General High Schools.

Based on the research results above proposals which can be effective with teachers about organizational stress sources that come from students, parents, and school administration are made.

İÇİNDEKİLER

| | Sayfa |
|--|-------|
| KABUL VE ONAY | |
| Hata! Yer işareti tanımlanmamış. | |
| ONUR SÖZÜ | iv |
| ÖZET | |
| vii | |
| ABSTRACT | xi |
| İÇİNDEKİLER | xv |
| TABLolar LİSTESİ | xviii |
| ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ | xx |
| BÖLÜM I | 1 |
| GİRİŞ | 1 |
| Problem Durumu | 1 |
| Problem Cümlesi | 3 |
| Alt Problemler | 3 |
| Sayıtlar | 4 |
| Sınırlılıklar | 4 |
| Tanımlar ve Kısaltmalar | 4 |
| BÖLÜM II | 6 |
| A. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 6 |
| 2.1. Stres Kavramı | 6 |
| 2.2. Stres Belirtileri | 8 |
| 2.2.1. Alarm aşaması | 9 |
| 2.2.2. Direnme Aşaması | 9 |
| 2.2.3. Tükenme Aşaması | 10 |
| 2.3. Başlıca Stres Türleri | 10 |
| 2.3.1. Fizyolojik Stres | 11 |
| 2.3.2. Psikolojik Stres | 11 |

| | |
|---|--------------|
| 2.3.3. Örgütsel Stres | 12 |
| 2.4. Stres Kaynakları | 13 |
| | Sayfa |
| 2.4.1. Fiziksel Stres Kaynakları | 13 |
| 2.4.2. Bireysel Stres Kaynakları | 14 |
| 2.4.3. Örgütsel Stres Kaynakları | 16 |
| 2.4.3.1. İşin Gerekerinden Kaynaklanan Stres Yapıcılar | 18 |
| 2.4.3.2. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Yapıcılar | 18 |
| 2.4.3.3. Mesleki Gelişimden Kaynaklanan Stres Yapıcılar | 19 |
| 2.4.3.4. İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılar | 20 |
| 2.4.3.5. Örgüt Yapısı ve İklimden Kaynaklanan Stres Yapıcılar | 21 |
| 2.5. Stresin Sonuçları | 22 |
| 2.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları | 22 |
| 2.5.2 Stresin Fiziksel Sonuçları | 23 |
| 2.5.3 Stresin Psikolojik Sonuçları | 23 |
| 2.5.4 Stresin Davranışsal Sonuçları | 23 |
| 2.5.5 Stresin Örgütsel Sonuçları | 24 |
| 2.6. Öğretmenlik Mesleği Ve Stres | 26 |
| B. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR | 28 |
| 1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar | 28 |
| 2. Yurt dışında Yapılan Araştırmalar | 38 |
| BÖLÜM III | 44 |
| YÖNTEM | 44 |
| Araştırmanın Modeli | 44 |
| Araştırmanın Evreni | 44 |
| Araştırmanın Örneklemi | 46 |
| Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi | 51 |
| Veri Toplama Aracının Uygulanması | 53 |
| Verilerin Çözümlemesi | 53 |
| BÖLÜM IV | 55 |
| BULGULAR VE YORUM | 55 |

| | |
|---|----|
| Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin, Okul Örgütlerinde Stres Kaynağı Olarak Belirlenen Durumları Algılama Biçimlerine İlişkin Bulgular ve Yorum..... | 55 |
|---|----|

Sayfa

| | |
|---|-----------|
| Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Algıladıkları Stres Düzeyinin, Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum..... | 59 |
| Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına Göre Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Algılarının Cinsiyet Kıdem, Branş ve Mezun Oldukları Öğretim Kurumu Değişkenleri Açısından Analizine İlişkin Bulgular ve Yorum..... | 66 |
| a) Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi: | 67 |
| b) Liseler ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Analizi | 71 |
| c) Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Branş Değişkeni Açısından Analizi..... | 78 |
| d) Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mezun Olunan Okul Değişkeni Açısından Analizi ... | 84 |
| BÖLÜM V | 89 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 89 |
| SONUÇLAR | 89 |
| ÖNERİLER..... | 92 |
| A. Uygulamacılar İçin Öneriler..... | 92 |
| B. Araştırmacılar İçin Öneriler | 93 |
| KAYNAKÇA | 94 |
| EKLER | 98 |

TABLÖLAR LİSTESİ

| Tablo No. | Sayfa |
|--|--------------|
| 1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri | 14 |
| 2. Stresin Bireysel Sonuçları | 22 |
| 3. Araştırmanın Evreni | 45 |
| 4. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımı | 47 |
| 5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı..... | 48 |
| 6. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Dağılımı | 48 |
| 7. Öğretmenlerin Mesleklerindeki Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı | 49 |
| 8. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı | 50 |
| 9. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Öğretim Kurumuna Göre Dağılımı..... | 51 |
| 10. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları | 52 |
| 11. Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Algılarının Soru Bazında Sıklık Dağılımları ve Ortalamaları..... | 56 |
| 12. Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Algılarının, Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına Göre Dağılımı..... | 60 |
| 13. Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Cinsiyete Göre Dağılımı ve T- testi | 68 |
| 14. Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul Türü Açısından Karşılaştırılması | 70 |
| 15. Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Varyans Analizi | 72 |
| 16. Mesleki Kıdemlerine Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul Türü Açısından Karşılaştırılması..... | 75 |
| 17. Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Branşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları | 79 |
| 18. Branşlarına Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul türü Açısından Karşılaştırılması | 82 |

Tablo No.**Sayfa**

| | |
|--|----|
| 19. Örgütsel Stresin Alt boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Dağılımı ve T-Testi | 85 |
| 20. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul Türü Açısından Karşılaştırılması | 88 |

ŞEKİLLER VE GRAFİKLER LİSTESİ

| Şekil/Grafik No. | Sayfa |
|--|-------|
| Şekil 1. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler | 10 |
| Grafik 1. Y-D Yasası | 24 |

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi ‘Problem Durumu’ başlığı altında ele alınmış, Problem Cümlesi, Alt Problemler, Sayıtlar, Sınırlılıklar ve Tanımlar üzerinde durulmuştur.

Problem Durumu

Günümüzde bütün şiddetiyle deneyimlemekte olduğumuz çağdaş yaşam formatı, insanlığın zamana ve mekâna bağlı yatay evrimleşmesinde sınırlarının zorlandığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. Çağımızın en karakteristik özelliği, hacim ve hız boyutunda yaşanan gelişmedir (Akgündüz, 2006: 6).

Hellriegel’e göre (1983: 488) içinde bulunduğumuz yüzyılın hızlı, rekabetçi, teknolojiyi yoğun şekilde kullanan yaşamı, insanlığın karşısına yepyeni bir problem çıkarmıştır. ‘Stres’ denilen bu sorun günümüzün en çok tartışılan konularından birisi haline gelmiştir. Stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve psikolojik zorlanmaya karşı tepkinin sonucudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 230). Eğitim terimleri sözlüğünde stres bireyin çevresel uyarılara yeterli ya da araçsal olarak tepkide bulunmasını engelleyen bir dizi koşul olarak tanımlanmıştır (Balcı, 2005: 173–174). Stresle ilgili alanyazında vurgulanan temel nokta, onun psikolojik, sosyal, kültürel, örgütsel ya da fiziksel etkenlerin oluşturduğu çok boyutlu bir içerik taşıdığıdır.

Balcı’ya göre (2000: 3) stres, çağdaş insanın yaşamının her zaman ve mekânında karşı karşıya kaldığı ve/veya karşılaşıacağı bir olgudur. Pehlivan’a göre birey günlük yaşantısı içerisinde sürekli olarak çeşitli stres kaynakları ile karşı karşıya kalmaktadır (Yıldırım, 2010: 2).

Stresi hayatımızın her aşamasında deneyimliyor olmamıza rağmen insanlar en çok çalışma ortamında stresle karşılaşır. Çalışma ortamı strese her zaman elverişlidir. Çalışma ortamında yaşanan stresin çeşitli sebepleri olabilir ve her mesleğin de kendine özgü stres kaynakları vardır.

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

İşgörenler çalıştıkları örgütlere özgü değişik stres biçimlerinin etkisini duyumsamaktadırlar. Her işgörenin çalıştığı ortamdan kaynaklanan bu stres olgusunu yaşaması olasıdır.

Öğretmenler de meslekleri gereği okul örgütlerinde belli bir düzeyde stresle karşı karşıya kalırlar. Girdisi ve çıktısı insan olan okul örgütlerinin en önemli unsurları olan öğretmenler çalışma koşullarına ve beklentilere bağlı bazı stres kaynaklarının etkisini duyumsamaktadırlar. Okulların kendine özgü yapı ve işleyiş özelliklerinden kaynaklanan bu stres durumları, öğretmenlerin performansını çoğu zaman olumsuz yönde etkilemektedir.

Amerika Stres Enstitüsü'nün yaptığı çalışmanın sonucuna göre öğretmenlik; sağlığı tehlikeye sokan günlük yaşamsal problemler ile başa çıkmayı zorlaştıran yüksek riskli ve stresli meslek gruplarından biridir (Baltaş ve Baltaş, 1998: 12 akt: Akpınar, 2006: 2).

Öğretmenlerin yaptıkları iş ile ilgili doyumlarının öğrencilere verilen öğretimin kalitesi üzerindeki etkisi oldukça büyüktür. Araştırmalar, öğretmenlerin yaptıkları işleri ile ilgili olarak desteklenmediklerini hissettiklerinde ve stres yaşadıklarında, sınıf içi çalışmalarındaki motivasyonlarının düşük olabileceğini göstermektedir. Ayrıca, öğretmenlerin çalıştıkları okullardan memnun olmadıkları durumlarda, okul değiştirme ya da mesleği bırakma eğiliminde olduklarını gösteren araştırma sonuçları mevcuttur (Çepni, Cerrah ve Bacanak, 2002 akt: Çelik, 2006: 2).

Öğretmenlerde stres yaratan örgütsel kaynakları saptamak hem okul örgütlerinin daha sağlıklı bir yapı ve işleyişe kavuşmalarına, hem de eğitim-öğretimin kalitesinin artırılmasına katkı sağlayacaktır. Bu noktadan hareketle, Genel Lise ve Anadolu Lisesi bazında öğretmenlerinin stres kaynaklarının belirlenmesi önemli görülmektedir.

Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerle Genel Liselerde görev yapan öğretmenlerin stres durumlarının karşılaştırıldığı bir çalışma alanyazında bulunmamaktadır. Bu araştırmanın Anadolu Liselerinde ve Genel Liselerde görevli öğretmenlerin stres kaynaklarını ve düzeylerini ortaya çıkararak, çözümü konusunda içereceği önerilerle öğretmenlerin eğitim sisteminin daha verimli ve etkili olmasına katkı sağlayabileceği beklenilmektedir.

Bu araştırmanın amacı, Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin yaşadıkları stres durumlarını belirlemek ve bazı değişkenler açısından bunların karşılaştırmalı analizini yapmaktır.

Problem Cümlesi

Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde görevli öğretmenler, okul örgütlerinde stres kaynağı olarak belirlenen durumları nasıl algılamaktadırlar?

Alt Problemler

1. Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde görevli öğretmenlerin, okul örgütlerinde stres kaynağı olarak belirlenen durumları algılama biçimleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Genel Liselerde ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi, örgütsel stresin alt boyutlarına (karar katılma, iletişim, yöneticilerin tutum ve davranışları, denetim biçim çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, mesleksel güvence, mesleksel görünüm, örgütsel olanaklar, rol çatışması-rol belirsizliği, insan ilişkileri, öğrencilerin tutum ve davranışları, velilerin tutum ve davranışları) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Örgütsel stresin alt boyutlarına göre Genel Lise ve Anadolu Lise'lerinde görevli öğretmenlerin algıları cinsiyet, branş, mesleki kıdem, ve mezun oldukları öğretim kurumu değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Sayıtlar

1. Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde, öğretmenler açısından stres yaratıcı olarak algılanan durumlar vardır.
2. Öğretmenleri okullardaki stres kaynakları ve stres düzeyi öğretmen görüşlerine dayalı olarak saptanabilir.
3. Anket sorularına verilen yanıtlar öğretmenlerin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.
4. Araştırmanın veri toplama aracı, öğretmen stresini ve boyutlarını ölçebilecek niteliktedir.

Sınırlılıklar

1. Bu araştırma Malatya il merkezinde bulunan ve araştırmaya dahil edilen Anadolu Liseleri ile Genel Liseler'de 2009–2010 öğretim yılında görev yapan öğretmenlerin algılarını kapsamaktadır. Anadolu Meslek Liseleri araştırmaya dâhil edilmemiştir.
2. Öğretmenlerin yalnızca okul örgütünde algıladıkları stres kaynakları araştırmaya konu edilmiştir.
3. Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stres kaynakları, araştırmada kullanılan ölçme aracındaki sorularla sınırlıdır.

Tanımlar

Stres: Bireyin, fizik ve sosyal çevreden gelen uygunsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı gayret (Cüceoğlu, 2003:321).

Stresör: Strese neden olan faktörler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:189). Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenler (Pehlivan, 1995:2).

Örgütsel stres: Çalıştıkları örgüte veya yaptıkları işe ilişkin istemlerinin yeterli düzeyde karşılanmamasının işgörenlerde yarattığı tepki (Aslan, 1995: 22).

Öğretmen: 2009–2010 öğretim yılında Malatya il merkezinde bulunan, Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenler.

Okul: 2009–2010 öğretim yılında Malatya il merkezinde bulunan Genel Liseler ve Anadolu Liseleri.

Optimal Stres: En iyi başarı aralığıdır. Optimal stres seviyesi herkes için farklıdır (Yıldırım, 2010: 48).

Anadolu Lisesi: İlköğretim üzerine hazırlık sınıfı bulunan veya bulunmayan ve hazırlık sınıfı dışında en az 4 yıl öğrenim veren karma okullardır (www.ogm.meb.gov.tr).

Genel Lise: İlköğretimden sonra dört yıllık öğretim veren ve bütün öğrencilere ortaöğretim seviyesinde asgari ortak bir genel kültür vererek hayata ve yükseköğretime hazırlayan programların uygulandığı resmî ve özel örgün ortaöğretim okul veya kurumlarıdır (www.ogm.meb.gov.tr).

Milli Eğitim Bakanlığı bu iki okul türünün tanımlarını ayrı ayrı yapmış, ve okulların kuruluş amaçlarını farklı olarak belirlemiştir.

BÖLÜM II

A. KURAMSAL BİLGİLER VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan örgütsel stres kavramını açıklamaya yönelik kuramsal bilgiler ile bu konuda yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara değinilmektedir.

2.1. Stres Kavramı

Stres sözcüğü Latince “estricia”dan gelmektedir. Stres 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır (Güçlü, 2001: 92). 18. ve 19. yy’larda güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişilere ve ruhsal yapıya baskıyı ifade etmek üzere kullanılmıştır (Aydın, 2000: 50).

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

Stres kavramı ilk kez Hans Selye ile bilimsel bir anlam ve önem kazanmıştır. Selye (1982: 19), stresi “vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir” biçiminde tanımlanmıştır. Selye, stresi, bireyi etkileyen çevresel uyarıcı olarak görmüştür. 1950 yılında yaptığı bir çalışmadan sonra stres terimini, organizmanın içindeki çevreye karşı aldığı bir durum olarak tanımlamıştır. Selye’ye göre, stresin farklı koşullara göre olumlu veya olumsuz etkileri ortaya çıkabilmektedir. Selye, olumlu stresi “oustres”; olumsuz stresi “disstres” olarak tanımlamıştır.

Cüceloğlu’ na göre stres “bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir (1994: 321).

Stres, organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (Baltas ve Baltas, 2004: 26).

Hellriegel'e (1983: 488) göre stres, bir eyleme, duruma ya da bir kişinin üzerindeki fiziksel ve psikolojik zorlanmaya karşı tepkinin sonucudur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 230).

Bir başka tanıma göre stres, organizmanın her türlü değişmeye yaygın tepkisidir (Demirtaş ve Güneş, 2002: 147).

Stres çift yönlü bir olgudur. Stres hem bireyi etkileyen çevresel uyarıcılardır, hem de bireyin organizmasının bu uyarıcılara verdiği tepkilerdir (Aydın, 2000: 52).

Ertekin'e (1993) göre stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak ele alınmıştır. Allen'e göre (1983) stres, "bedenin bir tepkisidir." Bunun anlamı, stresin fiziksel bir durum olması ve fizyolojik bir tepki meydana getirmesidir. Buna göre stres fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon veya engelleme değildir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepki için başlatıcı olabilir, ancak kendileri stres değildir. Bazen psikoloji literatüründe kaygı ile stres eşanlamlı kullanılmıştır. Kaygı stresi hızlandırabilir, fakat stresin kendisi değildir. Geç kalındığında kırmızı ışıkta durmak zorunda kalınması stres değildir. Stres bedenin olaya yanıtıdır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenlere "stres yapıcı; stresör" denir. Stresör bir stres yapıcı nedendir, stres ise fizyolojik veya psikolojik etki veya sonuçtur (akt. Pehlivan, 1993: 10).

Cofer ve Appley'in (1964), stres kavramına ilişkin saptamaları önemli olarak görülmektedir (Özdayı, 1990:128).

1. Stres organizmaya ait bir durumdur.
2. Stres, bireyin çevreyle etkileşimini içerir.
3. Normal bir güdülenmişlik durumundan daha aşırı olup, çöküntü ve çelişkiyi aynı anda içerebilir.
4. Streste algılanabilen bir tehdit söz konusudur.
5. Organizmanın bütünlüğünü kapsar.
6. Normal olarak ayarlanabilen bir tepki değildir.

Bu tanımlamalardan sonra stresin ne olmadığını incelemek gerekirse:

1. Stres basit bir endişe değildir. Endişe duygusal ve psikolojik alanda kendini gösterir stres ise duygusal ve psikolojik alanda olduğu gibi fizyolojik alanda da kendini gösterir.
2. Stres basit bir sinirsel tansiyon değildir. Sinirsel tansiyon stresten kaynaklanabilir.
3. Stresin mutlaka sakınılacak veya zarar verici bir şey olması gerekmez. Başarı için gerekli olan dinamizmin kaynağı olabilir. Ancak aşırı stresin zararı yararından çoktur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 231).

Bütün bu stres tanımlarından sonra, örgüt stresini organizasyon üyelerinde fiziksel, psikolojik ve davranışsal sapmalara neden olan dış şartlara bir uyum tepkisi olarak tanımlamak mümkündür (Aktaş, 1992: 154, akt: Aydın, 2000):

2.2. Stres Belirtileri

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

1. Fiziksel Belirtiler: Baş ağrısı, düzensiz uyku, sırt ağrıları, çene kasılması veya diş gıcırdatma, kabızlık, ishal ve kolit, döküntü, kas ağrıları, hazımsızlık ve ülser, yüksek tansiyon veya kalp krizi, aşırı terleme, iştahta değişiklik, yorgunluk veya enerji kaybı, kazalarda artış.
2. Duygusal Belirtiler: Kaygı veya endişe, depresyon veya çabuk ağlama, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabılık, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık, duygusal olarak tükendiğini hissetme.
3. Zihinsel Belirtiler: Konsantrasyon, karar vermede güçlük, unutkanlık, zihin karışıklığı, hafızada zayıflık, aşırı derecede hayal kurma, tek bir fikir veya düşünceyle meşgul olma, mizah anlayışı kaybı, düşük verimlilik, iş kalitesinde düşüş, hatalarda artış, muhakemede zayıflama.
4. Sosyal Belirtiler: İnsanlara karşı güvensizlik, başkalarını suçlamak, randevulara gitmemek veya çok kısa zaman kala iptal etmek, insanlarda hata bulmaya çalışmak ve sözle rencide etmek, haddinden fazla savunmacı tutum, birçok kişiye birden küs olmak, konuşmamak.

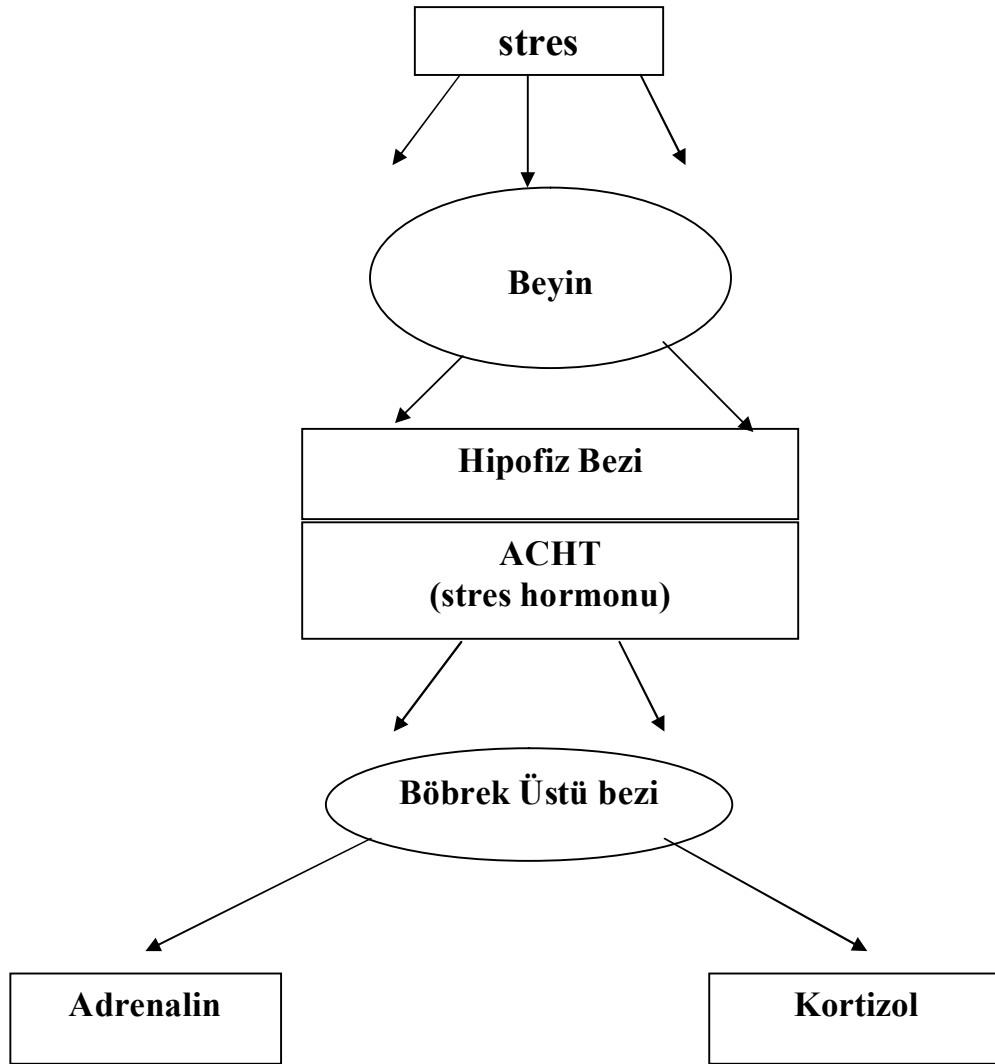
Yukarıda ifade edilen stres belirtilerine karşı organizma çeşitli şekillerde tepki mekanizmaları geliştirmiştir.

Bireyde bir dizi tepki yaratan çevresel uyarıcı olarak tanımlanan stresörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri ilk olarak 19. yy'ın yarısında Fransız fizyolog Claude Bernard incelemiştir. Elli yıl sonra da Amerikalı fizyolog Walter B. Cannon'un çalışmaları gündeme gelmiştir. Cannon'un stresörlere karşı organizmanın gösterdiği tepkileri incelerken ortaya attığı "savaş veya kaç" tepkisi günümüzde geçerliliğini korumaktadır. Kişi mücadele edemeyeceğine inandığı tehlikeli durumdan kaçır veya başa çıkabileceğine inandığı tehlikeyle mücadele eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 232).

Dr. Hans Selye'nin stres kuramı, organizmanın tepki mekanizmalarını içerir ve "Genel Uyum Sendromu" olarak bilinir. Bu kurama göre, organizmanın strese tepkisi üç aşamada gelişir; alarm tepkisi, direnme ve tükenme aşamalarıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 232).

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

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



Şekil 1. Stres Sırasında Organizmada Meydana Gelen Değişiklikler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 234)

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

2.3. Başlıca Stres Türleri

Stres üreten faktörler, stres yaparlar (stresör) olarak adlandırılmaktadır. Hepsi aynı biyolojik stres tepkisini gösterse de aslında birbirinden farklıdır (Sandıkçı, 2010: 19). Stresle ilgili çalışmalar incelendiğinde, genel olarak üç stres türü olduğu görülmektedir.

2.3.1. Fizyolojik Stres: Albrecht (1988: 97) fizyolojik stresi yakın çevrenin etkileri nedeniyle vücudun rahatsızlanması sonucu oluşan stres olarak tanımlamıştır (akt: Aslan, 1995: 19). Dış çevre koşullarındaki fiziksel ve kimyasal değişiklikleri duyu organlarımız olan göz, kulak, deri, dil ve burun yoluyla algılarız. Fiziksel güçleriyle çalışanlar gerilme, sıkıştırma ve kesme streslerine direkt olarak maruz kalırlar (Sandıkçı, 2010: 4). Selye, güçlü duyguların yol açtığı heyecanlanma halinde, vücutta meydana gelen değişikliklerin aşağı yukarı standart olduğunu gözlemlemiştir. Yani hissedilen duygu türü, meydana gelen değişiklikler aynıdır (Albrecht, 1988: 58–74, akt: Özdayı, 1990: 131).

Stres; aşırı ses, ışık, ısı, çok fazla ya da çok az sorumluluk ve çok fazla ya da çok az denetim neticesinde ortaya çıkar. Fakat aynı stresli ortamda bulunan tüm insanlar, bu stresli duruma aynı tepkiyi göstermezler. İşi başarma arzusu yüksek olan bir bireyi işle ilgili gerilim motive ederken; diğer bir bireyin saldırganlık, işi yapmama isteği gibi tepkiler göstermesine neden olur (Şimşek, Akgemici ve Çelik, 2001: 215).

Stres, her şeyden önce bir enerji tüketimine yol açmaktadır. Strese uyum için kullanılan enerji kaynakları tükenebilir niteliktedir. Çünkü kasların bu alışılmamış işleri yapabilmesi için ek bir enerjiye ihtiyacı vardır. Kalp hızlı ve güçlü bir şekilde atacak kan basıncı damarları genişletebilmek için yükselecektir. Selye, soğuk, ısı, ilaç, çeşitli hormonlar, üzüntü, neşe gibi birbirinden farklı şeylerin vücutta biyokimyasal bir tepkiye neden olduğunu belirterek bu durumun vücutta yıpranma ve yaşlanmaya yol açtığını belirtmektedir (Selye, 1974: 25–30).

2.3.2. Psikolojik Stres: Vücuda yönelik herhangi bir dış fiziki etki olmaksızın bireyin kendi düşünce süreçleri sonucu oluşan stresi de “zihinsel stres” olarak adlandırılır (Sandıkçı, 2010: 6). Psikolojik anlamda stres, kişiye özgü ve tek olan bireysel bütünlüğü zorlayıcı ve bozucu etkenlerdir. İnsan, stresler karşısında psikolojik ve sosyal bütünlüğünü korumak amacındadır. Bu korumayı hem bilinç dışı mekanizmalar, hem de bilinçli çabalar ile yapar (Baltaş ve Baltaş, 1987: 30).

Psikolojik stres hakkında kapsamlı araştırmalarda bulunan Lazarus zihinsel ve işlevsel oluşumun hem duygu hem de anlam bakımından stresin oluşumundaki etkilerini ön plana çıkarmıştır. Aynı olay farklı bireylerde, hatta bazen aynı bireyde farklı zamanlarda farklı tepkiler yaratmaktadır. Bu süreçte en önemli değişken, Lazarus’un ara

değişkenler olarak betimlediği, bireye göre farklılıklar gösteren psikolojik özelliklerdir. Bunlar:

1. Gereksinim ve güdüler
2. İnanç sistemleri ve algısal özellikler
3. Eğitim ve bilgi birikimine bağlı zihinsel kaynaklardır.

Psikolojik stresi fiziksel stresten ayıran temel fark, psikolojik stresin, vücuda yönelik herhangi bir fiziki etki olmaksızın bireyin kendi düşünce süreçleri sonucu ortaya çıkmasıdır (Albrecht, 1988: 97–98, akt: Aslan, 1995: 20).

2.3.3. Örgütsel Stres: Örgütlerde yaşanan stres yaygın bir durumdur. Çalışma ortamının neredeyse her yönü stres üretebilir (Steers, 1981: 343).

Çalışanların bu stresinden örgüt; işgücü devri, devamsızlık, verimlilik, güvenlik gibi hususlarda olumsuz etkilenir. Yani çalışma hayatındaki stres, örgüt ve onun çalışanları arasında negatif bir etkileşime neden olur.

Çağımızın en önemli sorunlarından biri olan stres ve stresin çalışma yaşamındaki etkileri çalışanlar üzerinde ciddi sıkıntılara yol açmakta ve bu rahatsız edici, baskıcı durumdan çalışma yaşamının bireyleri kurtulmak istemektedir. Sebepleri ve sonuçları kişiden kişiye değişmekle birlikte stres konusunda yapılan araştırmalar bu rahatsız edici duruma belli bir açıklık getirmeye çalışmakta ve stresin olumsuz sonuçlarına karşı tedavi edici yöntemler geliştirmektedirler (Cam, 2003: 42).

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey, örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel stres” ile iç içe bulunabilmekte ve bu kavram iş stresi veya mesleksel stres olarak da adlandırılmaktadır. *Örgütsel stres, bireyin kaynakları istemler karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkmaktadır.* Bu durumda kaynak ile istem arasındaki denge önem taşımaktadır (Pehlivan, 1995: 11–12). Yönetici stresi de örgütsel stres çerçevesi içinde değerlendirilebilir ve onun bir alt birimi olarak kabul edilebilir.

Örgütlerde ortak olan nokta, nedenlere bağlı stres kaynaklarının yanında, yalnızca o örgüte özgü ya da o işten kaynaklanan stres ortamları da bulunabilmesidir.

2.4. Stres Kaynakları

Stres yaratıcı etkiye sahip her etken (stresör), temelde bir stres kaynağı ya da stres nedenidir.

Stres kaynakları ile ilgili bir sentez yapılmak istense, alanyazındaki farklı sınıflandırmalar da göz önüne alınarak, fiziksel, bireysel ve örgütsel stres kaynakları olmak üzere üç başlık altında incelenebileceği görülmektedir. Bu başlıklardan, örgütsel stres kaynakları, araştırma konusunun gereği olarak ayrıntılı biçimde, diğer kaynaklar ise genel olarak ele alınmaktadır.

2.4.1. Fiziksel Stres Kaynakları

Fiziksel stres kaynakları, bireyin yaşadığı çevre ile etkileşiminde söz konusu olan, gözle görülebilen veya görülemeyen ve bireyde önemli düzeyde strese yol açan öğelerdir (Albrecht,1988:172 akt. Aslan, 1995: 32). Bunlar dış çevredeki doğal olan (sıcaklık, soğukluk v.b) ve olmayan (gürültü, toz, kalabalık v.b) etkenleri içermektedir. Büyük şehirler ve özellikle metropoller, fizik çevrenin hemen hemen tüm stresörlerini taşıdıklarından, potansiyel fiziksel stres kaynağı olarak görülebilir.

Fiziksel stres kaynakları şunlardır (Baltaş ve Baltaş, 2004: 57; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001:145):

Sıcak ve soğuk, hava kirliliği, gürültü, kalabalık, radyasyon, toz, kuruluk ve nemlilik, duman, kimyasal buhar, güçlü kokular, titreşim, güçlü güneş ışığı, morötesi veya kızılötesi ışınlar, tehlikeli makineler, tehlikeli hayvanlar, patlayıcı ve zehirleyici özelliği olan maddeler, kimyasal atıklar ve düzensiz trafik.

Günlük yaşam sürecinde bu fiziksel stresörlerin birçoğu ile iç içe bulunan birey, uyum yeteneği ölçüsünde, bunlarla başa çıkma mücadelesi vermektedir. Çevresel uyarıcılara güçlü tepkiler vermekte yetersiz kalan bireyler, bu stresörlerin sayı ve yoğunlukça artması durumunda ortaya çıkacak stres yaşantılarından da daha yoğun olarak etkilenmektedirler.

Fiziksel stres, kaynakları açısından değerlendirildiğinde, yaşamda hiçbir zaman stresin yok olmayacağı; zaten amacın da stresi yok etmek değil, strese rağmen mutlu yaşayabilmek olduğu ifade edilmektedir (Özgen, 1989: 64 akt: Aslan, 1995: 32).

2.4.2. Bireysel Stres Kaynakları

Hem bireyin kişilik yapısından ve hem de bireysel yaşam biçiminden kaynaklanan stresörlerin tümü bu grupta yer almaktadır.

Kişilik analizi ve stres ile ilgili ilk çalışma Dr. Ray Rosenman ve Dr. Meyer Friedman tarafından 1974 yılında ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda insanların stres algılamaları üzerinde iki tip davranış özelliğinin etkili olduğu görülmüştür. Bu davranış tipleri ise A ve B tipi davranış kalıpları olarak adlandırılmıştır ve bunlara ait çeşitli özellikler sıralanmıştır.

| A tipi kişilik özellikleri | B tipi kişilik Özellikleri |
|---|--|
| Yükselme ve başarı hırsı | İş konusunda çok rahat olmak, başarı ile ilgilenmemek |
| Başkalarıyla yarışmak | Başkalarıyla yarışmamak, herkesle dostluk içinde olmak |
| Zamana karşı yarışmak, acelecilik, iki işi aynı anda yapma isteği | Zaman ile ilgilenmemek, işi bitirmek için zaman saplantısının olmaması |
| İşe yöneliktirler | Sağığına düşkündür. |
| Hızlı konuşmak | Sakin ve açık konuşmak |
| İnsan ilişkilerinin zayıf oluşu | Çevreye açık ve sosyal yaşamı seven bir özellik taşımak |
| Çabuk öfkelenmek | Sabırlı olmak |
| Dinlenmeyi sevmemek | Suçluluk duymadan dinlenirler |
| Planlamayı zaman kaybı olarak görmek | |

Tablo 1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 238)

Bu tipi kişilikler ruh sağlığı açısından daha çok psikopatik kişilik eğiliminde olan bireylerdir. A tipi davranış, sosyal ve fiziki çevreyle bir mücadele halindedir. A tipi davranış kalıbı, rekabetçilik, saldırganlık, düşmanlık, başarıya tutkulu olmak, aceleci davranmak gibi bir takım kişisel ve davranışsal özelliklerin karışımı biçiminde ortaya çıkmaktadır. A tipi kişilik özelliklerine sahip olanlar, kendileri, aile bireyleri ve iş arkadaşları için oldukça yüksek beklentilere sahiptirler. Belirledikleri bu düzeye ulaşamadıkları durumlarda mutsuz olur ve strese girerler. Bu davranış tarzını sergileyen kişiler zamanla, hem kendileriyle hem de yakınlarıyla sürekli rekabet halindedirler. Bu

rekabet duygusunun bütün yaşamlarını kapsamayı dolayısıyla ister istemez strese girerler (Can, 2006: 248).

B tipi kişilik özelliklerine sahip olan insanlar hayatı basit yasarlar. Oldukça açık ve rahattırlar. Basarı onlara fazladan bir şey vermez, bu yüzden sürekli olarak başkaları ile yarış halinde değildirler. A tipi kişilerin tersine, B tipi davranış kalıpları sergileyen bireyler daha az stresle yüz yüze kalırlar (Can, 2006: 250).

Baltaş ve Baltas (2004:140–141), A ve B tipiyle ilgili olarak şu noktaların göz önünde tutulması gerektiğine işaret etmektedirler;

Bu sınıflamanın amacı, A veya B tipi biçiminde iki insan tipi oluşturmak değildir. "A tipi insan" yoktur; "A tipi davranış" vardır ve tüm insanlar A ya da B tipi davranış biçiminin bazı özelliklerini gösterirler.

Dünyada hiçbir insan A tipi davranış biçiminin bütün özelliklerine sahip değildir. B tipi özellikler taşıyan birçok insan, bir derece A tipi davranış özelliği gösterebilir.

A tipi davranış, stresle eşanlımlı olmadığı gibi, strese karşı verilen bir tepki de değildir. A tipi davranış biçimi, bir insanın sahip olduğu temel kişiliğinin ve bu davranışın ortaya çıkmasına olanak veren toplumsal koşulların sonucudur.

Kişilik özellikleri dışındaki bireysel stres kaynaklarının ikinci önemli kategorisi, Thomas Holmes ve Richard Rahe'in (1962) çalışmaları sonucu geliştirilen "Toplumsal Yaşam Değişiklikleri Ölçeği" içerisinde yer alan yakın geçmişteki yaşam olaylarıdır. Bunun için, bireyin günlük yaşamında değişiklik yaratan ve uyum gerektiren olaylar bir listede toplanıp, her olayın ortalama ağırlık puanı saptanmıştır. Bu listede eşin ölümüne 100, boşanmaya 73, evliliğe 50, aileden yakın birinin ölümüne 63, emekli olmaya 45, bir başarı elde etmeye 28, üstlerle olan anlaşmazlığa 23 olmak üzere, 43 yaşam olayına ağırlıklarına göre puan verilmiştir. Puanlamada olayın olumlu (terfi) veya olumsuz (ölüm) yönü değil, yaşamında yaratacağı değişikliğe bireyin uyum düzeyi esas alınmıştır. Bu yüzden her olayın bireyde meydana getirdiği stres düzeyi ile bu stresin yarattığı değişikliğe bireyin uyum gücülüğü doğru orantılıdır (Baltas ve Baltas, 2004: 68).

Bunların dışında, bireyin ailesi ve çevresiyle olan ilişkilerinin, demografik özelliklerinin (yaş, cinsiyet, medeni durum) sosyo-ekonomik ve genel sağlık durumu ile toplumsal yaşam biçimi ve gereksinimlerinin de bireysel strese kaynaklık etmede değişik düzeylerde etkisi bulunabilir.

Lau ve Shani (1988: 421), bireysel stres kaynaklarıyla ilgili olarak üzerinde durulan noktaları da içeren saptamalarında, bireysel stresin kişilikten (A tipi), belirsizliğe ilişkin hoşgörüden, kontrol odağından, yaşam değişimlerinin oranından, değişimle başa çıkma yeteneğinden, güdüleme, beceri ve yetenek düzeyinden kaynaklanabileceğini ileri sürmektedirler (akt: Aslan, 1995: 34–35).

Sonuç olarak, stres bireye bağlıdır. Bu da yaşamda elde edilen tecrübelerle, duygusal etkinliğe, savunma kapasitelerinin biçimine ve gücüne, bireyin olaylara hazırlıklı olma ve onları kontrol edebilme yetisine bağlıdır.

2.4.3. Örgütsel Stres Kaynakları

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

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

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

Ayrıca kontrol edilmeyen stres, örgütlerde düzensizlik yaratır ve pahalıya mal olur. Macy ve Mirvis (1976), örgütlerin maliyet yüklerinin çalışanların düzensiz çalışmalarıyla doğru orantısı olduğunu vurgulamışlardır. Diğer taraftan düzenli bir örgütsel stres, yönetimi ve maliyeti olumlu bir şekilde etkilemektedir.

Yerkes ve Dodson'un (1908) belirttikleri gibi verimin maksimum olduğu nokta, stresin optimal (normal) olduğu noktadır. Bu yüzden üretim yöneticileri stresi optimum seviyede tutmaya çalışmaktadırlar. (akt: Özdayı, 1990: 136).

Örgütsel davranış ve örgüt psikolojisi alanlarının güncel çalışma konularından birisi olan örgütsel stres ve buna yol açan kaynaklara ilişkin görüşlerde kimi farklılıklar bulunmasına karşın, birçok noktalarda benzerlik olduğu dikkati çekmektedir. Örgütsel stres kaynaklarına ilişkin olarak aşağıda belirtilen görüşler bu yargıyı doğrular niteliktedir:

Gross'a göre, örgütsel stresin üç temel biçimi vardır (Levine ve Scotch, 1970, s. 281): (1) Örgütsel kariyer stresi (işsizlik, yetersiz ücret ve tanınma eksikliği), (2) görev stresi (iş doyumsuzluğu, çalışma koşulları ve işin anlamı) ve (3) örgütün yapısal stresi (toplumsal etkileşim, rollerin ayrılması ve çatışması) (akt: Aslan, 1995: 35).

Cooper ve Torrington (1979: 184), örgütsel stres kaynağı olarak hem örgüt içi hem de örgüt dışı etkenler üzerinde durmaktadırlar. Bireysel stres kaynaklarının örgüt dışı etkenleri oluşturduğunu belirleyen araştırmacılar, örgüt içi etkenler olarak da örgütte oynanan rol, mesleki ilerleme, insan ilişkileri, örgütsel yaşam, örgüt ile dışarıdaki yaşam arasındaki ilişkiler ve yapılan işe ilişkin özellikleri ele almaktadırlar. (akt. Aslan, 1995: 36).

Stresle ilgili çalışmaların birçoğunda örgütsel stres kaynağı olarak ele alınan görev, işgöreni örgüt için gerekli kılan işlem ve eylemler demetidir; bu işlem ve eylemlerin yapılması işgörence sağlanır (Başaran, 1991: 40). Örgütler gelişip karmaşıklaştıkça, işgörenlerden beklenen görevler artmakta; buna koşut olarak da işgörenlerde stres yaratan etkenler çoğalmaktadır.

Örgüt içinde stres yaratan faktörler ile ilgili birçok araştırma yapılmış ve elde edilen veriler değerlendirilerek bazı sınıflamalar yapılmıştır. Sınıflandırma yapılırken dikkate alınan temel noktalardan bazıları şunlardır (Güney, 2006, 319):

- a. İşle doğrudan ilgili unsurlar,
- b. Çalışma yaşamındaki mesleki gelişme,
- c. Çalışanların örgütteki rolü,
- d. Örgüt dışı sosyal ilişki,
- e. Örgütsel İklim

2.4.3.1. İşin Gerekerinden Kaynaklanan Stres Yapıcılar

Her örgütün, kendine özgü sorunları ve bu sorunların oluşturduğu stresi vardır. Çünkü her işin kendi yapısına ve kapsamına göre birtakım gerekleri ve istekleri vardır.

Örgütün görev yapısı, örgüt işlevlerinin görevlere bölünmesi, bu görevlerin birimlerde bütünleştirilmesi, birimlerin yönetimini kolaylaştıracak biçimde basamaklandırılması ile oluşur. Görev yapısı örgütün iskeletidir. Görev yapısını çalıştıracak olan ise işgörendir. İşgörenin görev yapısına ilişkin algı, beceri ve tutumları onun örgütsel davranışının etkili ve başarılı olmasında büyük rol oynar (Aydın, 2008: 42).

Genellikle stres, hızlı iş temposunun veya monotonluğun veya uyarıcı noksanlığının sonucunda ortaya çıkmakta ve iş kazalarına ve yaralanmalara sebep olmaktadır. Çalışma sürecinde sık sık görülen kas ve iskelet problemlerinin temelinde kuşkusuz zihni yorgunluk yatmaktadır. Bu yüzden iş düzeni sağlık ve refah için çok önemlidir (Özdayı, 1990: 139).

2.4.3.2. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Yapıcılar

Rol kavramını bu günkü anlamda kullanmamıza yardımcı olan bilim adamı LINTON'dur. Linton rolü, statünün etkin bir yönünü ifade eden bir kavram olarak düşünmüştür. Linton'a göre, toplumsal yapı içindeki bireyin hakları ve yükümlülükleri belirlendiğinde, onun sosyal rolü de belirlenmiş olmaktadır (Güney, 2006: 16).

İş yaşamında da her iş görenin kendisinden rol bekleyen kişilerden oluşan bir rol takımı vardır. Bunlar örgüt içinden veya dışından kişiler olabilirler. Örgüt içinde rol

yapısına bağılı olarak ortaya çıkan stres faktörleri bulunmaktadır. Bunlar; rol çatışması ve rol belirsizliğidir (Aydın, 2008: 48).

Rol Çatışması; aynı anda iki veya daha çok rolü gerçekleştirmek durumunda olan bir kişinin rolün gereklerinden birine uymanın diğerine uymayı güçleştirecek biçimde ortaya çıkmasından meydana gelir (akt. Özdayı, 1990: 139). Hodgetts'e göre, (1991) Rol çatışması; bir bireyin iki veya daha fazla rol arasında bir role uymanın diğer role uymayı güçleştirdiği durumlarda ortaya çıkan bir durumdur (akt: Yıldırım, 2010: 38). Başka bir ifadeyle rol çatışması, bir iş görenin çalıştığı yerde farklı ve uzlaştırılması mümkün olmayan taleplerle karşılaşması halinde ortaya çıkar.

Bireyler kendilerinden beklenen görev ya da rolleri hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları zaman rol belirsizliği ile karşılaşır. Söyle ki; kişi kendisinden ne beklendiğini tam olarak bilmiyorsa, kendisinden ne beklendiğini biliyor ama buna nasıl ulaşılacağı konusunda fikir sahibi değilse ya da birey hem kendisinden ne beklendiğini hem de buna nasıl ulaşacağını bilmesine rağmen, icra edeceği görevlerin nasıl sonuç vereceğini önceden kestiremiyorsa rol belirsizliğiyle karşı karşıyadır (Yıldırım, 2010: 37).

Bireyin birden çok üste bağlanma su, farklı iki veya daha fazla işi yüklenmesi, iş yaparken hissedilen baskı kişinin işini yaparken bitiremeyeceği endişesi, bireyin alışık olduğu bilgi ile bireyin rolünü yeterli biçimde yerine getirebilmesi için gerekli performansın olmayışı stresi doğurmaktadır. İşletmelerin çok katı şekilde örgütlenmesi ve sorumlulukların belirgin bir şekilde saptanmamış olması, yaratıcı ve sorumluluk alma arzusunda olan kişileri soğutup onları bunalıma sokacağı gibi, tam tersine aşırı bir özerklik ve serbestlik verilmesi de, iş tanımlarında belirsizliği artıracığından, kişiler için stres kaynağı olabilir. Kıt kaynaklar ya da zaman düzenlemesi sorunlarıyla ilgili bağımlılıklar, kişinin çevresini denetim altına almak için kendindeki içsel baskılar da strese neden olmaktadır (Özdayı, 1990: 140).

2.4.3.3. Mesleki Gelişimden Kaynaklanan Stres Yapıcılar

Kişilerin iyi ve elverişli çalışma şartlarına sahip olmaları, onları, çalıştıkları işin baskısından biraz olsun kurtardığı için oldukça önemlidir.

Her insan yükselme ve meslekte ilerleme arzusu taşır. Yeterince ilerleyememe sonucu, çalışan kişinin yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilememesi ve gereken sorumluluğun verilememesi durumu ortaya çıkar. Böyle bir durumda kişinin yaptığı görevin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalmakta ve kişi kendini geliştirememektedir. Tatminsizlik yaratan bu durum, kişinin stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır (Güney, 2006, 322).

Bir işte ilerleyememe gibi hızla yükselme ve başarıya çabuk ulaşma da, strese neden olmaktadır. Araştırma bulguları, bu kişilerin diğerlerine göre daha fazla kalp spazmı geçirdiklerini göstermektedir (Gregor, 1970 akt: Özdayı, 1990: 141).

Yükselme iki yönlü stres yaratan bir durumdur. Kişi bir yandan yükselemediği için haksızlığa uğradığı duygusu ile stres yasarken diğer yandan yükselmesi durumunda da yeni görevinin gerektirdiği uyum çabası nedeniyle de stres yaşamaktadır (Türker, 2009: 25).

Çalışma hayatında ödül de önemlidir ve kişinin ruh sağlığını olumlu yönde etkiler, işinden devamlı dert yanan başarısız kişilerin her zaman gergin olacakları açıktır. Bunlar, devamlı işin risklerinden kaçmayı kendilerine bir kazanç sayarlar (Zaleznik, Vries and Howard, 1977 akt. Özdayı, 1990: 142).

2.4.3.4. İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılar

İnsan ve örgüt o kadar farklı alt ve üst sistem ile etkileşim içindedir ki, her yer ve zamanda geçerli ideal bir örgüt ve örgütsel davranış modeli yoktur. Her sistemin içinde bulunduğu özel şartlara uygun olarak düşünülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu yüzden farklı durum ve şartların farklı örgütsel uygulamaları mevcuttur (Kaldırımcı, 1983 akt: Özdayı, 1990: 142).

İş yerindeki ilişkilerin temelini oluşturan, kişiler için önemli bir potansiyel stres kaynağı yaratan durum, işyerinde kişinin çevresini çok sayıda insanın oluşturmasıdır. Bu kişiler astlar, üstler ve meslektaşlardır. Meslektaşlar olarak adlandırdığımız ise kendi düzeyinde bulunan kişilerdir (Artan, 1987, akt: Özdayı, 1990: 142).

Örgüt içindeki bireylerin birbirleri ile uyumlu ve sağlıklı iletişim geliştirmeleri işle ilgili sorunların azalmasına yardımcı olurken kişisel ve örgütsel hedeflere ulaşmayı

da kolaylaştırır. Kişiler arası ilişkilerin zayıf olduğu örgütlerde ise yoğun stres yaşandığı görülmektedir. Çünkü çalışanlar arasındaki ilişki tarzı, iş görenlerin diğer kategorilerdeki stres faktörlerine olan tepkilerini de etkilemektedir (Türker, 2009: 34).

İyi çalışma ilişkileri ve aynı düzeyde çalışanlar, astlar ve üstler ile karşılıklı etkileşim, örgütsel yaşamın çok önemli bir parçası olup, bireysel ve örgütsel amaçların başarımına yardım eder; yetersiz veya eksik olduğunda ise, stres kaynağı oluşur (Erdogan, 1999 akt: Yıldırım, 2010: 39).

2.4.3.5. Örgüt Yapısı ve İklimden Kaynaklanan Stres Yapıcılar

Bazı örgütsel stres etkenleri doğrudan örgütün organizasyonel yapılanması ile ilgilidir. İşlevlerini özertleştirmemiş, her bir biriminin işini yaparken diğer birimlerine ya da merkezdeki üst yönetimin onayına bağımlı olduğu örgütlerde yapıya bağlı faktörler daha belirgin biçimde ortaya çıkar (Bayram, 2006: 36).

Örgütün boyutu bireyin yaşadığı stresi etkiler. Büyüklüğü nedeniyle bürokratize olmuş örgütlerde bireyin kontrol alanı daraldıkça bağımsızlık ve Yaratıcılık alanları da daralır. Bu da çalışanların örgüte yabancılaşmalarına neden olur. Yöneticiler, bürokratik engellerin yarattığı hayal kırıklıklarından yakınır. Mesela, bir banka genel müdürü bankayı istediği gibi yönetememekten yakınır. Bazı örgütsel yapılar diğerlerine göre strese daha yaygındır. Mesela merkezi yapıya sahip olan örgütlerde karar alma ve girişimcilik yavaştır (akt: Bayram, 2006: 37).

Kişinin işle ilgili kararlara katılması için bir fırsatın olması ya da olmaması önemlidir. Yalnız burada kişisel özelliklerin de rolü büyüktür. Çünkü bazı kişiler, pasif olmaları ya da ilgisiz olmaları nedeniyle hangi konuda olursa olsun kararlara katılma eğilimi göstermezler (Artan, 1987 akt: Özdayı, 1990: 143).

Bürokrasi ve stres gücünün etkileri birlikte düşünülmelidir, iş hayatından memnun olan insanlarda yapılan araştırmalar, stresin etkisinin daha az olduğunu göstermektedir.

Örgütsel birimler arasındaki dengesiz işyükü dağılımı da bir stres faktörüdür. Zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, yetiştirilmesi gereken işlerin çokluğu, dinlenmeye

fırsat bulamama, işin zorluğu, iş görenlerle birlikte yöneticileri de strese sokan etkenlerdir (Pehlivan, 1995: 25).

2.5. Stresin Sonuçları

Stresin düzeyi kişiden kişiye değişebileceği gibi, kişide de zaman zaman farklılıklar gösterebilmektedir. Oluşum nedeni ne olursa olsun stres, olumsuz etkilere, düşük performansa, iş doyumsuzluğuna, düşük moral ve verimsizliğe yol açabilmektedir. Stresin bireye ve doğal olarak örgüte ciddi sıkıntılar yaşatabileceği kaçınılmaz bir gerçek olarak kabul edilmiştir.

Stres, hem birey hem örgüt sağlığını tehlikeye atabilmektedir; dolayısıyla birey hastalığı olarak görülebileceği gibi bir örgüt hastalığı olarak da görülebilir.

2.5.1. Stresin Bireysel Sonuçları

Stres kaynakları, birey tarafından algılandıktan sonra, stres potansiyeli yaratarak, bireyin yetenek ve kapasitesi ölçüsünde, onu belli bir davranımda bulunmaya yönlendirmektedir (Hellriegel ve diğerleri, 1986: 516 akt: Aslan, 1995: 61).

Stresin bireysel sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal alanlarda kendini göstermektedir.

| STRESİN BİREYSEL SONUÇLARI | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------------|
| DAVRANIŞSAL | PSİKOLOJİK | FİZYOLOJİK |
| Sigara | Aile sorunları | Kalp hastalıkları |
| Alkol | Uyku düzensizliği | Bas ve sırt ağrısı |
| Kaza yapma | Depresyon | Kanser |
| Şiddet | Psikolojik hastalıklar | Diyabet |
| İsteksizlik | Tükenme belirtisi | Siroz |
| | | Akciğer ve Deri Hastalıkları |

Tablo 2. Stresin Bireysel Sonuçları (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001: 240)

2.5.2 Stresin Fiziksel Sonuçları

Kişi stres altında kaldığında, öncelikle bedensel işlevleri değişime uğrar. Bir stres kaynağı algılandığında beyin, vücutta adrenalinin daha fazla salgılanmasını sağlar. Stres kaynağına bir tepki olarak, kan şekeri artar, kalp atışları hızlanır, kaslar gerilir, terleme çoğalır ve bütün duyular daha fazla uyanır (Can, 2006: 252).

Strese verilen uzun dönemli tepkiler daha ciddi sorunlara yol açabilir. Bu sorunlar arasında kalp rahatsızlıkları, çarpıntı, yüksek kan basıncı, bas arısı, ülser, gastrit, sırt ve boyun ağrısı v.b. birtakım rahatsızlıklar sayılabilir. Ayrıca, terleme, ağız kuruluğu, alkol ve ilaç kullanma, kanser, alerji, diyabet, uykusuzluk ve cinsel sorunların da stres sonucu ortaya çıkması olasıdır (Can, 2006, 252).

2.5.3 Stresin Psikolojik Sonuçları

Stres, kişinin bireysel bütünlüğünü zorlamakta ve baskılamaktadır. Kişi bireysel bütünlüğünü tehdit eden stresörlere zihinsel düzeyde yeterince tepki veremediğinde basa çıkamadığı stresin biriken ve yoğunlaşan etkileri davranış düzeyinde bazı değişikliklere neden olur (Gürüz ve Gürel, 2006 akt. Yıldırım, 2010: 47). Stresle karşı karşıya kalan insan kaygı, endişe, depresyon, çabuk ağlama, ruhsal durumun hızlı ve sürekli değişmesi, asabılık, gerginlik, özgüven azalması veya güvensizlik hissi, aşırı hassasiyet veya kolay kırılabilirlik, öfke patlamaları, saldırganlık veya düşmanlık, duygusal olarak tükendiğini hissetme gibi bazı duygusal ve davranışsal belirtiler gösterir (Yıldırım, 2010: 47).

Strese karşı gösterilen ortak psikolojik tepki stresten kaynaklanan endişeyi azaltmak için savunma mekanizmalarının kullanılmasıdır.

2.5.4 Stresin Davranışsal Sonuçları

Stresin davranışsal sonuçları da kişiden kişiye değişebilmektedir. Bu sonuçlar; alkol ve sigaraya başlama ya da bunların kullanımının artması, ilaca bağımlılık, uykusuzluk, yemek yeme davranışındaki bozukluklar şeklinde sıralanabilir.

ABD'de yapılan araştırmalar çok büyük sayıdaki isgörenin is stresinden kurtulmak için alkol kullandığını ve yine New York'ta yapılan bir araştırmada ise genç

isgörenler arasında is stresi nedeniyle şaşırtıcı oranda uyuşturucu madde bağımlısı ortaya çıkmıştır (Örnek, Aydın, 2006:205 akt: Türker, 2009: 40).

Ayrıca, işe gelmeme, süreli geç kalma ya da düşük is performansı sergileme de stres altında verilen davranış tepkileridir. Kişilerarası ilişkiler de stresten etkilenir. Stres altındaki kişiler, diğer kişilere karşı daha saldırgan, daha rekabetçi, daha acımasız davranırlar ve gruba duydukları bağlılıkları azalır. Bu da kurum ilişkilerinin zarar göremesin neden olur (Can, 2006: 253).

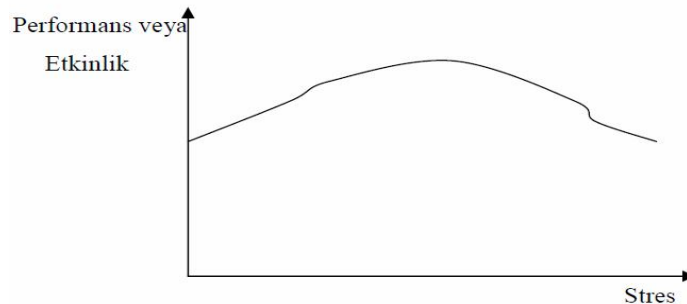
2.5.5 Stresin Örgütsel Sonuçları

Bir iş gören olarak birey, stresli bir iş ortamında algıladığı stres kaynaklarının niteliği ve bunlarla başa çıkma gücü oranında, yukarıda belirtilen her üç alandaki bireysel stres doğurgularını yaşayabilir. Stresin örgütsel sonuçları, bireysel sonuçların örgüte yansması olarak görülebilir (Aslan, 1995: 62).

Stresin örgütsel sonuçları arasında stresin, örgütsel düzeyde performans düşüklüğüne, is gören devir hızı ve ise devamsızlığa, yabancılaşmaya, is kazalarının artısına vb. olumsuz sonuçlara yol açacağı öngörülmektedir (Braham, 1998, akt. Yıldırım, 2010: 48).

Performans Düşüklüğü: Çalışanların performansı işletmelerin amacına ulaşabilmesi açısından çok önemlidir. Stresin performans üzerinde hem yararlı hem zararlı olduğunu kabul eden görüşler vardır. Bu konuda ilk kez 1908'de *Yerkes ve Danson* araştırma yapmışlar, stres ile performans ve etkinlik arasında belli bir noktaya kadar doğrusal ilişki bulmuşlardır. *Y-D Yasası* olarak bilinen bu araştırmanın sonucu grafikte aşağıdaki gibi gösterilmiştir (Ertekin, 1993: 2010, akt: Yıldırım, 2010: 48–49):

Grafik 1. Y-D Yasası



Şekilde, stresin performansı belirli bir noktaya kadar artırdığı, belirli bir noktadan sonra ise düşürdüğü görülmektedir. Aşırı stres durumunda kişi, hem fizyolojik hem de psikolojik rahatsızlıklar yaşayacağından, performans düşüklüğü kaçınılmaz olmaktadır. Optimum stres seviyesi en iyi başarı aralığıdır. Ancak optimum stres seviyesi herkes için farklıdır. Ayrıca optimum stres seviyesi gibi, onun uzunluğu ve süresi de kişiden kişiye değişmektedir (Yıldırım, 2010: 48).

Çalışan Devir Hızı: Kişi bir örgüt içinde sürekli stres altında çalışıyorsa, bu durum kişinin örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engelleyecektir iş gören devir hızının yüksekliği çalışanların stres altında olduklarının bir belirtisi olabilmektedir. Yapılan bir araştırma sonucunda isten ayrılmanın en önemli nedeni olarak genel iş stresi bulunmuştur. İşten ayrılmaların diğer nedenleri ise; iş doyumsuzluğu, iş rekabeti ve mesleki rolün belirsizliği olarak sıralanmıştır (Saylan ve Yurdakul, 1997, akt: Yıldırım, 2010: 50).

İşe Devamsızlık: İş devamsızlığı, bazı iş görenlerin işlerini tamamen terk etmeden belirli bir gün üzerinde geçici olarak işe gelmeme durumudur. Devamsızlık durumunda, normal şartlarda işe gelmesi gereken iş görenlerin çeşitli nedenler yüzünden işbaşı Yapmamaları ve bunu alışkanlık haline getirme eğiliminde olmaları söz konusudur (Eroğlu, 2000: 336, akt: Türker, 2009: 41).

Çalışanlar stresle başa çıkabilmek için, buldukları ortamdan işe gitmeyerek uzaklaşmaya çalışırlar. Hatta böyle bir ortamdan uzaklaşıp evde kalmak için bazen hafif baş ağrısı veya baş dönmesini bile yeterli neden olarak kabul ederler. İşe devamsızlık genelde, çalışanların çeşitli hastalıklar nedeni ile çalışamayacak durumda olmaları sonucunda görülür (Polat, 2006: 55 akt: Türker, 2009: 41).

Yabancılaşma: Yabancılaşma günümüzde içinde bulunduğumuz örgütlerde ortaya çıkan stresin olumsuz sonuçlarından birisidir. Davranış bilimciler göre yabancılaşma, “işgörenlerin, çalıştıkları örgütün amaçlarına, işlerin gereği olan ilke ve kurallara, iş arkadaşlarına, hem kendilerine hem de çeşitli örgütsel ve çevresel sorunlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları” şeklinde tanımlanmaktadır (Eroğlu, 2000: 337, akt: Türker, 2009: 43).

Genel olarak yabancılaşma olayının en belirgin belirtilerini su şekilde sıralamak mümkündür: Amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, başka kişilerle temastan kaçınma ve iletişim yetersizliği, kendi kendini zavallı görme ve çaresizlik, ilgisizlik ve can sıkıntısı, değişmelere direnme, sınırlı bir alternatif kullanma ile tercih ve kararlara yönelme (Eroğlu, 2000: 337, akt: Türker, 2009: 43).

Tükenmişlik: Maslach tükenmişliği; “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgül anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” biçiminde tanımlamıştır ve uzun süreli is stresinin tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir (Türker, 2009: 42).

Tükenmişlik, is ortamına özgü bir sendrom olup bireylerin is stresine karşı oluşan tepkilerinde, is ile ilgili tutum ve davranışlardan ortaya çıkan olumsuz değişikliklerdir. Tükenmişliğin belirtileri; çalışma motivasyonunun azalması, benlik saygısında azalma, empati yapamama, ise yoğunlaşmada güçlük çekme ve yorgunluk olarak görülmektedir (Işıkhana, 2004: 54).

2.6.Öğretmenlik Mesleği Ve Stres

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

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

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

Öğretmen stresini tüm boyutları ile ele alan Kyriacou ve Sutcliffe (1978–1979) “öğretmen stresi” kavramını şöyle tanımlamaktadırlar: Öğretmenleri olumsuz yönde etkileyen ve sorun çözme yetisini sekteye uğratan durumlarla karşılaşıldığında,

öğretmenler tarafından yaşanan hoş olmayan, olumsuz duygu ve rahatsızlıklardır (Litt ve Turk, 1985: 178, akt: Aslan, 1995: 42).

Öğretmen stresi yeni bir kavram olmamasına rağmen araştırmalarda sıklıkla incelenmektedir. Bunun nedeni olarak “öğretme” faaliyetinin başlı başına bir stres kaynağı olması ve öğretme stresinin büyük öğrenci kitlelerini etkiliyor olmasıdır. Aslan’ın aktardığına göre (1995), öğretmen faaliyetlerinin doğasında bulunan stres, öğretmenlerin iş doyumunu performansını, fiziksel ve ruhsal iyilik hallerini olumsuz yönde etkilemektedir (Solman ve Feld, 1989: 55, Litt ve Turk, 1985: 178). Stres düzeyi yüksek öğretmenler, negatif enerji yayarak etkileşim ve iletişimi olumsuz etkilemektedirler (Naylor, 2001 akt: Akpınar, 2008: 360).

Bütün bunlar, etkili bir eğitim için öğretmen stresinin dikkate alınması gereken önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin kendisini mesleğine vermesine mani çeşitli kaygılar taşıdığı bir eğitim sisteminde kusursuz altyapı ve mükemmel programlar sağlansa bile, o sistemin başarılı olması beklenmemelidir (Ataünal, 2003: 118, akt: Akpınar, 2008: 360). Buradan hareketle, Milli Eğitim Bakanlığı’nın (MEB), eğitimde nitelik arayışının başarıya ulaşmasının, birçok faktör yanında rahat, huzurlu ve stresten uzak öğretmenlere bağlı olduğu söylenebilir. Çünkü stres ile başarı ve mutluluk arasında yakın bir ilişki vardır (Clark, 2000 akt: Akpınar, 2008: 260). Araştırmalar duygularını doğru yönetebilen kişilerin yaşamda daha başarılı olduğunu kanıtlamıştır (Bridge, 2004 akt. Akpınar, 2008: 360). Bu bakımdan öğretmen stres kaynaklarının bilinmesi önemlidir.

Araştırmanın bu bölümünde, bu araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları olarak ele alınan boyutlar üzerinde durulacaktır. Aslan’ın 1995 yılında yaptığı çalışmanın ölçeği güncellenerek kullanıldığından adı geçen araştırmada ve bu araştırmada alt boyut olarak yer alan boyutlar şunlardır: Kararlara Katılma, İletişim: Yöneticilerin Tutum ve Davranışları, Denetim Biçimi, Çalışma Koşulları, Yükselme ve Gelişme Olanakları, Mesleksel Güvence, Mesleksel Görünüm, Örgütsel Olanaklar, Rol Çatışması-Rol Belirsizliği, İnsan İlişkileri, Öğrencilerin Tutum ve Davranışları, Velilerin Tutum ve Davranışları.

B. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde öğretmen stresi ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

Konu ile ilgili araştırmaların, gerek yerli, gerekse yabancı alan yazındaki çeşitliliği nedeniyle, genel olarak 2000 yılından itibaren yapılan araştırmalar verilmiştir.

1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Sandıkçı (2010) “**Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır’da Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma**” adlı yüksek lisans tezinde, stresin tükenmişlik boyutları üzerindeki etkisini belirlemek ve stres ile tükenmişlik boyutları arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bununla birlikte araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri itibariyle tükenmişlik boyutları ve stres farklılıkları bakımından incelenmesi ikincil amaç olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ilinde çeşitli kamu ve özel okullarda görev yapan 498 öğretmen oluşturmaktadır. Bu öğretmenlerin 252 tanesi kadın, 246 tanesi ise erkektir. Öğretmenlerin 194 tanesi sınıf öğretmeni, 269 tanesi branş öğretmeni, 17 tanesi kreş/ana okulu öğretmeni, 18 tanesi ise yönetici konumundadır. Bu öğretmenlerin 49 tanesi özel, 449 tanesi ise kamudadır.

Araştırmada stres ile tükenmişlik arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğuna dair altı adet hipotez (1. Stres ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 2. Stres ile duyarsızlaşma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 3. Stres ile kişisel başarıda azalma düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. 4. Stres duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. 5. Stres duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. 6. Stres kişisel başarıda azalma üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir) öne sürülmüş ve hipotezlerin tamamı doğrulanmıştır. Araştırma sonucuna göre stres düzeyi yükseldikçe tükenmişlik boyutlarının düzeyi de anlamlı bir şekilde pozitif yönde yükselmektedir. Bununla birlikte stresin tüm tükenmişlik boyutları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Polat (2008), “**Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Öğretmenlerin Stres Düzeyi**” adlı yüksek lisans tezinde Isparta Merkez ilçede görev yapan ortaöğretim okulu müdürlerinin kullandığı çatışma yönetim stillerini ve kullanılan çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerde oluşturduğu stres düzeyini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin ve söz konusu stillerin öğretmenlerde yarattığı stres düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli uygulanmıştır. Okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin demografik özellikleriyle (cinsiyet, kıdem, branş) ve stres düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesinde ise ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın çalışma grubunu Isparta Merkez ilçede görev yapan 550 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma bulguları toplam 239 ölçekten elde edilen verilerin analizi ile elde edilmiştir. Araştırma verileri “Rahim Organizational Conflict Inventory I-Örgütsel Çatışma Envanteri” kullanılarak elde edilmiştir.

Bu araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

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

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

3. Öğretmenlerin okul müdürlerinin kullandıkları tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve hükmetme çatışma yönetim stillerine ilişkin görüşleri ile kıdemleri arasında anlamlı bir fark yoktur. Ancak uzlaşma stilinin kullanıldığı durumlarda kıdeme göre anlamlı bir fark vardır. 1–5 yıl ve 16–20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler okul müdürlerinin uzlaşma stilini kullandığı durumlar hakkında farklı görüşlere sahiptirler.

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

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

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

Öztürk (2008) tarafından yapılan “**Evli Bayan Öğretmenlerde İş-aile Çatışmasının İş stresi ve Performansa Etkileri**” adlı yüksek lisans tezinde evli bayan öğretmenlerde iş-aile yaşam alanlarındaki çatışmanın boyutunu, bu boyutun iş stresi üzerindeki etkisini ve bu etkilerin performansa ne kadar yansıdığı araştırılması amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Fatih ve Beyoğlu ilçelerindeki ilköğretim okullarında görev yapan 266 evli bayan öğretmen oluşturmaktadır. Bu ilçelerin sınırları içerisinde 32 ilköğretim okulu ve bu okullarda görev yapan 286 öğretmene ulaşılmıştır.

Araştırmaya katılan ve değerlendirmeye alınan 266 evli bayan öğretmenin, 196’sının (%73,7) en az bir çocuğu bulunmaktadır. Yüzde 25,6’sı 29 yaş ve altında, yüzde 24,8’i 30–34 yaş arasında, yüzde 21,4’ü 35–39 yaş arasında, yüzde 28,2’si ise 40 yaş ve üzerindedir. Yüzde 42,9’u sınıf öğretmeni, yüzde 57,1’i ise branş öğretmenidir. Öğretmenlerin yüzde 5,3’ü ek bir işte çalışmaktadır.

Araştırmadaki istatistiksel sonuçlar, araştırma grubunun iş ve aileleri arasındaki çatışma düzeyini düşük yaşadıklarını göstermektedir. İş stresi düzeyi ölçeği incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin düşük düzeyde iş stresi yaşadıkları bulgusuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin iş stresi ve mesleki performansları arasındaki

ilişkiye bakıldığında, .172 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Buna göre öğretmenlerin iş stresi yükseldikçe performansları düşmektedir.

İş-aile çatışmasının iş stresini yordama gücü belirlenmek istenmiş ve bunun için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunun anlamlı çıkması, iş-aile çatışmasının iş stresini açıkladığını göstermektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaşları 29 yaş ve altı, 30–34 yaş arası, 35–39 yaş arası, 40 yaş ve üstü şeklinde gruplandırılmış, bu yaş gruplarının iş-aile çatışması ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

İş-aile çatışmasının yaşanma düzeyinde öğretmenlerin alanlarının, yani sınıf veya branş öğretmeni olmalarının etkisinin olup olmadığı incelendiğinde; Sınıf öğretmenlerin ortalamasının branş öğretmenlerin ortalamasından daha fazla olduğu yani iş-aile çatışmasını sınıf öğretmenlerinin daha fazla yaşadığı saptanmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma sürelerinin iş-aile çatışması üzerinde etkisi olup olmadığı incelendiğinde, aldıkları puanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Araştırmaya dâhil olan öğretmenlerin, okul dışında başka bir işte çalışıyor olmalarının iş, aile çatışması düzeylerine etkisi incelendiğinde, aralarında anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte, okul dışında başka bir işte çalışan öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha çok yaşadıkları sonucu çıkmıştır.

Öğretmenlerin haftalık derse girme sürelerinin iş-aile çatışmasına etki edip etmediği incelenmiş, 30–40 saat arasında çalışan evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışmasını daha fazla yaşadıkları saptanmıştır.

Evli bayan öğretmenlerin iş-aile çatışması yaşamasında, çocuk sahibi olmalarının, çalışma sürelerinin, mezun oldukları okulun, okul dışında başka bir işte çalışmalarının etkili olmadığı; yaş değişkeninin düşük bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır.

Kumaş (2008), “**Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri ile stres Düzeyleri Arasındaki İlişki**” adlı yüksek lisans tezinde İstanbul İli Zeytinburnu ilçesindeki okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş doyum ve stres düzeylerine ilişkin

bulgular anket yoluyla elde edilmiştir. Evrenden yansız olarak seçilen 5 ilköğretim okulu, 2 genel lise, 1 Anadolu lisesi, 4 meslek lisesi olmak üzere toplam 12 okuldan ulaşılabilen 397 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Ölçme aracı olarak araştırmacı kişisel bilgi formu, Minnesota iş doyum envanteri kısa formu ve stres ölçeği kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre iş doyumunu iç faktörler ile cinsiyet, kurum türü, medeni durum, branş, meslek seçimi değişkenleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir.

Dış faktörler ve iş doyumunu genel ile cinsiyet, kurum türü, medeni durum, branş, meslek seçimi, mesleki deneyim, okul deneyimi değişkenleri arasında anlamlı fark olduğu belirlenmiştir. Yaş değişkeni ile iş doyumunu faktörleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Stres faktörlerine göre; yönetim sorunları faktörü ile kurum türü, yaş, mesleki deneyim ve okul deneyimi değişkenleri arasında, maaş durumu ve mesleki sorunları faktörleri ile mesleki deneyim değişkeni arasında, öğrenci sorunları ve günlük sorunlar faktörleri ile kurum türü değişkeni arasında, öğretim sorunları faktörü ile cinsiyet ve kurum türü değişkeni arasında, günlük sorunlar faktörü ile okul deneyimi değişkeni arasında, stres genel ile mesleki deneyim değişkeni arasında, anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, iş doyumunu durumlarına göre; kadınlar, evliler, ilköğretim ikinci kademe öğretmenleri, iki yıllık öğretmen okulları ve enstitü mezunu öğretmenler, 20–25 yaş aralığında yer alanlar, spor bilimleri öğretmenleri, mesleğini kendi isteği ile seçenler, 21 yıl ve üzeri mesleki ve okul deneyimine sahip olanlar, daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

Stres durumlarına göre; kadınlar, meslek lisesi öğretmenleri, lisansüstü eğitim alan öğretmenler, 41 yaş ve üzerindeki, güzel sanatlar öğretmenleri, mesleğini kendi isteği ile seçmeyenler, 11–20 yıl mesleki ve okul deneyimine sahip olanlar, daha yüksek stres içerisindedirler.

Stres ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve stres arttığında iş doyumunun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

İstengel (2006) tarafından yapılan “Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezinde araştırmada, okullarda çalışan rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş stresleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu iki özellik araştırmanın temel değişkenleri olarak kabul edilmiştir. Bunun yanı sıra, teorik anlamda ilişkili olduğu düşünülen diğer bazı özelliklerin de bu temel değişkenlerle ilişkisi araştırılmıştır. Bunlar; cinsiyet, yaş, meslekî kıdem, mezuniyet alanı, mezuniyet durumu, görev aldıkları okul ve kurum türü, kaç rehber öğretmen olarak çalıştıkları ve sorumlu oldukları öğrenci sayısıdır.

Araştırma 2004–2005 eğitim-öğretim yılında Şişli, Beyoğlu, Beşiktaş, Sarıyer, Kâğıthane ve Eyüp ilçelerinde devlete ve özel kurumlara bağlı olan ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev alan rehber öğretmenlerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan ikiyüzelli rehber öğretmene, araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Balcı tarafından geliştirilmiş olan İş Stresi Anketi ve Savran tarafından Türkçeye adapte edilmiş olan ACL (Sıfat Listesi) ölçekleri uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda, rehber öğretmenlerin iş stresleri ile demografik özelliklerinden yaş, meslekî kıdem, çalıştığı okul türü, çalıştığı kurum türü, sorumlu olduğu öğrenci sayısı ve okulda kaç rehber öğretmen olarak görev aldıklarına göre, anlamlı bir farklılık olduğu ancak, cinsiyet, mezuniyet alanı ve mezuniyet durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı bulunmuştur.

Araştırma sonucunda, demografik özelliklere göre rehber öğretmenlerin kişilik alt boyutlarının farklılaşma durumlarına bakıldığında, demografik özelliklerden cinsiyete göre, rehber öğretmenlerin kişilik alt boyutlarından başarıma, başatlık, sebat, düzen, değişim, kendini suçlama, danışmaya hazır oluş, askerî liderlik ve kadınsı özellikler alt boyutlarında farklılaşma gösterdikleri saptanmıştır.

Demografik özelliklerden yaşa göre, rehber öğretmenlerin kişilik boyutlarından sebat etme alt boyutu 21–30 yaş arası ile 41–50 yaş arası gruplarında anlamlı bir farklılaşma göstermektedir. Rehber öğretmenlerin 41–50 yaş arasındakiler diğer gruba göre daha fazla sebat etme özelliği göstermektedir. Yine aynı şekilde yaşa göre, rehber öğretmenlerin kişilik alt boyutlarından düzen alt boyutu da 21–30 yaş arası ile 41–50 yaş arası gruplarında anlamlı bir farklılaşma göstermektedir. Rehber öğretmenlerin 41–50 yaş arasında olanları 21–30 yaş arasında olanlara oranla daha düzenli çalışmayı

tercih etmektedirler. Rehber öğretmenlerin kişilik alt boyutlarından askerî liderlik alt boyutunda 21–30 yaş arası ile 31–40 yaş arasında olanlar yaşa göre farklılaşma göstermektedir. Askerî liderlik özelliği 31–40 yaş arasında daha yüksek görülmekte, yani bu grupta olanlar diğerlerine kıyasla plânlı çalışmayı daha çok tercih etmektedirler. Yaşa göre rehber öğretmenlerin kişilik boyutlarından kadınsı özellikler alt boyutu ise, 21–30 yaş arası ile 51 ve üzeri yaş arası gruplarında anlamlı bir farklılaşma göstermiştir. Rehber öğretmenlerin 21–30 yaş arasındakiler 51 ve üzeri olanlara göre kadınsı özellikler göstermektedirler.

Meslekî kıdeme göre, rehber öğretmenlerin kişilik boyutlarından sebat alt boyutu 1–5 yıllık deneyime sahip olanlarla 11–20 yıllık deneyime sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılaşma göstermektedir.

Mezuniyet alanına göre, rehber öğretmenlerin kişilik boyutlarından sebat, düzen ve karşı cinsle ilişki alt boyutları anlamlı bir farklılaşma göstermektedir.

Mezuniyet durumuna göre, rehber öğretmenlerin kişilik boyutlarından sadece askeri liderlik alt boyutunda anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Aritmetik ortalamaya göre lisansüstü mezunları, lisans mezunlarından daha yüksek puan almışlardır. Ancak, rehber öğretmenlerin iş stresi bakımından mezuniyet durumları anlamlı bir farklılaşmayı beraberinde getirmemiştir.

Çalıştığı okul türüne göre, rehber öğretmenlerin kişilik alt boyutları anlamlı bir farklılaşma göstermezken, iş stresi bakımından ilköğretim okullarında çalışanlar, ortaöğretim okullarında çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde iş stresi hissetmektedirler.

Çalıştıkları kurum türüne göre iş stresi, devlet okulunda çalışanlarda özel okullarda çalışanlardan daha yüksek bulunmuştur.

Çalıştıkları okulda kaç rehber öğretmen olarak görev aldıklarına göre, rehber öğretmenlerin kişilik alt boyutları anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak, rehber öğretmenlerin iş stresi, kurumda kaç rehber öğretmen olarak çalıştıklarına göre tek rehber öğretmen ile 3 rehber öğretmen olarak çalışanlar arasında farklılaşma göstermektedir. Doğal olarak okulda tek rehber öğretmen olarak çalışan rehber öğretmenlerin iş stresi diğerlerine göre daha yüksek seviyede olduğu saptanmıştır.

Rehber öğretmenlerin iş stresi, sorumlu oldukları öğrenci sayısına göre farklılaşma göstermektedir. Rehber öğretmenlerin 0–250 öğrenciden sorumlu olanları ile 501–1000 ve 1001 ve üzeri öğrenciden sorumlu olanları arasında anlamlı bir farklılaşma vardır. Sorumlu olduğu öğrenci sayısı arttıkça rehber öğretmenlerin iş stresleri artmaktadır.

Ayrıca araştırma sonucunda, rehber öğretmenlerin iş stresi ile kişilik alt boyutlarından başatlık, karşı cinsle ilişki, gösteriş, özgüven, erkeksi özellikler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, rehber öğretmenlerin iş stresi ile kişilik alt boyutlarından kendini suçlama alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Yani rehber öğretmenler olumlu liderlik özellikleri kazandıkça, kendi cinslerine özgü davranışlar gösterdikçe, rahat ve şakacı tavırlar takındıkça ve özgüvenleri arttıkça iş stresleri azalabilir.

Çivilidağ (2003) tarafından yapılan “**Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz**” adlı yüksek lisans tezi ile öğretmenlerin etkililiğinde ve verimliliğinde önemli rolü olan iş stresi, iş tatmini ve algılanan sosyal destek parametreleri Anadolu Lisesinde ve Özel Lisede görev yapan öğretmenler üzerinde araştırılmıştır. Araştırmada demografik değişkenlerini, iş stresi, iş tatmini ve algılanan sosyal destek düzeylerini belirlemek için anket formu ve testler kullanılmıştır. Araştırma, İstanbul ilinin Anadolu ve Avrupa yakasında popülasyonu temsil edebilme özelliği göz önüne alınarak seçilen 6 ilçedeki (Beşiktaş, Beyoğlu, Eminönü, Kadıköy, Ümraniye, Üsküdar) 15 Anadolu lisesi ve 14 Özel lisede çalışan öğretmenlerin gönüllü katılımıyla yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre:

1. Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerle, Özel liselerde çalışan öğretmenler arasında iş tatmini bakımından $p < .05$ ve $< .001$ anlamlılık düzeylerinde elde edilen bir farklılık bulunmuştur. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi devlet liselerinde çalışan öğretmenlerden daha yüksektir.

2. Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerle özel liselerde çalışan öğretmenler arasında iş stresiyle ilgili karşılaştırma yapıldıktan sonra iş stresinin demografik değişkenlerle ilişkisi ele alındığında;

Anadolu liselerinde çalışan kadın öğretmenlerin, Özel liselerde çalışan kadın öğretmenlere göre iş stresi düzeylerinin anlamlı olarak daha fazla olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenler arasında ise iş stresi yaşanması düzeyi ile ilgili olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Anadolu liselerinde çalışan dul öğretmenlerin, özel liselerde çalışan dul öğretmenlere göre anlamlı olarak daha fazla iş stresi yaşadıkları bulunmuştur. Ancak; Anadolu liselerinde yabancı dil alanına ait branşlarda çalışan öğretmenler, Özel liselerde aynı branşta çalışan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla iş stresi yaşadıkları görülmektedir.

3. Anadolu liselerinde çalışan öğretmenler, Özel liselerde çalışan öğretmenlere göre algılanan sosyal desteğin öğrenci desteği kaynağından anlamlı düzeyde daha fazla sosyal destek algıladıkları görülmektedir.

Öztürk (2001), “**Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri**” adlı doktora tezinde lise öğretmenlerinin; okullardaki bürokratikleşme düzeyine, okullardaki bürokrasinin, otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeylerine ve kendi stres düzeylerine ilişkin algılarını saptayıp, bu algılarının öğretmenlerin bazı kişisel özellikleri ile okulların bazı özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma için gerekli veriler, açık göz, açık göz ve Skovholt tarafından geliştirilen “Minnesota Öğretmen Gerilimi Ölçeği Türkçe Formu” ile araştırmacı tarafından geliştirilen “Okulların Bürokratik Özellikleri Ölçeği” ile elde edilmiştir.

Araştırmanın evrenini 1997–1998 öğretim yılı içerisinde İzmir İli sınırları içerisinde yer alan 73 genel, 22 kız meslek, 19 endüstri meslek, 19 ticaret meslek ve 11 imam hatip lisesi ile 18 özel lisedeki 7401 öğretmen oluşturmuştur. Yirmi üç genel lisede çalışan 337, yedi kız meslek lisesinde çalışan 73, beş özel lisede çalışan 88, iki imam hatip lisesinde çalışan 44 öğretmen ile dokuz ticaret meslek ve endüstri meslek lisesinde çalışan 199 öğretmen olmak üzere toplam 46 lisede çalışan 725 öğretmen ise bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırma sonucu elde edilen bulgular şöyledir:

1. Okullardaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okulların türü, okulların büyüklüğü ve yerleşim birimleri değişkenlerine göre istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır.

2. Bürokrasinin otorite hiyerarşisi boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, branş ve okulların buldukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

3. Bürokrasinin kurallar-düzenlemeler boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve okulların buldukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

4. Bürokrasinin nesnellik boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet ve branş değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem, okul türü, okul büyüklüğü ve okulların bulunduğu yerleşim birimleri değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

5. Bürokrasinin prosedürel boyutundaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasında cinsiyet, branş, okulların türü, ve okulların buldukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, mesleki kıdem okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur.

6. Bürokrasinin, otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

7. Öğretmenlerin, stres düzeylerine ilişkin algıları arasında cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve okulların buldukları yerleşim birimleri değişkenlerine göre anlamlı düzeyde bir fark bulunmazken; yaş, okul türü ve okul büyüklüğü değişkenlerine göre ise anlamlı düzeyde bir fark olduğu saptanmıştır.

8. Öğretmenlerin, stres düzeylerine ilişkin algılarıyla okullardaki bürokratikleşme düzeyi ve bürokrasinin otorite hiyerarşisi, kurallar-düzenlemeler, nesnellik ve prosedürel özellikler boyutlarındaki bürokratikleşme düzeyine ilişkin algıları arasında negatif ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

2. Yurt dışında Yapılan Araştırmalar

Christian (2010), “**Katılımcılar Açısından Önemli sonuçları Olan sınavlar ve Bu sınavların Ortaöğretim Öğretmenlerinin Stres Düzeyleri ile İlişkisi**” (High-Stakes Testing and Its Relationship To Stress Levels Of Secondary Teachers) adlı doktora tezinde Jackson’s Jackson okul bölgesinde görev yapan ortaöğretim öğretmenlerinin stres düzeylerinin öğrencilerinin girdikleri ve kendileri için önemli sonuçları olan sınavlarla olan ilişkisine bakılmıştır. Bağımsız değişkenler yaş, cinsiyet, branş, kıdem grupların farklılıklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeylerini öğrenmek için anket uygulanmıştır. Toplam on okula gönderilen 300 anketten 140 tanesi geri dönmüştür. Bayan katılımcı oranı 103 iken erkek katılımcı oranı 38’dir.

Çalışma sonucunda; katılımcılar için önemli sonuçları olan sınavlara giren öğrencilere dersi olan ve olmayan öğretmenler arasında istatistikî olarak anlamlı farklılık bulunamamıştır. Ayrıca, kıdem değişkeni açısından da anlamlı farklılık elde edilememiştir. Okulların sınavlarda elde ettikleri düzey ile öğretmen stresi arasında da anlamlı farklılık bulunamamıştır. Bu çalışma ayrıca sürekli değerlendirilen öğretmenlerin diğerlerinden daha fazla stres yaşamadığı bulgusunu da ortaya koymuştur.

Lhospital ve Gregory (2009) “**Yönlendirme Öncesi Müdahale Takımları Programına Katılım Yoluyla Öğretmen Stresindeki Değişim**” (Changes In Teacher Stress through Participation In Pre-Referral Intervention Teams) adlı çalışmalarında 33 ilkokul öğretmenini PIT programına (kaynaştırma öğrencilerinin sınıfta oluşturabileceği problemlere karşı öğretmenleri hazırlayan, yaşadıkları stresle baş etmelerinde bilgi veren bir program) katılımları süresince gözlemlemişlerdir. Araştırmanın örneklemini ülkenin güneydoğusundaki 14 devlet okulunda görev yapan 33 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklemin büyük bölümü bayan öğretmenlerden oluşmakta ve öğretmenler 6 ile 15 yıl arasında tecrübeye sahiptirler. Araştırmanın bağımlı değişkeni diyadik öğretmen stresi, bağımsız değişkeni ise öğrenci gelişimi ve takım desteği gibi öğelerdir.

Analizler toplamda zaman içerisinde sınıfta kaynaştırma öğrencisinin dersi bölmesinden kaynaklanan öğretmen stresinin azaldığını göstermiştir. Öğretmenlerin

öğrencileri ile katıldıkları PIT programından sonra daha düşük düzeyde stres yaşamaları ile birlikte öğrencilerin de daha başarılı oldukları görülmüştür. Araştırma diydik öğretmen stresi, PIT destekli öğrenci değişimi ve öğretmenlerin PIT programına katılım ile elde ettikleri takım desteği hissi arasında yeni bir anlayış sunmuştur. Öğretmenlerin etkisizlik hissi ve zaman ve enerji kaybı nedeniyle yaşadıkları stres durumu PIT programı ile büyük ölçüde azaltılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular ayrıca takım desteğinin süreç boyunca diydik öğretmen stresinde daha net azalmalar sağladığı ve PIT programı sonrasında da daha düşük düzeyde diydik stres yaşandığını ortaya koymuştur. Böylece öğretmen stresinin azaltılmasında takım desteği kavramının öneminin güçlenmesini sağlamıştır.

Kaspereen (2009) tarafından doktora tezi olarak yapılan **“Lise Öğretmenleri ve Personeli Arasında Stresi Azaltmak İçin Rahatlatıcı Müdahale”** (A Pilot Study of a Relaxation Intervention to Reduce Stress among High School Teachers and Staff Members) çalışmada rastgele seçilmiş 54 öğretmen deney grubu ve kontrol grubu olarak ayrılmıştır.

Çalışma su sorulara cevap aramıştır:

1. Rahatlatıcı bir terapiye katılan lise öğretmenleri katılmayan öğretmenlere göre yaşadıkları stresi ne derece azaltmışlardır?
2. Rahatlatıcı terapiye katılan lise öğretmenleri algılanan iş stresini katılmayan öğretmenlere göre ne derece azaltmışlardır?
3. Rahatlatıcı terapiye katılan lise öğretmenleri ‘genel yaşam tatmini’ ni katılmayan öğretmenlere göre ne derece artırmışlardır?

Çalışmanın amacı bir terapi programının öğretmenlerin stresini azaltmadaki etkililiğini araştırmaktır. Deney grubuna dört hafta süre ile rahatlatıcı seanslar uygulanmıştır. Dört haftadan sonra her iki gruba da ‘Algılanan Stres Ölçeği’ ‘Profesyonel Hayat Stres Ölçeği’ ‘Yaşamdan Tatmin Ölçeği’ uygulanmıştır. Varyans analizi deney grubunun genel stres ve algılanan iş stresinin düştüğünü yaşamdan tatmin duygularının arttığını göstermiştir. Kontrol grubunda ise herhangi bir değişiklik gözlenmemiştir. Rahatlatıcı eğitim programları öğretmenlerde önemli sosyal değişikliğe

katkı sağlayabilir. Öğretmenler üzerinde var olan ve artan baskı ve bu baskı sonucu kaçınılmaz olarak ortaya çıkan stres mutlaka irdelenmesi gereken bir konudur. Stresle baş etme stratejileri ise öğrenilmelidir. Bu çalışma öğretmenler için okullarda rahatlama teknik ve terapi yöntemlerini ortaya çıkarmıştır. Çalışmanın amacı bu yöntemlerin tamamen kullanılmasını sağlamaktır.

Chaplain (2008), “**Stress and psychological distress among trainee secondary teachers in England** (İngiltere’deki stajyer ortaöğretim öğretmenleri arasındaki stres ve Endişe)” çalışmasında stres ve endişe arasındaki ilişkiyi İngiltere’deki kalabalık bir grup stajyer ortaöğretim öğretmeni üzerinde araştırmıştır. Araştırmaya 190 kadın, 78 erkek toplam 268 stajyer öğretmen katılmıştır. Özellikle, çalışma Öğretmen Stres Ölçeği ve onun 12 maddelik Genel Sağlık Anketi ile ölçülen zihinsel sağlıkla ilişkisini incelemiştir. Çalışma için davranış yönetimi, iş yükü ve desteğin azlığı şeklinde üç faktör belirlenmiştir. Stresörler ve endişeye ilişkin erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıklar belirlenmiştir. Öğrencilerin rahatsız edici davranışlarını etkileyen stres ve algılanan iş stresini etkileyen stres psikolojik üzüntünün önemli belirtileri olarak belirtilmiştir. Bulgular hangi stajyerin öğretmen olarak tecrübe etmesi muhtemel zorluklar için hazırlıklı olma derecesine göre değerlendirilmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların neredeyse yarısı (% 46) bir meslek olarak öğretmenliği çok stresli olarak değerlendirmiştir. Kadınlar, erkeklere göre ortaöğretimde öğretmen olmanın çok daha stresli olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların açık uçlu soruya (Bulduğunuz yerle ilgili en fazla stresli bulduğunuz şey nedir?) verdikleri yanıtlardan *öğrenci davranışlarını yönetme; yönetim, planlama ve zaman azlığı; danışmanların, öğretmenlerin ve kıdemli yönetim ekibinin olumsuz yaklaşımı; öz saygı ve kişisel faaliyet* konularında görüş belirttikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Öğrenci davranışlarını yönetme konusunda kadınlar ve erkeklerin yaklaşık oranda stres yaşadıkları sonucu ortaya çıkmıştır. Yönetim, planlama ve zaman yönetimi konularını da kadın ve erkek katılımcılar aynı oranda stresör olarak belirtmişlerdir. Danışman, öğretmen ve kıdemli yönetim ekibinin olumsuz yaklaşımını erkeklerin % 19’u, kadınların ise % 15’i stresli olarak değerlendirmiştir. Öz saygı konusunda erkeklerin % 8’i, kadınların ise % 14’ü görüş belirtmiştir.

Zhang ve Zhu (2007), “**Çin Ortaöğretiminde Öğretmen Stresi, Tükenmişlik ve Sosyal Destek**” (Teacher Stress, Burnout, and Social Support in Chinese Secondary

Education) adlı araştırmalarında öğretmen stresinin tükenmişlik üzerine olan etkisini ve bir baş etme stratejisi olarak Çin Ortaöğretiminde sosyal desteğin kullanımını araştırmayı amaçlamışlardır.

Araştırmaya Çin toprakları üzerindeki 133 tam gün eğitim yapan ortaöğretim okulundaki İngilizce öğretmenleri katılmışlardır. Katılımcıların yaşları 22 ile 41 arasında değişmektedir. Katılımcılar haftada ortalama 47.78 saat çalışırlar.

Öğretmen stresi 5’li Likert Tipi bir ölçekle (Mesleki Stres Ölçeği) belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırma sonunda üç temel bulgu elde edilmiştir:

1. Öğretmen stresi, tükenmişliğe neden olmaktadır, tükenmişlik varyansının % 25’ini oluşturmaktadır.

2. En yaygın stresör aşırı iş yüküdür, iş yükünü rol çatışması ve rol belirsizliği takip etmektedir. İş yükü, duygusal tükenme ve benlik yitiminin tek yordayıcısıdır. Ancak; hiçbir stresör azalan başarının etkili bir yordayıcısı değildir.

3. Aile ve arkadaş desteği, sosyal desteğin en yaygın kaynağıdır. Aile ve arkadaş desteğini, meslektaş ve yönetici desteği takip etmektedir. Ancak yönetici desteği, stresi, duygusal tükenmişliği azaltmada ve azalan başarıyı telafi etmede en etkili kaynaktır. Benlik yitimini azaltmada ise, aile ve arkadaş desteği çok etkilidir.

Tolbert (2007) Öğretmen stresi konusundaki güncel çalışmalardan birini doktora tezi olarak 2007 yılında Amerika’da yapmıştır. **“Hiçbir Öğretmenin Eğitimsiz Kalmaması Öğretmen Stresi ve Başa çıkmanın Kestirime Dayalı Modeli”** (No Teacher Left Behind: A Predictive Model of Teacher Stress and Coping başlıklı araştırmaya 218 öğretmen katılmıştır. Bu çalışma 2001 yılında yürürlüğe giren ‘Hiçbir Çocuğun Eğitimsiz Kalmaması (NCLB)’ yasınının öğretmen stresi üzerine etkisini araştırmaktadır. 36 ilköğretim okulunda gerçekleştirilen bu çalışmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

5’li derecelendirme ölçeği kullanılan sorularda öğretmenlerin NCLB’nin amacı ile ilgili ‘az çok bilgili’ ile ‘çok bilgili’ olduğu görülmüştür.

NCLB'nin gerekleri ve detayları ile ilgili olarak öğretmenlerin 'az çok bilgili' ile 'az bigili' oldukları bulunmuştur. Öğretmenlerin NCLB'ye katılma oranları ile ilgili de sorular geliştirilmiştir. 5 li derecelendirme ölçeğinin kullanıldığı soruda öğretmenlerin ortalamaları 'kısmen katılmama' ile 'ne katılma ne katılmama' arasında bulunmuştur.

NCLB'den kaynaklanan stres ile ilgili de 5'li derecelendirme ölçeği kullanılmıştır ve ortalama skor 'kısmen' ve 'yüksek' stres olarak bulunmuştur. Bu yüzden öğretmenlerin bu yasadan kaynaklanan stres yaşarken yasa ile ilgisiz oldukları veya az oranda katılmadıkları görülmüştür. Yasaya katılma oranı arttıkça, bu yasadan kaynaklanan stresin azaldığı bulunmuştur.

Chan (2002) "**Hong Kong'da Çinli Aday Öğretmenler Arasında Stres, Öz yeterlik ve Psikolojik Endişe**" (Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong) adlı çalışmasında Hong Kong'da çalışan 83 aday öğretmenden (23 bay 60 bayan öğretmen) oluşan bir örneklem üzerinde çalışmıştır. Çalışmaya gönüllü olarak katılan bu 83 öğretmenin yaşları 22 ile 42 arasında değişmektedir. Bu aday öğretmenler zorunlu bütün kursları başarıyla tamamlamış ve Hong Kong'da çeşitli Ortaöğretim kurumlarında göreve başlamış öğretmenlerdir. Dört haftalık öğretim süreçleri sonunda öğretim süreçleri içinde yaşadıkları stres ve bu strese verdikleri tepkileri ölçen bir ankete tabi tutulmuşlardır.

Araştırma sonucunda, öğretmenlerin endişe ve huzursuzluğu takiben yüksek düzeyde bedensel problemler yaşadıkları rapor edilmiştir. Stresin belirtilerinin başladığı aşamada ne öz yeterlik ne de sosyal destek öğretmen stresinin psikolojik stres üzerine olan etkisine arabuluculuk edebilmiştir. Tam aksine, sosyal destek stresin endişe üzerine olan etkisine ve stresin temel etkisine başatlık etmiştir. Özel belirtiler düşünüldüğünde çok küçük farklar var iken; yüksek stres-düşük destek grubu en hassas grup olmuştur. Öz yeterlik ve sosyal destek, öğretmen stresi psikolojik endişe ile birleştiğinde, etkili olmamaktadır; ancak, tek başına psikolojik endişenin var olduğu durumlarda öz yeterlik ve sosyal destek daha etkili olmaktadır.

Kyriacou ve Sutcliffe (1978) (Özdayı, 1990) tarafından yapılan "**Öğretmen Stresi, Meydana gelme Sıklığı, Kaynakları ve Belirtileri**" (Teacher Stress Prevalence, Sources and Symptoms) adlı çalışma öğretmen stresi konusundaki en

kapsamlı araştırma olarak kabul edilmiştir. Araştırma İngiltere’de yapılmıştır. Çalışmada 257 öğretmen kullanılmıştır.

Araştırmada öğretmenlerin stres kaynaklarıyla ilgili olarak dört temel boyut üzerinde durulmaktadır:

1. Öğrencilerin olumsuz davranışları
2. Çalışma koşullarının yetersizliği
3. Zaman yetersizliği
4. Okuldaki uyumsuzluktur.

Araştırmada aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır:

1. Cinsiyet değişkenine göre bayan öğretmenler en fazla öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarını stres yapıcı olarak görürken; erkek öğretmenler ise yönetsel işlerin yoğunluğunu en fazla stres yapıcı olarak görmektedirler.

2. Yas değişkenine göre kırk beş ve üzerindeki bayan öğretmenler diğer meslektaşlarına göre daha az streslidirler.

3. Kıdemi az olan öğretmenler, öğrencileri cezalandırma, sınıfta düzeni ve disiplini sağlayamama, kolay yükselme olanaklarına sahip olmama ve karar vermede yetkili olamama gibi konularda kıdemlilere oranla daha az stres yaşamaktadırlar.

4. Öğrenim durumu değişkenine göre, üniversite mezunu olan öğretmenler, olmayanlara kıyasla çalışma koşullarının yetersizliği ile okul ortamının uyumsuzluğunu daha az stres yapıcı olarak algılamaktadırlar.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, veri toplama aracının uygulanması ve toplanan verilerin analizlerinde kullanılan istatistikî çözümlene teknikleri üzerinde durulmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizini amaçlayan bu çalışmada, genel tarama modeline dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Tarama (survey) modeli, mevcut durumu olduğu gibi açıklamayı amaçlamaktadır (Karasar, 2007: 34). Bir başka ifadeyle, mevcut olayların daha önceki olay ve koşullar ile ilişkilerini dikkate alarak durumlar arasındaki etkileşimi açıklamayı amaçlamaktadır (Kaptan, 1998: 59).

Araştırmada, Genel lise ve Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin görüşleri bağımlı değişken; çalışılan ortaöğretim kurumu, cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve en son mezun olunan öğretim kurumu ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini 2009–2010 eğitim-öğretim yılında Malatya il merkezindeki Genel Liseler ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Malatya Milli Eğitim Müdürlüğü'nün resmi web sitesinde belirtilen 2009–2010 eğitim-öğretim yılı istatistikî verilerine göre, Malatya il merkezi sınırları içerisinde bulunan 18 Genel Lisede 830 ve 5 Anadolu Lisesinde 241 olmak üzere toplam 1071 öğretmen görev yapmaktadır.

Tablo 3. Araştırmanın Evreni

| Okul Adı | Erkek | Kadın | Toplam |
|---|--------------|--------------|---------------|
| 1. 20 Mayıs Vakfı Turgut Özal Lisesi | 59 | 31 | 90 |
| 2. Atatürk Kız Lisesi | 39 | 33 | 72 |
| 3. Bahçebaşı Lisesi | 11 | 8 | 19 |
| 4. Dilek Lisesi | 11 | 6 | 17 |
| 5. Fatih Lisesi | 59 | 22 | 81 |
| 6. Gazi Lisesi | 33 | 19 | 52 |
| 7. Hacı Ahmet Akıncı Lisesi | 44 | 24 | 68 |
| 8. Konak Lisesi | 9 | 9 | 18 |
| 9. Kubilay Lisesi | 40 | 12 | 52 |
| 10. Malatya Lisesi | 61 | 34 | 95 |
| 11. Mareşal Fevzi Çakmak Lisesi | 6 | 10 | 16 |
| 12. Metin Emiroğlu Lisesi | 22 | 8 | 30 |
| 13. Orgeneral Eşref Bitlis Lisesi | 22 | 14 | 36 |
| 14. Sümer Lisesi | 48 | 20 | 68 |
| 15. TOKİ Kayısıkent Lisesi | 17 | 4 | 21 |
| 16. Turgut Özal Lisesi | 42 | 16 | 58 |
| 17. Yeşiltepe Lisesi | 16 | 13 | 29 |
| 18. Yusuf Kenan Lisesi | 8 | 5 | 13 |
| 19. Beydağı Abdulkadir Eriş Anadolu Lisesi | 44 | 16 | 60 |
| 20. Kernek Anadolu Lisesi | 5 | 4 | 9 |
| 21. Malatya Anadolu Lisesi | 31 | 17 | 48 |
| 22. Turgut Özal Anadolu Lisesi | 30 | 10 | 40 |
| 23. Cumhuriyet Anadolu Lisesi | 50 | 34 | 84 |
| TOPLAM | 707 | 364 | 1071 |

Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini belirlemek amacıyla “küme örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Evrenin sınırlarının bilindiği ve gruplanabilir nitelikte olduğu durumlarda kullanılan küme yönteminde, bireylerin değil; grupların örnekleme yapılmaktadır (Kaptan, 1998: 121–122).

Araştırmada, evrende yer alan 23 Genel Liseden, oransız küme yöntemiyle 10 Genel Lise yansızlık kuralına göre belirlenmiştir (Kaptan, 1998: 120). Malatya il merkezinde bulunan 5 Anadolu Lisesinin tamamı örnekleme alınmış; mesleki ve teknik eğitim veren Anadolu Liseleri kapsam dışı bırakılmıştır. Örnekleme dâhil edilen Genel Lise’lerde görev yapan 456 öğretmenden 246’sına ulaşılmış; ancak kişisel değişkenlerle ilgili soruların yanıtlanmadığı belirlenen 45 anket değerlendirmeye alınmamıştır. Anadolu liselerinde görev yapan 241 öğretmenden 150’sine ulaşılmış; yine bunlarda da kişisel değişkenleri içeren soruların yanıtlanmadığı 34 anket değerlendirme dışı bırakılmıştır. Böylelikle, analiz işlemleri, Genel liselerde görev yapan 201, Anadolu liselerinde görev yapan 116 ve toplamda da 317 öğretmenden alınan veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir.

Örnekleme giren öğretmen sayısı, genel evrenin % 29,59’unu, çalışma evreninin ise % 45,48’ini içermektedir.

Tablo 2’deki araştırma örneklemine ilişkin verilerde, katılımcı öğretmen sayıları ayrıntılı biçimde yer almaktadır.

Araştırmanın örneklemini oluşturan lise öğretmenlerinin çalışılan ortaöğretim kurumu, cinsiyet, mesleki kıdem, branş ve en son mezun olunan öğretim kurumuna göre dağılımlarına ilişkin kişisel bilgiler, tablo 4’te sayı ve yüzde olarak yer almaktadır.

Tablo 4. Örneklem Grubunu Oluşturan Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okullara Göre Dağılımı

| Lise Türü | Okul Adı | N | % | Toplam Öğretmen Sayısı | Toplam % |
|---------------------|-----------------------------|------------|------------|------------------------|-------------|
| Genel Lise | Mareşal Fevzi Çakmak Lisesi | 10 | 5,0 | 16 | 3,2 |
| | Ahmet Akıncı Lisesi | 18 | 9,0 | 68 | 5,7 |
| | Kubilay Lisesi | 26 | 12,9 | 52 | 8,2 |
| | Sümer Lisesi | 36 | 17,9 | 68 | 11,4 |
| | 20 Mayıs Vakfı Lisesi | 27 | 13,4 | 90 | 8,5 |
| | Dilek Lisesi | 10 | 5,0 | 17 | 3,2 |
| | Malatya Lisesi | 34 | 16,9 | 95 | 10,7 |
| | Bahçebaşı Lisesi | 19 | 9,5 | 19 | 6,0 |
| | Konak Lisesi | 12 | 6,0 | 18 | 3,8 |
| | Yusuf Kenan Lisesi | 9 | 4,5 | 13 | 2,8 |
| Toplam | | 201 | 100 | 456 | 63,4 |
| Anadolu Lisesi | Malatya Anadolu Lisesi | 34 | 29,3 | 48 | 10,7 |
| | Turgut Özal Anadolu Lisesi | 25 | 21,6 | 40 | 7,9 |
| | Beydağı Anadolu Lisesi | 11 | 9,5 | 60 | 3,5 |
| | Kernek Anadolu Lisesi | 9 | 7,8 | 9 | 2,8 |
| | Cumhuriyet Anadolu Lisesi | 37 | 31,9 | 84 | 11,7 |
| | Toplam | | 116 | 100 | 241 |
| Genel Toplam | | 317 | 100 | 697 | 100 |

Tablo 5. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

| Lise Türü | Cinsiyet | N | % | Genel % |
|---------------------|---------------|------------|------------|-------------|
| Genel Lise | Kadın | 73 | 36,3 | 23,0 |
| | Erkek | 128 | 63,7 | 40,4 |
| | Toplam | 201 | 100 | 63,4 |
| Anadolu Lisesi | Kadın | 48 | 41,4 | 15,1 |
| | Erkek | 68 | 58,6 | 21,5 |
| | Toplam | 116 | 100 | 36,6 |
| Toplam | Kadın | 121 | 38,2 | - |
| | Erkek | 196 | 61,8 | - |
| Genel Toplam | | 317 | 100 | 100 |

Araştırmaya katılan Genel Lise öğretmenlerinden %36,3'ü kadın, %63,7'si erkektir. Anadolu Lisesinde görevli öğretmenlerden ise %41,4'ü kadın, %58,6'sı erkektir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görev Yaptığı Okul Türüne Göre Dağılımı

| Lise | N | % |
|----------------|------------|------------|
| Genel Lise | 201 | 63,4 |
| Anadolu Lisesi | 116 | 36,6 |
| Toplam | 317 | 100 |

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %63,4'ü Genel Lise'lerde, %36,6'sı ise Anadolu Liseleri'nde görev yapmaktadır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Mesleklerindeki Kıdem Yıllarına Göre Dağılımı

| Lise Türü | Kıdem Yılı | Kişi Sayısı | Yüzde | Genel Yüzde |
|---------------------|-----------------|-------------|------------|-------------|
| Genel Lise | 1-5 Yıl | 17 | 8,5 | 5,4 |
| | 6-10 Yıl | 42 | 20,9 | 13,2 |
| | 11-15 Yıl | 64 | 31,8 | 20,2 |
| | 16-20 Yıl | 41 | 20,4 | 12,9 |
| | 20 Yıldan Fazla | 37 | 18,4 | 11,7 |
| | Toplam | | 201 | 100 |
| Anadolu Lisesi | 1-5 Yıl | 13 | 11,2 | 4,1 |
| | 6-10 Yıl | 29 | 25,0 | 9,1 |
| | 11-15 Yıl | 31 | 26,7 | 9,8 |
| | 16-20 Yıl | 29 | 25,0 | 9,1 |
| | 20 Yıldan Fazla | 14 | 12,1 | 4,4 |
| | Toplam | | 116 | 100 |
| Toplam | 1-5 Yıl | 30 | 9,5 | - |
| | 6-10 Yıl | 71 | 22,4 | - |
| | 11-15 Yıl | 95 | 30,0 | - |
| | 16-20 Yıl | 70 | 22,1 | - |
| | 20 Yıldan Fazla | 51 | 16,1 | - |
| Genel Toplam | | 317 | | 100 |

Araştırmaya katılan genel lisede görevli öğretmenlerden %8,5'i 1-5 yıl, %20,9'u 6-10 yıl, %31,8'i 11-15 yıl, %20,4'ü 16-20 yıl ve %18,4'ü ise 20 yıldan fazla yıl mesleki kıdeme sahiptirler.

Anadolu lisesinde görevli öğretmenlerden %11,2'si 1-5 yıl, %25'i 6-10 yıl, %26,7'si 11-15 yıl, %25'i 16-20 yıl, ve %12,1 ise 20 yıldan fazla yıl mesleki kıdeme sahiptirler.

Tablo 8. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Dağılımı

| Lise Türü | Branş | N | % | Genel % |
|---------------------|----------------------------|------------|------------|----------------|
| Genel Lise | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 38,3 | 24,3 |
| | Sosyal Bilimler | 101 | 50,2 | 31,9 |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 11,5 | 7,3 |
| | Toplam | 201 | 100 | 63,5 |
| Anadolu Lisesi | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 34,5 | 12,5 |
| | Sosyal Bilimler | 68 | 58,6 | 21,5 |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 6,9 | 2,5 |
| | Toplam | 116 | 100 | 36,5 |
| Toplam | Fen Bilimleri ve Matematik | 117 | 36,9 | - |
| | Sosyal Bilimler | 169 | 53,3 | - |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | 31 | 9,8 | - |
| Genel Toplam | | 317 | | 100 |

Araştırmaya katılan genel lisede görevli öğretmenlerden %38,3'ü Fen Bilimleri ve Matematik branşında, %50,2'si Sosyal Bilimler branşında ve %11,5'i ise Güzel Sanatlar ve Spor branşında görev yapmaktadır.

Araştırmaya katılan Anadolu lisesinde görevli öğretmenlerden %34,5'i Fen Bilimleri ve Matematik branşında, %58,6'sı Sosyal Bilimler branşında ve %6,9'u ise Güzel Sanatlar ve Spor branşında görev yapmaktadır.

Tablo 9. Öğretmenlerin Mezun Oldukları Öğretim Kurumuna Göre Dağılımı

| Lise Türü | Mezun Oldukları Fakülte | N | % | Genel % |
|---------------------|-------------------------|------------|------|------------|
| Genel Lise | Eğitim Fakültesi | 117 | 58,2 | 36,9 |
| | Diğer Fakülteler | 84 | 41,8 | 26,5 |
| | Toplam | 201 | 100 | 63,4 |
| Anadolu Lisesi | Eğitim Fakültesi | 71 | 61,2 | 22,4 |
| | Diğer Fakülteler | 45 | 38,8 | 14,2 |
| | Toplam | 116 | 100 | 36,6 |
| Toplam | Eğitim Fakültesi | 188 | 59,3 | - |
| | Diğer Fakülteler | 129 | 40,7 | - |
| Genel Toplam | | 317 | | 100 |

Araştırmaya katılan genel lisede görevli öğretmenlerin %58,2'si eğitim fakültesi, %41,8'i ise diğer fakültelerden mezunlarıdır. Anadolu lisesinde görevli öğretmenlerin ise %61,2'si eğitim fakültesinden mezun iken, %38,8'i diğer fakültelerden mezun olmuştur.

Veri Toplama Aracı ve Geliştirilmesi

Genel liseler ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizini yapmayı amaçlayan bu araştırmada, anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Aslan (1995) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketi” (ÖÖSKA) kullanılmıştır

Aslan (1995), veri toplama aracını geliştirme sürecinde öncelikle ilgili yerli ve yabancı alanyazın taraması yapmış ve örgütsel stresi konu alan araştırmalar ile bu araştırmalarda kullanılan ölçme araçları incelemiştir. Bunun sonucunda, öğretmenlere özgü stresörleri, okul örgütünün yapı ve işleyişiyle ilişkili olarak irdeleyen ve Türk eğitim sistemiyle bağdaşan bir ölçme aracının bulunmadığı saptamıştır. Bu saptamadan hareketle, ilgili alanyazındaki ölçeklerin de ışığı altında özgün bir ölçme aracının geliştirilmesi yoluna gidilmiştir. Anket sorularının kuramsal temelini öğretmenlerle yapılan sistemli görüşmeler ve alanyazının taranması sonucu ulaşılan bilgiler oluşturmuştur.

Yapılan analizlerin sonucuna dayanılarak 71 madde anket kapsamına alınmıştır. Bu maddelerin boyutlara göre dağılımı, Tablo-10'da, hem orijinal ölçme aracındaki ve

hem de bu araştırma için yapılan ölçümlerdeki Cronbach Alfa değerleriyle birlikte verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Anketinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach Alfa Katsayıları

| Örgütsel Stres Kaynakları Alt Boyutları | Boyuttaki Soru Sayısı | Bu Araştırmadaki Cronbach Alfa Katsayısı | Aslan'ın (1995) Araştırmasındaki Cronbach Alfa Katsayısı |
|--|----------------------------------|---|---|
| Kararlara Katılma | 5 | 0,81 | 0,78 |
| İletişim | 6 | 0,77 | 0,72 |
| Yöneticilerin tutum ve davranışları | 6 | 0,92 | 0,84 |
| Denetim Biçimi | 6 | 0,86 | 0,69 |
| Çalışma Koşulları | 11 | 0,85 | 0,80 |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | 5 | 0,83 | 0,68 |
| Mesleksel Güvence | 4 | 0,80 | 0,85 |
| Mesleksel Görünüm | 5 | 0,81 | 0,77 |
| Örgütsel Olanaklar | 3 | 0,72 | 0,81 |
| Rol çatışması-Rol Belirsizliği | 3 | 0,65 | 0,69 |
| İnsan İlişkileri | 7 | 0,88 | 0,88 |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | 7 | 0,91 | 0,90 |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | 4 | 0,82 | 0,72 |
| Toplam | 71 | 0,97 | 0,90 |

Araştırmada, veri toplama aracı olarak kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünü, katılımcıların çalıştıkları ortaöğretim kurumu, cinsiyeti, mesleki kıdemi, branşı, en son mezun olduğu öğretim kurumu ile ilgili sorular oluşturmaktadır. İkinci bölümde ise, genel lise ve Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarını ölçmeye dayalı 71 soru maddesi yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların örgütsel stres algıları; pek çok (5), çok (4), orta (3), az (2), hiç (1) şeklinde derecelendirilmiştir.

İstatistiksel analizlerde esas alınan bu derecelendirmedeki puan aralıkları ise şu şekildedir:

1–1.80 Hiç katılmıyorum

1.81–2.60 Az katılıyorum

2.61–3.40 Orta düzeyde katılıyorum

3.41–4.20 Çok katılıyorum

4.21–5.00 Tamamen katılıyorum

Veri Toplama Aracının Uygulanması

Araştırma verilerinin toplanması için gerekli izinler (EK-1) alındıktan sonra, veri toplama aracı, araştırmacının kendisi tarafından örnekleme dâhil edilen okullara gidilerek öğretmenlere bizzat uygulanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Anketteki soru maddeleri, her bir soruya verilen yanıtların seçeneklere dağılımına göre analiz edilmiştir.

Genel liselerde ve Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizini yapmak için, katılımcıların anketteki her bir maddeye ilişkin olarak 1-5 arasında derecelendirdikleri yanıtların standart sapması, frekansı, yüzdesi ve aritmetik ortalaması dikkate alınmıştır. Diğer yandan, maddelere verilen yanıtların bağımsız değişkenlere (çalışılan ortaöğretim kurumu, cinsiyeti, mesleki kıdemi, branşı, en son mezun olunan öğretim kurumu) ve alt boyutlara göre analizinde, 5’li derecelendirmeden elde edilen toplam puanlar esas alınmıştır.

İstatistiksel çözümlenmeler verilerin normal dağılım özelliği gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırma verilerinin analizinde, ikili gruplar arasındaki farklar için Tukey testi, çoklu grup karşılaştırmalarında ise, tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Bu

analizler için SPSS istatistik paket programından yararlanılmıştır. Çözümlenelerde anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmaya ait alt problemlerin sıralanışına göre, verilerin çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin, Okul Örgütlerinde Stres Kaynağı Olarak Belirlenen Durumları Algılama Biçimlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

“Genel liselerde ve Anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin, okul örgütlerinde stres kaynağı olarak belirlenen durumları algılama biçimleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?” biçiminde ifade edilen soru, bu araştırmanın birinci alt problemini oluşturmaktadır. Bu alt problemin yanıtlanması için, öğretmenlerin ölçme aracındaki (ÖÖSKÖ) tüm sorulara verdikleri cevapların soru bazında sıklık dağılımları, yüzdeleri ve puanların ortalamaları hesaplanmış; analiz Tablo-11’de gösterilmiştir.

Araştırmanın temel bulgusu olarak, Tablo-11’de görülen sonuç, Genel Liseler’de görevli öğretmenlerin Anadolu Liseleri’nde görev yapan meslektaşlarına kıyasla istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamakla birlikte daha yüksek düzeyde örgütsel stres yaşıyor olmalarıdır.

Boyut ayrımı yapılmaksızın örgütsel stres kaynakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde, Genel Lise öğretmenlerinin “orta” düzeyde ($\bar{X} = 2,69$); Anadolu Lisesi öğretmenlerinin de “orta” ($\bar{X} = 2,64$) örgütsel stres yaşadıkları Tablo-11’den anlaşılmaktadır.

Tablo 11. Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Algularının Soru Bazında Sıklık Dağılımları ve Ortalamaları

| Soru | Lise Türü | Pek Çok | | Çok | | Orta | | Az | | Hiç | | Ort. | t | p |
|---------|-----------|---------|--------|-----|--------|------|--------|----|--------|-----|--------|------|-------|--------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Soru 1 | Genel | 29 | 14,40% | 49 | 24,40% | 61 | 30,30% | 32 | 15,90% | 30 | 14,90% | 2,93 | 0,205 | 0,838 |
| | Anadolu | 13 | 11,20% | 28 | 24,10% | 44 | 37,90% | 20 | 17,20% | 11 | 9,50% | 2,9 | | |
| Soru 2 | Genel | 38 | 18,90% | 53 | 26,40% | 44 | 21,90% | 42 | 20,90% | 24 | 11,90% | 2,81 | 3,34 | 0,001* |
| | Anadolu | 38 | 32,80% | 34 | 29,30% | 21 | 18,10% | 16 | 13,80% | 7 | 6,00% | 2,31 | | |
| Soru 3 | Genel | 42 | 20,90% | 61 | 30,30% | 47 | 23,40% | 24 | 11,90% | 27 | 13,40% | 2,67 | 1,573 | 0,117 |
| | Anadolu | 25 | 21,60% | 40 | 34,50% | 32 | 27,60% | 12 | 10,30% | 7 | 6,00% | 2,45 | | |
| Soru 4 | Genel | 44 | 21,90% | 55 | 27,40% | 49 | 24,40% | 35 | 17,40% | 18 | 9,00% | 2,64 | 0,088 | 0,93 |
| | Anadolu | 23 | 19,80% | 31 | 26,70% | 36 | 31,00% | 18 | 15,50% | 8 | 6,90% | 2,63 | | |
| Soru 5 | Genel | 56 | 27,90% | 64 | 31,80% | 39 | 19,40% | 24 | 11,90% | 18 | 9,00% | 2,42 | 1,507 | 0,133 |
| | Anadolu | 39 | 33,60% | 39 | 33,60% | 19 | 16,40% | 13 | 11,20% | 6 | 5,20% | 2,21 | | |
| Soru 6 | Genel | 16 | 8,00% | 42 | 20,90% | 74 | 36,80% | 47 | 23,40% | 22 | 10,90% | 3,08 | 2,05 | 0,041* |
| | Anadolu | 11 | 9,50% | 33 | 28,40% | 45 | 38,80% | 19 | 16,40% | 8 | 6,90% | 2,83 | | |
| Soru 7 | Genel | 16 | 8,00% | 37 | 18,40% | 69 | 34,30% | 58 | 28,90% | 21 | 10,40% | 3,15 | -2,18 | 0,030* |
| | Anadolu | 3 | 2,60% | 15 | 12,90% | 46 | 39,70% | 34 | 29,30% | 18 | 15,50% | 3,42 | | |
| Soru 8 | Genel | 23 | 11,40% | 33 | 16,40% | 77 | 38,30% | 52 | 25,90% | 16 | 8,00% | 3,02 | -0,22 | 0,829 |
| | Anadolu | 10 | 8,60% | 20 | 17,20% | 46 | 39,70% | 34 | 29,30% | 6 | 5,20% | 3,05 | | |
| Soru 9 | Genel | 17 | 8,50% | 44 | 21,90% | 54 | 26,90% | 47 | 23,40% | 39 | 19,40% | 3,23 | 0,605 | 0,546 |
| | Anadolu | 13 | 11,20% | 23 | 19,80% | 34 | 29,30% | 26 | 22,40% | 20 | 17,20% | 3,15 | | |
| Soru 10 | Genel | 19 | 9,50% | 38 | 18,90% | 38 | 18,90% | 54 | 26,90% | 52 | 25,90% | 3,41 | 0,531 | 0,596 |
| | Anadolu | 10 | 8,60% | 24 | 20,70% | 27 | 23,30% | 28 | 24,10% | 27 | 23,30% | 3,33 | | |
| Soru 11 | Genel | 37 | 18,40% | 42 | 20,90% | 59 | 29,40% | 39 | 19,40% | 24 | 11,90% | 2,86 | 1,404 | 0,161 |
| | Anadolu | 21 | 18,10% | 33 | 28,40% | 34 | 29,30% | 21 | 18,10% | 7 | 6,00% | 2,66 | | |
| Soru 12 | Genel | 59 | 29,40% | 41 | 20,40% | 36 | 17,90% | 31 | 15,40% | 34 | 16,90% | 2,7 | 2,403 | 0,017* |
| | Anadolu | 40 | 34,50% | 27 | 23,30% | 29 | 25,00% | 11 | 9,50% | 9 | 7,80% | 2,33 | | |
| Soru 13 | Genel | 40 | 19,90% | 62 | 30,80% | 46 | 22,90% | 33 | 16,40% | 20 | 10,00% | 2,66 | 1,17 | 0,243 |
| | Anadolu | 26 | 22,40% | 36 | 31,00% | 31 | 26,70% | 17 | 14,70% | 6 | 5,20% | 2,49 | | |
| Soru 14 | Genel | 49 | 24,40% | 64 | 31,80% | 37 | 18,40% | 26 | 12,90% | 25 | 12,40% | 2,57 | 0,309 | 0,757 |
| | Anadolu | 28 | 24,10% | 34 | 29,30% | 26 | 22,40% | 21 | 18,10% | 7 | 6,00% | 2,53 | | |
| Soru 15 | Genel | 45 | 22,40% | 45 | 22,40% | 41 | 20,40% | 43 | 21,40% | 27 | 13,40% | 2,81 | 0,223 | 0,824 |
| | Anadolu | 22 | 19,00% | 36 | 31,00% | 21 | 18,10% | 20 | 17,20% | 17 | 14,70% | 2,78 | | |
| Soru 16 | Genel | 44 | 21,90% | 60 | 29,90% | 41 | 20,40% | 38 | 18,90% | 18 | 9,00% | 2,63 | 0,489 | 0,625 |
| | Anadolu | 29 | 25,00% | 29 | 25,00% | 31 | 26,70% | 18 | 15,50% | 9 | 7,80% | 2,56 | | |
| Soru 17 | Genel | 39 | 19,40% | 58 | 28,90% | 55 | 27,40% | 30 | 14,90% | 19 | 9,50% | 2,66 | 0,724 | 0,469 |
| | Anadolu | 24 | 20,70% | 36 | 31,00% | 30 | 25,90% | 19 | 16,40% | 7 | 6,00% | 2,56 | | |
| Soru 18 | Genel | 36 | 17,90% | 57 | 28,40% | 36 | 17,90% | 29 | 14,40% | 43 | 21,40% | 2,93 | 2,037 | 0,043* |
| | Anadolu | 28 | 24,10% | 32 | 27,60% | 28 | 24,10% | 14 | 12,10% | 14 | 12,10% | 2,6 | | |
| Soru 19 | Genel | 45 | 22,40% | 52 | 25,90% | 46 | 22,90% | 30 | 14,90% | 28 | 13,90% | 2,72 | 2,205 | 0,028* |
| | Anadolu | 37 | 31,90% | 35 | 30,20% | 19 | 16,40% | 13 | 11,20% | 12 | 10,30% | 2,38 | | |
| Soru 20 | Genel | 5 | 2,50% | 29 | 14,40% | 72 | 35,80% | 53 | 26,40% | 42 | 20,90% | 3,49 | 2,886 | 0,004* |
| | Anadolu | 7 | 6,00% | 20 | 17,20% | 50 | 43,10% | 28 | 24,10% | 11 | 9,50% | 3,14 | | |
| Soru 21 | Genel | 25 | 12,40% | 52 | 25,90% | 56 | 27,90% | 34 | 16,90% | 34 | 16,90% | 3 | 1,851 | 0,065 |
| | Anadolu | 18 | 15,50% | 35 | 30,20% | 34 | 29,30% | 18 | 15,50% | 11 | 9,50% | 2,73 | | |
| Soru 22 | Genel | 17 | 8,50% | 39 | 19,40% | 56 | 27,90% | 34 | 16,90% | 55 | 27,40% | 3,35 | 1,829 | 0,068 |
| | Anadolu | 16 | 13,80% | 23 | 19,80% | 33 | 28,40% | 24 | 20,70% | 20 | 17,20% | 3,08 | | |
| Soru 23 | Genel | 41 | 20,40% | 52 | 25,90% | 55 | 27,40% | 32 | 15,90% | 21 | 10,40% | 2,7 | -0,39 | 0,697 |
| | Anadolu | 20 | 17,20% | 34 | 29,30% | 32 | 27,60% | 14 | 12,10% | 16 | 13,80% | 2,76 | | |
| Soru 24 | Genel | 58 | 28,90% | 78 | 38,80% | 42 | 20,90% | 16 | 8,00% | 7 | 3,50% | 2,18 | 0,311 | 0,756 |
| | Anadolu | 34 | 29,30% | 45 | 38,80% | 26 | 22,40% | 8 | 6,90% | 3 | 2,60% | 2,15 | | |
| Soru 25 | Genel | 38 | 18,90% | 80 | 39,80% | 54 | 26,90% | 19 | 9,50% | 10 | 5,00% | 2,42 | 1,453 | 0,147 |
| | Anadolu | 31 | 26,70% | 40 | 34,50% | 35 | 30,20% | 6 | 5,20% | 4 | 3,40% | 2,24 | | |
| Soru 26 | Genel | 12 | 6,00% | 27 | 13,40% | 65 | 32,30% | 53 | 26,40% | 44 | 21,90% | 3,45 | 1,261 | 0,208 |
| | Anadolu | 10 | 8,60% | 22 | 19,00% | 30 | 25,90% | 34 | 29,30% | 20 | 17,20% | 3,28 | | |
| Soru 27 | Genel | 21 | 10,40% | 35 | 17,40% | 69 | 34,30% | 45 | 22,40% | 31 | 15,40% | 3,15 | -0,42 | 0,678 |
| | Anadolu | 13 | 11,20% | 13 | 11,20% | 47 | 40,50% | 23 | 19,80% | 20 | 17,20% | 3,21 | | |
| Soru 28 | Genel | 18 | 9,00% | 28 | 13,90% | 59 | 29,40% | 54 | 26,90% | 42 | 20,90% | 3,37 | 1,882 | 0,061 |
| | Anadolu | 18 | 15,50% | 19 | 16,40% | 32 | 27,60% | 28 | 24,10% | 19 | 16,40% | 3,09 | | |

Tablo- 11 Devam

| Soru | Lise Türü | Pek Çok | | Çok | | Orta | | Az | | Hiç | | Ort. | t | p |
|---------|-----------|---------|--------|-----|--------|------|--------|----|--------|-----|--------|------|--------------|---------------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Soru 29 | Genel | 21 | 10,40% | 37 | 18,40% | 67 | 33,30% | 41 | 20,40% | 35 | 17,40% | 3,16 | 1,791 | 0,074 |
| | Anadolu | 16 | 13,90% | 27 | 23,50% | 39 | 33,90% | 18 | 15,70% | 15 | 13,00% | 2,9 | | |
| Soru 30 | Genel | 56 | 27,90% | 46 | 22,90% | 45 | 22,40% | 29 | 14,40% | 25 | 12,40% | 2,61 | -1,1 | 0,271 |
| | Anadolu | 27 | 23,30% | 31 | 26,70% | 18 | 15,50% | 20 | 17,20% | 20 | 17,20% | 2,78 | | |
| Soru 31 | Genel | 52 | 25,90% | 58 | 28,90% | 59 | 29,40% | 24 | 11,90% | 8 | 4,00% | 2,39 | -2,03 | 0,044* |
| | Anadolu | 24 | 20,70% | 27 | 23,30% | 39 | 33,60% | 16 | 13,80% | 10 | 8,60% | 2,66 | | |
| Soru 32 | Genel | 27 | 13,40% | 31 | 15,40% | 64 | 31,80% | 39 | 19,40% | 40 | 19,90% | 3,17 | 0,733 | 0,464 |
| | Anadolu | 11 | 9,50% | 34 | 29,30% | 27 | 23,30% | 25 | 21,60% | 19 | 16,40% | 3,06 | | |
| Soru 33 | Genel | 44 | 21,90% | 40 | 19,90% | 55 | 27,40% | 39 | 19,40% | 23 | 11,40% | 2,79 | -3,76 | 0,000* |
| | Anadolu | 7 | 6,00% | 25 | 21,60% | 33 | 28,40% | 23 | 19,80% | 28 | 24,10% | 3,34 | | |
| Soru 34 | Genel | 42 | 20,90% | 60 | 29,90% | 60 | 29,90% | 27 | 13,40% | 12 | 6,00% | 2,54 | 0,723 | 0,47 |
| | Anadolu | 26 | 22,40% | 44 | 37,90% | 25 | 21,60% | 11 | 9,50% | 10 | 8,60% | 2,44 | | |
| Soru 35 | Genel | 67 | 33,30% | 62 | 30,80% | 45 | 22,40% | 9 | 4,50% | 18 | 9,00% | 2,25 | -0,13 | 0,895 |
| | Anadolu | 37 | 31,90% | 34 | 29,30% | 28 | 24,10% | 11 | 9,50% | 6 | 5,20% | 2,27 | | |
| Soru 36 | Genel | 49 | 24,40% | 67 | 33,30% | 40 | 19,90% | 22 | 10,90% | 23 | 11,40% | 2,52 | 3,146 | 0,002* |
| | Anadolu | 38 | 33,00% | 44 | 38,30% | 22 | 19,10% | 6 | 5,20% | 5 | 4,30% | 2,1 | | |
| Soru 37 | Genel | 44 | 21,90% | 65 | 32,30% | 49 | 24,40% | 27 | 13,40% | 16 | 8,00% | 2,53 | 1,696 | 0,091 |
| | Anadolu | 30 | 25,90% | 44 | 37,90% | 24 | 20,70% | 13 | 11,20% | 5 | 4,30% | 2,3 | | |
| Soru 38 | Genel | 31 | 15,40% | 57 | 28,40% | 54 | 26,90% | 31 | 15,40% | 28 | 13,90% | 2,84 | 2,658 | 0,008* |
| | Anadolu | 24 | 20,70% | 40 | 34,50% | 33 | 28,40% | 12 | 10,30% | 7 | 6,00% | 2,47 | | |
| Soru 39 | Genel | 42 | 20,90% | 63 | 31,30% | 37 | 18,40% | 31 | 15,40% | 28 | 13,90% | 2,7 | 0,469 | 0,639 |
| | Anadolu | 29 | 25,00% | 27 | 23,30% | 30 | 25,90% | 18 | 15,50% | 12 | 10,30% | 2,63 | | |
| Soru 40 | Genel | 49 | 24,40% | 55 | 27,40% | 41 | 20,40% | 35 | 17,40% | 21 | 10,40% | 2,62 | -0,03 | 0,978 |
| | Anadolu | 26 | 22,60% | 33 | 28,70% | 23 | 20,00% | 24 | 20,90% | 9 | 7,80% | 2,63 | | |
| Soru 41 | Genel | 31 | 15,50% | 63 | 31,50% | 55 | 27,50% | 29 | 14,50% | 22 | 11,00% | 2,74 | 1,039 | 0,3 |
| | Anadolu | 23 | 19,80% | 34 | 29,30% | 36 | 31,00% | 13 | 11,20% | 10 | 8,60% | 2,59 | | |
| Soru 42 | Genel | 62 | 30,80% | 58 | 28,90% | 49 | 24,40% | 22 | 10,90% | 10 | 5,00% | 2,3 | -0,56 | 0,579 |
| | Anadolu | 31 | 26,70% | 39 | 33,60% | 24 | 20,70% | 15 | 12,90% | 7 | 6,00% | 2,38 | | |
| Soru 43 | Genel | 80 | 39,80% | 52 | 25,90% | 35 | 17,40% | 12 | 6,00% | 22 | 10,90% | 2,22 | -0,23 | 0,815 |
| | Anadolu | 37 | 31,90% | 36 | 31,00% | 27 | 23,30% | 8 | 6,90% | 8 | 6,90% | 2,26 | | |
| Soru 44 | Genel | 67 | 33,30% | 75 | 37,30% | 29 | 14,40% | 16 | 8,00% | 14 | 7,00% | 2,18 | 1,988 | 0,048* |
| | Anadolu | 54 | 46,60% | 32 | 27,60% | 20 | 17,20% | 6 | 5,20% | 4 | 3,40% | 1,91 | | |
| Soru 45 | Genel | 40 | 19,90% | 74 | 36,80% | 41 | 20,40% | 20 | 10,00% | 26 | 12,90% | 2,59 | 0,331 | 0,741 |
| | Anadolu | 27 | 23,30% | 37 | 31,90% | 25 | 21,60% | 16 | 13,80% | 11 | 9,50% | 2,54 | | |
| Soru 46 | Genel | 36 | 17,90% | 64 | 31,80% | 62 | 30,80% | 28 | 13,90% | 11 | 5,50% | 2,57 | 1,585 | 0,114 |
| | Anadolu | 29 | 25,00% | 34 | 29,30% | 38 | 32,80% | 11 | 9,50% | 4 | 3,40% | 2,37 | | |
| Soru 47 | Genel | 109 | 54,20% | 54 | 26,90% | 28 | 13,90% | 7 | 3,50% | 3 | 1,50% | 1,71 | 0,604 | 0,547 |
| | Anadolu | 64 | 55,20% | 37 | 31,90% | 9 | 7,80% | 4 | 3,40% | 2 | 1,70% | 1,65 | | |
| Soru 48 | Genel | 71 | 35,30% | 60 | 29,90% | 37 | 18,40% | 20 | 10,00% | 13 | 6,50% | 2,22 | 0,975 | 0,33 |
| | Anadolu | 48 | 41,40% | 33 | 28,40% | 20 | 17,20% | 7 | 6,00% | 8 | 6,90% | 2,09 | | |
| Soru 49 | Genel | 50 | 24,90% | 63 | 31,30% | 55 | 27,40% | 21 | 10,40% | 12 | 6,00% | 2,41 | 1,327 | 0,186 |
| | Anadolu | 42 | 36,20% | 28 | 24,10% | 30 | 25,90% | 9 | 7,80% | 7 | 6,00% | 2,23 | | |
| Soru 50 | Genel | 57 | 28,40% | 65 | 32,30% | 55 | 27,40% | 14 | 7,00% | 10 | 5,00% | 2,28 | -2,41 | 0,016* |
| | Anadolu | 29 | 25,00% | 23 | 19,80% | 40 | 34,50% | 13 | 11,20% | 11 | 9,50% | 2,6 | | |
| Soru 51 | Genel | 42 | 20,90% | 68 | 33,80% | 61 | 30,30% | 19 | 9,50% | 11 | 5,50% | 2,45 | -0,07 | 0,943 |
| | Anadolu | 27 | 23,30% | 34 | 29,30% | 35 | 30,20% | 15 | 12,90% | 5 | 4,30% | 2,46 | | |
| Soru 52 | Genel | 32 | 15,90% | 51 | 25,40% | 50 | 24,90% | 43 | 21,40% | 25 | 12,40% | 2,89 | 0,926 | 0,355 |
| | Anadolu | 26 | 22,40% | 30 | 25,90% | 24 | 20,70% | 19 | 16,40% | 17 | 14,70% | 2,75 | | |
| Soru 53 | Genel | 13 | 6,50% | 37 | 18,50% | 59 | 29,50% | 44 | 22,00% | 47 | 23,50% | 3,38 | -0,7 | 0,484 |
| | Anadolu | 7 | 6,00% | 19 | 16,40% | 32 | 27,60% | 28 | 24,10% | 30 | 25,90% | 3,47 | | |
| Soru 54 | Genel | 20 | 10,00% | 49 | 24,40% | 75 | 37,30% | 35 | 17,40% | 22 | 10,90% | 2,95 | 1,529 | 0,127 |
| | Anadolu | 16 | 13,80% | 33 | 28,40% | 41 | 35,30% | 16 | 13,80% | 10 | 8,60% | 2,75 | | |
| Soru 55 | Genel | 16 | 8,00% | 49 | 24,40% | 68 | 33,80% | 48 | 23,90% | 20 | 10,00% | 3,03 | 2,454 | 0,015* |
| | Anadolu | 17 | 14,70% | 37 | 31,90% | 33 | 28,40% | 20 | 17,20% | 9 | 7,80% | 2,72 | | |
| Soru 56 | Genel | 29 | 14,40% | 35 | 17,40% | 47 | 23,40% | 54 | 26,90% | 36 | 17,90% | 3,16 | 1,365 | 0,173 |
| | Anadolu | 15 | 12,90% | 34 | 29,30% | 27 | 23,30% | 21 | 18,10% | 19 | 16,40% | 2,96 | | |
| Soru 57 | Genel | 26 | 12,90% | 40 | 19,90% | 61 | 30,30% | 32 | 15,90% | 42 | 20,90% | 3,12 | 1,846 | 0,066 |
| | Anadolu | 17 | 14,70% | 33 | 28,40% | 29 | 25,00% | 25 | 21,60% | 12 | 10,30% | 2,84 | | |

Tablo-11 Devam

| Soru | Lise Türü | Pek Çok | | Çok | | Orta | | Az | | Hiç | | Ort. | t | p |
|---------|-----------|---------|--------|-----|--------|------|--------|----|--------|-----|--------|------|-------|--------|
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | | | |
| Soru 58 | Genel | 35 | 17,40% | 35 | 17,40% | 58 | 28,90% | 39 | 19,40% | 34 | 16,90% | 3,01 | 1,269 | 0,206 |
| | Anadolu | 17 | 14,70% | 36 | 31,00% | 27 | 23,30% | 23 | 19,80% | 13 | 11,20% | 2,82 | | |
| Soru 59 | Genel | 27 | 13,40% | 46 | 22,90% | 68 | 33,80% | 38 | 18,90% | 22 | 10,90% | 2,91 | 1,08 | 0,281 |
| | Anadolu | 16 | 13,80% | 29 | 25,00% | 41 | 35,30% | 26 | 22,40% | 4 | 3,40% | 2,77 | | |
| Soru 60 | Genel | 32 | 15,90% | 57 | 28,40% | 54 | 26,90% | 41 | 20,40% | 17 | 8,50% | 2,77 | 0,601 | 0,548 |
| | Anadolu | 19 | 16,40% | 32 | 27,60% | 37 | 31,90% | 22 | 19,00% | 6 | 5,20% | 2,69 | | |
| Soru 61 | Genel | 90 | 44,80% | 70 | 34,80% | 27 | 13,40% | 13 | 6,50% | 1 | 0,50% | 1,83 | -4,2 | 0,000* |
| | Anadolu | 29 | 25,20% | 39 | 33,90% | 30 | 26,10% | 14 | 12,20% | 3 | 2,60% | 2,33 | | |
| Soru 62 | Genel | 86 | 42,80% | 80 | 39,80% | 24 | 11,90% | 10 | 5,00% | 1 | 0,50% | 1,81 | -3,1 | 0,002* |
| | Anadolu | 35 | 30,40% | 45 | 39,10% | 23 | 20,00% | 7 | 6,10% | 5 | 4,30% | 2,15 | | |
| Soru 63 | Genel | 63 | 31,30% | 69 | 34,30% | 47 | 23,40% | 16 | 8,00% | 6 | 3,00% | 2,17 | -2,43 | 0,016* |
| | Anadolu | 27 | 23,50% | 33 | 28,70% | 35 | 30,40% | 13 | 11,30% | 7 | 6,10% | 2,48 | | |
| Soru 64 | Genel | 47 | 23,40% | 66 | 32,80% | 59 | 29,40% | 24 | 11,90% | 5 | 2,50% | 2,37 | -2,31 | 0,022* |
| | Anadolu | 19 | 16,40% | 28 | 24,10% | 48 | 41,40% | 16 | 13,80% | 5 | 4,30% | 2,66 | | |
| Soru 65 | Genel | 50 | 25,10% | 73 | 36,70% | 48 | 24,10% | 26 | 13,10% | 2 | 1,00% | 2,28 | -1,92 | 0,055 |
| | Anadolu | 24 | 20,70% | 35 | 30,20% | 35 | 30,20% | 17 | 14,70% | 5 | 4,30% | 2,52 | | |
| Soru 66 | Genel | 49 | 24,40% | 68 | 33,80% | 54 | 26,90% | 22 | 10,90% | 8 | 4,00% | 2,36 | -1,74 | 0,083 |
| | Anadolu | 20 | 17,20% | 39 | 33,60% | 33 | 28,40% | 17 | 14,70% | 7 | 6,00% | 2,59 | | |
| Soru 67 | Genel | 51 | 25,40% | 56 | 27,90% | 61 | 30,30% | 26 | 12,90% | 7 | 3,50% | 2,41 | -2,38 | 0,018* |
| | Anadolu | 22 | 19,00% | 31 | 26,70% | 28 | 24,10% | 26 | 22,40% | 9 | 7,80% | 2,73 | | |
| Soru 68 | Genel | 75 | 37,30% | 81 | 40,30% | 33 | 16,40% | 9 | 4,50% | 3 | 1,50% | 1,93 | -5,03 | 0,000* |
| | Anadolu | 26 | 22,40% | 31 | 26,70% | 33 | 28,40% | 20 | 17,20% | 6 | 5,20% | 2,56 | | |
| Soru 69 | Genel | 51 | 25,40% | 72 | 35,80% | 40 | 19,90% | 26 | 12,90% | 12 | 6,00% | 2,38 | -1,39 | 0,165 |
| | Anadolu | 25 | 21,60% | 39 | 33,60% | 22 | 19,00% | 20 | 17,20% | 10 | 8,60% | 2,58 | | |
| Soru 70 | Genel | 28 | 13,90% | 46 | 22,90% | 64 | 31,80% | 38 | 18,90% | 25 | 12,40% | 2,93 | 0,555 | 0,58 |
| | Anadolu | 16 | 13,80% | 29 | 25,00% | 35 | 30,20% | 28 | 24,10% | 8 | 6,90% | 2,85 | | |
| Soru 71 | Genel | 44 | 22,00% | 51 | 25,50% | 46 | 23,00% | 23 | 11,50% | 36 | 18,00% | 2,78 | 1,979 | 0,049* |
| | Anadolu | 24 | 20,70% | 41 | 35,30% | 30 | 25,90% | 12 | 10,30% | 9 | 7,80% | 2,49 | | |

Bu bulgulardan hareketle, Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin Genel Lise öğretmenlerine kıyasla, okul örgütlerinde strese neden olan faktörlerden daha az etkilendikleri görülmektedir. Alanyazın incelendiğinde Çivilidağ'ın (2003) Anadolu Liseleri ve Özel Liselerde görevli öğretmenlerin iş stresini karşılaştırdığı bir araştırmada ise bu iki gruptaki öğretmenlerin yaşadıkları stres durumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir.

Araştırmanın yürütüldüğü eğitim örgütleri olarak Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres algılarında ortaya çıkan bu farklılığın nedeni olarak okulların yapı ve işleyişinden kaynaklanan sorunların yarattığı stres durumları gösterilebilir. Şöyle ki; yeterli düzeyde yönetime katılmama, açık iletişim eksikliği, yöneticilerin kişisel yaklaşımları, öğretmenlik mesleğinin görünümü, çalışma koşulları ve örgütsel olanaklardaki yetersizlikler, öğrencilerle velilerin olumsuz tutum ve davranışları; Genel Lise öğretmenleri açısından daha fazla stres yaratıcı faktörler olarak algılanmış olabilir.

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları soru bazında değerlendirildiğinde ise aşağıdaki sonuçlar ortaya çıkmaktadır:

Öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı olarak analiz edildiği bu araştırmada, kullanılan ölçme aracındaki 71 sorudan yalnızca 21 tanesine verilen yanıtların, öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre (Genel Lise- Anadolu Lisesi) anlamlı bir fark oluşturduğu görülmektedir.

Araştırmada kullanılan anketteki 11 (2, 6, 12, 36, 38, 44, 55, 71) maddede belirlenen stresörleri Genel Lise öğretmenleri daha çok stres yapıcı olarak algılamak; 10 (7, 31, 33, 50, 61, 62, 63, 64, 67, 68) maddedeki durumları ise Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenler daha fazla stres yapıcı olarak algılamaktadırlar.

Katılımcı öğretmenlerde daha çok stres yaratan faktörlere bakıldığında, Anadolu Lisesi öğretmenlerinde, özellikle veliler, öğrenciler ve okulun bazı olanakları ile ilgili durumların stres yapıcı olarak algılandığı; buna karşın Genel Lise öğretmenlerinin okulun yönetim ve denetim sistemi ile ilgili stres faktörlerinde daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir.

Bu bulgudan hareketle Anadolu Lisesi öğretmenlerinin öğrenci ve velilere ilişkin; Genel Lise öğretmenlerinin ise okulun yönetim ve denetimine ilişkin beklentilerinin daha yüksek olduğu, ancak bu beklentilerin istedikleri oranda gerçekleşmediği ileri sürülebilir.

Genel Liselerde ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Algıladıkları Stres Düzeyinin, Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına Göre Dağılımına İlişkin Bulgular ve Yorum

Bu araştırmanın ikinci alt problemi; “Genel liselerde ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin algıladıkları stres düzeyi, örgütsel stresin alt boyutlarına (Karara Katılma, İletişim, Yöneticilerin Tutum ve Davranışları, Denetim Biçimi, Çalışma Koşulları, Yükselme ve Gelişme Olanakları, Mesleksel Güvence, Mesleksel Görünüm, Örgütsel Olanaklar, Rol Çatışması-Rol Belirsizliği, İnsan İlişkileri, Öğrencilerin Tutum ve Davranışları, Velilerin Tutum ve Davranışları) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde düzenlenmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak amacıyla, örgütsel stresin alt boyutlarına ait öğretmen görüşlerinin aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış; bu boyutlar bakımından öğretmen algılarının farklılık gösterip göstermediğini saptamak için t testi uygulanmış ve sonuçları Tablo-12’de verilmiştir.

Tablo 12. Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde Görevli Öğretmenlerin Algılarının, Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına Göre Dağılımı

| Örgütsel Stres Kaynakları | Okul Türü | N | Ortalama | Std. Sapma | t | P |
|-------------------------------------|----------------|-----|----------|------------|--------|---------------|
| Kararlara Katılma | Genel Lise | 201 | 3,18 | 0,842 | 0,267 | 0,789 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 3,16 | 0,814 | | |
| İletişim | Genel Lise | 201 | 2,70 | 1,111 | 1,179 | 0,239 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,56 | 1,031 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Genel Lise | 201 | 3,03 | 0,973 | 2,474 | 0,014* |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,75 | 0,939 | | |
| Denetim Biçimi | Genel Lise | 201 | 2,85 | 0,735 | -0,099 | 0,921 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,86 | 0,802 | | |
| Çalışma Koşulları | Genel Lise | 201 | 2,54 | 0,926 | 2,074 | 0,039* |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,31 | 0,900 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Genel Lise | 201 | 2,59 | 1,002 | 0,299 | 0,765 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,56 | 0,958 | | |
| Mesleksel Güvence | Genel Lise | 201 | 2,26 | 0,870 | 1,089 | 0,277 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,15 | 0,841 | | |
| Mesleksel Görünüm | Genel Lise | 201 | 2,31 | 0,914 | -0,021 | 0,983 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,31 | 1,006 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Genel Lise | 201 | 2,91 | 0,905 | 0,117 | 0,907 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,89 | 0,969 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Genel Lise | 201 | 2,99 | 0,930 | 1,890 | 0,060 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,79 | 0,899 | | |
| İnsan İlişkileri | Genel Lise | 201 | 2,18 | 0,779 | -3,244 | 0,001* |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,49 | 0,927 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Genel Lise | 201 | 2,50 | 0,934 | -1,042 | 0,298 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,62 | 1,003 | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Genel Lise | 201 | 2,69 | 0,642 | 0,752 | 0,453 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,64 | 0,696 | | |
| Toplam | Genel Lise | 201 | 2,69 | 0,969 | 1,794 | 0,074 |
| | Anadolu Lisesi | 116 | 2,50 | 0,854 | | |

Tablo-12’de yer alan sonuçlara göre boyut ayrımı yapılmaksızın genel olarak değerlendirildiğinde, görev yaptıkları okul türüne göre (Genel Lise- Anadolu Lisesi) öğretmenlerin örgütsel stres algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı görülmektedir ($t= 1,794$; $p>0,05$).

Araştırma kapsamındaki Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin algılarının örgütsel stresin alt boyutlarına göre değerlendirilmesi aşağıda karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır:

1. Kararlara Katılma Boyutu:

Örgütsel stresin “Kararlara Katılma” boyutuna ilişkin Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Hem Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X}=3,18$) hem de Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X}=3,16$) bu boyuta ilişkin “Orta” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

2. İletişim Boyutu:

“İletişim Boyutu”na ilişkin Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres algısı “orta” düzeyde ($\bar{X}=2,70$) iken; Anadolu Lisesi öğretmenlerinin ise “az” düzeyindedir ($\bar{X}=2,56$).

Bu boyuta ilişkin öğretmen algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmama ($p>0,05$) birlikte; Genel Lise öğretmenlerinin Anadolu Lisesi öğretmenlerine kıyasla “İletişim Boyutu”nda daha fazla stres yaşadıkları görülmektedir. Ortaya çıkan bu bulguyu Anadolu Liseleri'nde ast ve üstler arasındaki iletişim kanallarının daha açık olması ve işbirliği ile paylaşım dayalı bir iletişim sürecinin varlığıyla açıklanabilir.

3. Yöneticilerin Tutum ve Davranışları:

Örgütsel stresin “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” boyutuna ilişkin Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t=2,474$; $p<0,014$).

Hem Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X}=3,03$) hem de Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X}=2,75$) bu boyuta ilişkin “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

Bu sonuç, araştırma kapsamındaki Genel Lise öğretmenlerinin Anadolu Lisesi'ndeki öğretmenlere oranla daha yüksek düzeyde örgütsel stres altında olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın ortaya koyduğu bu sonucu Anadolu Lisesi yöneticilerinin orada çalışan öğretmenlerde çok fazla stres yaratmayacak biçimde daha esnek ve yapıcı yönetsel davranışlar sergilemiş olmaları; öğretmenleri dikkate alıcı ve onları kararlara katıcı tutum ve davranışlar göstermeleri ile açıklanabilir. Genel Lise yöneticilerinin ise, daha geleneksel bir yönetim yaklaşımı benimsedikleri ve bu durumun öğretmenlerde stres oluşturduğu sonucuna varılabilir.

4. Denetim Biçimi:

Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin Örgütsel stresin “Denetim Biçimi” boyutuna ilişkin stres algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Hem Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X}=2,85$) hem de Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X}=2,86$) bu boyuta ilişkin “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

5. Çalışma Koşulları:

Bu boyuta ilişkin Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunduğu görülmektedir ($t= 2.074; p< 0.039$).

Genel Lise ($\bar{X}= 2.54$) ve Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X}= 2.31$) “Çalışma Koşulları” boyutunda “az” düzeyde örgütsel stres algılamaktadırlar.

Genel Lise öğretmenleri, Anadolu Liseleri'nde görev yapan meslektaşlarına kıyasla okullarındaki “Çalışma Koşulları”nın yarattığı stresi daha yüksek düzeyde duymamaktadırlar.

Araştırmada kullanılan ölçme aracının bu boyutundaki sorular okulun ısı, ışık, kalabalık ve temizlik gibi fiziksel koşulları; eğitim araç-gereçleri ve öğretmenin iş yükü ile ilgili stres yapıcılar oluşturmaktadır. Anılan koşullar açısından Anadolu Liseleri'nin, Genel Liseler'e kıyasla daha yeterli olduğu, bir yandan araştırma sonuçlarıyla, öte

yandan da genel gözlemlerle saptanmış bir durumdur. Bu nedenle, okullardaki çalışma koşullarının Genel Liseler’de görev yapan öğretmenlerin aleyhinde olması ve öğretmenlerin de bu olumsuz koşullardan daha fazla etkilenmesi anlaşılabilir bir sonuçtur.

6. Yükselme ve Gelişme Olanakları:

Öğretmenleri örgütsel stres kaynaklarını ölçmek üzere bu araştırmada kullanılan “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları” ölçeğinin “Yükselme ve Gelişme Olanakları” boyutuna ilişkin Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X} = 2,59$) ve Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X} = 2,56$), bu boyuta ilişkin “az” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

7. Mesleksek Güvence:

Örgütlerde verimliliği önemli ölçüde etkileyen ve örgütsel strese yol açan “Mesleksen Güvence” boyutuna ilişkin Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$).

Hem Genel Lise ($\bar{X} = 2,26$) ve hem de Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X} = 2,15$) bu boyuta ilişkin “az” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

8. Mesleksen Görünüm:

Öğretmenlik mesleğinin örgütsel ve toplumsal görünümü ile ilgili olan “Mesleksen Görünüm” boyutuna ilişkin Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin stres algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta ($p>0,05$); hem Genel Lise ($\bar{X} = 2,31$) ve hem de Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X} = 2,31$) bu boyuta ilişkin “az” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

9. Örgütsel Olanaklar:

Örgütsel stresin bu boyutuna ilişkin hem Genel Lise ($\bar{X} = 2,91$) hem de Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X} = 2,89$) bu boyuta ilişkin “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamakta ve stres algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p < 0.05$).

10. Rol Çatışması-Rol Belirsizliği:

Bu boyuta ilişkin stresörler Genel Lise ($\bar{X} = 2,99$) ve Anadolu Lisesi öğretmenlerinde ($\bar{X} = 2,79$) “orta” düzeyde stres yaratmakta olup algılarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır ($p < 0.05$).

11. İnsan İlişkileri:

Örgütsel stresin bu boyutuna ilişkin olarak Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t = -3.244$; $p < 0.001$).

Araştırmanın bu boyutuna ilişkin bulgular tüm katılımcı öğretmenlerin (Genel Lise $\bar{X} = 2,18$; Anadolu Lisesi $\bar{X} = 2,49$) okulda “İnsan İlişkileri” ile ilgili stres düzeylerinin “az” olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte, Anadolu Lisesi öğretmenlerinin ($\bar{X} = 2,49$) bu boyuttaki stres düzeyleri, Genel Liseler’de görev yapan öğretmenlere ($\bar{X} = 2,18$) kıyasla daha yüksektir.

Bu sonuç araştırmada ortaya çıkan dikkat çekici bir noktadır ve şöyle değerlendirilebilir.

Araştırmada kullanılan ölçme aracının bu boyutu ile ilgili sorular, okulun örgütsel iklimini içeren ve öğretmenlerle yöneticiler arasındaki informal ilişkileri vurgulayan niteliktedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde Anadolu Liseleri’ndeki informal ilişkilerin hem öğretmenler arasında içtenlik, sevgi, saygı, güven, dayanışma ve paylaşım temeline dayalı olmaktan ve hem de onların bu konudaki beklentilerini karşılamaktan uzak olduğu ileri sürülebilir.

Genel Liseler açısından bakıldığında ise bu okullardaki informal ilişkilerin öğretmenlerin beklentilerine daha yakın ve örgütsel doyum sağlayıcı nitelikte algılandığı ifade edilebilir.

Anadolu Lisesi öğretmenleri (araştırmanın yapıldığı dönemde) sınavla atandıkları için aralarındaki informal ilişkilerin oluşması, sürdürülmesi, bürokratik sosyalleşmenin gerçekleşmesi ve böylelikle de “İnsan İlişkileri”nde stres yaratmayacak bir noktaya gelmesi daha fazla zaman alıcı niteliktedir. Ortaya çıkan sonucu bu yönde değerlendirmek olanaklıdır.

12. Öğrencilerin Tutum ve Davranışları:

“Öğrencilerin Tutum ve Davranışları”na ilişkin Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres algısı “az” ($\bar{X} = 2,50$); Anadolu Lisesi öğretmenlerinin ise “orta” düzeydedir ($\bar{X} = 2,62$).

Bu boyuta ilişkin öğretmen algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamakla ($p > 0,05$) birlikte; Anadolu Lisesi öğretmenlerinin Genel Lise’lerde çalışan meslektaşlarına kıyasla “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda daha fazla stres yaşadıkları görülmektedir.

Bilindiği üzere ülkemizde Anadolu Liseleri, Genel Liseler’den farklı olarak sınavla öğrenci alan ve farklı bir müfredat uygulayan, özel statülü ortaöğretim okullarıdır. Bu okullarda amaç, öğrencileri yabancı bir dil öğrenmiş olarak hayata ve üst öğrenim kademelerine hazırlamaktır. Dolayısıyla, Anadolu Lisesi öğretmenleri seçilerek gelen öğrencileri bu amaca ulaştırmak için daha fazla çaba harcamakta, çabalarının karşılığını alamayınca da daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Gerçekten de Anadolu Lisesi öğrencilerinin hazırbulunuşluk düzeylerinin yüksek olması nedeniyle Genel Lise öğrencilerinden çok daha düzenli ders çalışma alışkanlıkları, olumlu tutum ve davranışlar beklenmektedir. Ancak; öğrencilerin bu beklentilerin gerisine düşmeleri, Anadolu Lisesi öğretmenleri tarafından önemli bir stres kaynağı olarak algılanmaktadır.

13. Velilerin Tutum ve Davranışları:

Örgütsel stresin bu boyutuna ilişkin olarak Genel Lise ($\bar{X} = 2,69$) ve Anadolu Lisesi öğretmenleri ($\bar{X} = 2,64$) “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamakta olup; algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p < 0.05$).

Öğretmenlerin stres kaynaklarının, örgütsel stresin alt boyutlarına göre detaylı olarak incelendiği ikinci alt problemin bulguları ile ilgili alanyazında yer alan diğer araştırmaların sonuçlarına bakıldığında şöyle bir durum görülmektedir: Örgütsel stresin “Kararlara Katılma, Yöneticilerin Tutum ve Davranışları, Denetim Biçimi, Rol Çatışması-Rol Belirsizliği” boyutlarında elde edilen bulgular bu araştırma ile koşutluk gösterirken (Aslan, 1995; Gülbeyaz, 2006); Mesleksi Görünüm, Örgütsel olanaklar, İnsan İlişkileri, Öğrencilerin Tutum ve Davranışları, Velilerin Tutum ve Davranışları” boyutlarına ilişkin öğretmen algıları ise bu çalışmada ulaşılan sonuçlardan farklıdır (Aslan, 1995; Gülbeyaz, 2006).

Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına Göre Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Görevli Öğretmenlerin Algılarının Cinsiyet Kıdem, Branş ve Mezun Oldukları Öğretim Kurumu Değişkenleri Açısından Analizine İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırmanın üçüncü alt problemi “örgütsel stresin alt boyutlarına göre Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde Görevli Öğretmenlerin Algıları Cinsiyet, Kıdem, Branş ve Mezun Oldukları Okul Değişkenleri Açısından Anlamlı Bir Fark Göstermekte midir?” biçiminde düzenlenmiştir.

Bu alt probleme yanıt bulmak amacıyla örgütsel stresin alt boyutlarına göre Genel Lise ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin algıları cinsiyet, kıdem, branş ve mezun oldukları öğretim kurumu değişkenine göre ayrı ayrı çözümlenmiş ve sonuçlar başlıklar halinde aşağıda gösterilmiştir.

a) Genel Liseler ve Anadolu Liseleri’nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Analizi:

Okullardaki örgütsel stresin alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları t-testi yapılarak cinsiyet değişkeni açısından analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo-13 ve 14’te verilmiştir.

Tablo-13’e göre örgütsel stres kaynakları açısından Genel Liselerde ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin algılarında cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ancak, Anadolu Liseleri’nde görevli erkek öğretmenlerin ($\bar{X} = 2,72$), kadın öğretmenlere ($\bar{X} = 2,52$) oranla daha fazla stres yaşadığı görülmektedir. Genel Liselerde görevli hem kadın ($\bar{X} = 2,68$) hem de erkek ($\bar{X} = 2,70$) öğretmenler “orta” düzeyde örgütsel stres duyumsamaktadırlar.

Okullardaki örgütsel stresin hiçbir alt boyutunda Genel Lise öğretmenlerinin algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı Tablo-13’te görülmektedir.

Örgütsel stresin “Mesleksi Görünüm” ile “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” alt boyutlarında Anadolu Liseleri’nde görev yapan kadın ve erkek öğretmenlerin algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmakta olup; erkek öğretmenlerin bu boyutlara ilişkin daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları anlaşılmaktadır.

Sorumluluk düzeyi, statüsü, geliri ve toplumdaki algısı açılarından öğretmenlik mesleğinin görünümündeki olumsuzlukların, kadınlardan çok erkek öğretmenlerde stres yarattığı bulgusu; kadın öğretmenlerin mesleğin bu görünümü ile ilgili stres kaynaklarıyla daha yüksek düzeyde başa çıkmış olabilecekleri biçiminde yorumlanabilir. Benzer biçimde, öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarının yarattığı stresi yönetme konusunda kadın öğretmenlerin daha etkin olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 13. Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Cinsiyete Göre Dağılımı ve T- testi

| Örgütsel Stres Kaynakları | Lise Türü | Cinsiyet | N | Ortalama | Std. Sapma | t | P |
|-------------------------------------|-----------|----------|-----|----------|------------|--------|---------------|
| Kararlara Katılma | Genel | Kadın | 73 | 2,77 | 1,013 | 0,826 | 0,41 |
| | | Erkek | 127 | 2,65 | 0,947 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,42 | 0,855 | -0,863 | 0,39 |
| | | Erkek | 68 | 2,56 | 0,855 | | |
| İletişim | Genel | Kadın | 73 | 3,16 | 0,805 | -0,233 | 0,816 |
| | | Erkek | 127 | 3,19 | 0,868 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 3,1 | 0,798 | -0,565 | 0,573 |
| | | Erkek | 68 | 3,19 | 0,829 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Kadın | 73 | 2,63 | 1,055 | -0,614 | 0,54 |
| | | Erkek | 127 | 2,73 | 1,13 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,43 | 0,95 | -1,133 | 0,259 |
| | | Erkek | 68 | 2,65 | 1,082 | | |
| Denetim Biçimi | Genel | Kadın | 73 | 2,92 | 1,002 | -1,028 | 0,305 |
| | | Erkek | 127 | 3,07 | 0,949 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,64 | 0,907 | -1,057 | 0,293 |
| | | Erkek | 68 | 2,83 | 0,96 | | |
| Çalışma Koşulları | Genel | Kadın | 73 | 2,85 | 0,699 | 0,018 | 0,986 |
| | | Erkek | 127 | 2,85 | 0,76 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,7 | 0,754 | -1,866 | 0,065 |
| | | Erkek | 68 | 2,98 | 0,82 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Genel | Kadın | 73 | 2,52 | 0,848 | -0,167 | 0,868 |
| | | Erkek | 127 | 2,54 | 0,974 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,18 | 0,852 | -1,317 | 0,191 |
| | | Erkek | 68 | 2,41 | 0,927 | | |
| Mesleksel Güvence | Genel | Kadın | 73 | 2,69 | 0,996 | 1,079 | 0,282 |
| | | Erkek | 127 | 2,53 | 1,009 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,46 | 0,959 | -0,872 | 0,385 |
| | | Erkek | 68 | 2,62 | 0,96 | | |
| Mesleksel Görünüm | Genel | Kadın | 73 | 2,22 | 0,883 | -0,397 | 0,692 |
| | | Erkek | 127 | 2,28 | 0,869 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 1,97 | 0,798 | -1,981 | 0,049* |
| | | Erkek | 68 | 2,27 | 0,853 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Genel | Kadın | 73 | 2,43 | 0,921 | 1,532 | 0,127 |
| | | Erkek | 127 | 2,23 | 0,908 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,15 | 1,061 | -1,46 | 0,147 |
| | | Erkek | 68 | 2,42 | 0,958 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Genel | Kadın | 73 | 2,99 | 0,919 | 0,992 | 0,322 |
| | | Erkek | 127 | 2,85 | 0,898 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,87 | 0,893 | -0,238 | 0,812 |
| | | Erkek | 68 | 2,91 | 1,025 | | |
| İnsan İlişkileri | Genel | Kadın | 73 | 2,97 | 0,952 | -0,21 | 0,834 |
| | | Erkek | 127 | 3 | 0,924 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,82 | 0,929 | 0,267 | 0,79 |
| | | Erkek | 68 | 2,77 | 0,884 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Kadın | 73 | 2,04 | 0,827 | -1,893 | 0,06 |
| | | Erkek | 127 | 2,26 | 0,744 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,29 | 0,87 | -2,019 | 0,046* |
| | | Erkek | 68 | 2,64 | 0,945 | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Kadın | 73 | 2,51 | 1,038 | 0,052 | 0,959 |
| | | Erkek | 127 | 2,5 | 0,875 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,49 | 0,954 | -1,137 | 0,258 |
| | | Erkek | 68 | 2,71 | 1,034 | | |
| Toplam | Genel | Kadın | 73 | 2,68 | 0,653 | -0,207 | 0,837 |
| | | Erkek | 127 | 2,70 | 0,64 | | |
| | Anadolu | Kadın | 48 | 2,52 | 0,655 | -1,497 | 0,137 |
| | | Erkek | 68 | 2,72 | 0,718 | | |

Araştırmanın bu noktaya kadar olan kısmında, katılımcı algılarının stres kaynaklarının alt boyutları ve görev yapılan ortaöğretim kurumu bazında cinsiyet

değişkeni açısından analizi yapılmıştır. Bu noktada ise, cinsiyet bazında görev yapılan ortaöğretim kurumu değişkeni açısından bulgular analiz edilecektir.

Tablo-14'teki verilere göre; kadın ve erkek öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel strese ilişkin algıları, boyut ayrımı yapılmaksızın genel olarak değerlendirildiğinde görev yapılan okul değişkeni (Genel Lise-Anadolu Lisesi) bazında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Bir başka ifadeyle, Genel ve Anadolu Liseleri'nde görevli hem kadın, hem de erkek öğretmenler, yaşadıkları örgütsel strese ilişkin benzer görüşlere sahiptirler.

Öğretmenlerin, görev yaptıkları okul türleri ve cinsiyetleri açısından duyumsadıkları örgütsel stres, boyutlar bazında değerlendirildiğinde ise şu sonuç ortaya çıkmaktadır: Örgütsel stresin “Kararlara Katılma” ($t = 1.993$ $p < 0.049$) ile “Yükselme ve Gelişme Olanakları” ($t = 2.135$ $p < 0.035$) boyutlarında Genel Liseler'de çalışan kadın öğretmenler, Anadolu Liseleri'ndeki hemcinslerine oranla daha yüksek düzeyde stres yaşamaktadırlar.

Bu sonucu, Genel Liseler'e oranla, Anadolu Liseleri'nin kadın öğretmenleri yönetsel kararlarda daha çok dikkate alan ve kendilerine meslekte yükselme ve gelişme olanaklarını daha fazla sunan bir yapı ve işleyişe sahip olmaları ile açıklayabiliriz.

Örgütsel stresin “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda ($t = -3.119$, $p < 0.002$) ise Anadolu Liseleri'nde görevli erkek öğretmenler, Genel Liseler'deki hemcinsleri olan meslektaşlarına kıyasla daha yüksek düzeyde bir stres yaşamaktadırlar. Böyle bir sonucu da öğrencilerin istenmedik tutum ve davranışlarına müdahale ederek bu davranışları yönetme konusunda Genel Liseler'de görevli erkek öğretmenlerin inisiyatif kullanma ve daha geniş bir hareket alanına sahip olmaları ile açıklayabiliriz.

Alanyazında, öğretmenlerin yaşadığı iş stresinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık gösteren (Ceyhun, 2009) ve göstermeyen (İstengel, 2006) araştırma bulguları yer almaktadır.

Tablo 14. Cinsiyetlerine Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul Türü Açısından Karşılaştırılması

| Örgütsel Stres Kaynakları | Cinsiyet | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p |
|-------------------------------------|----------|-----------|-------|----------|-----------|---------------|---------------|
| Kararlara Katılma | Kadın | Genel | 73 | 2,77 | 1,013 | 1,993 | 0,049* |
| | | Anadolu | 48 | 2,42 | 0,855 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,65 | 0,944 | 0,675 | 0,501 |
| | | Anadolu | 68 | 2,56 | 0,855 | | |
| İletişim | Kadın | Genel | 73 | 3,16 | 0,805 | 0,385 | 0,701 |
| | | Anadolu | 48 | 3,1 | 0,798 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 3,19 | 0,865 | 0,008 | 0,994 |
| | | Anadolu | 68 | 3,19 | 0,829 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Kadın | Genel | 73 | 2,63 | 1,055 | 1,077 | 0,284 |
| | | Anadolu | 48 | 2,43 | 0,95 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,75 | 1,143 | 0,596 | 0,552 |
| | | Anadolu | 68 | 2,65 | 1,082 | | |
| Denetim Biçimi | Kadın | Genel | 73 | 2,92 | 1,002 | 1,593 | 0,114 |
| | | Anadolu | 48 | 2,64 | 0,907 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 3,08 | 0,955 | 1,792 | 0,075 |
| | | Anadolu | 68 | 2,83 | 0,96 | | |
| Çalışma Koşulları | Kadın | Genel | 73 | 2,85 | 0,699 | 1,156 | 0,25 |
| | | Anadolu | 48 | 2,7 | 0,754 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,85 | 0,757 | -1,063 | 0,289 |
| | | Anadolu | 68 | 2,98 | 0,82 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Kadın | Genel | 73 | 2,52 | 0,848 | 2,135 | 0,035* |
| | | Anadolu | 48 | 2,18 | 0,852 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,54 | 0,97 | 0,962 | 0,337 |
| | | Anadolu | 68 | 2,41 | 0,927 | | |
| Mesleksel Güvence | Kadın | Genel | 73 | 2,69 | 0,996 | 1,245 | 0,215 |
| | | Anadolu | 48 | 2,46 | 0,959 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,53 | 1,006 | -0,593 | 0,554 |
| | | Anadolu | 68 | 2,62 | 0,96 | | |
| Mesleksel Görünüm | Kadın | Genel | 73 | 2,22 | 0,883 | 1,632 | 0,105 |
| | | Anadolu | 48 | 1,97 | 0,798 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,27 | 0,866 | -0,001 | 0,999 |
| | | Anadolu | 68 | 2,27 | 0,853 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Kadın | Genel | 73 | 2,43 | 0,921 | 1,584 | 0,116 |
| | | Anadolu | 48 | 2,15 | 1,061 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,23 | 0,905 | -1,369 | 0,173 |
| | | Anadolu | 68 | 2,42 | 0,958 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Kadın | Genel | 73 | 2,99 | 0,919 | 0,7 | 0,485 |
| | | Anadolu | 48 | 2,87 | 0,893 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,86 | 0,897 | -0,361 | 0,719 |
| | | Anadolu | 68 | 2,91 | 1,025 | | |
| İnsan İlişkileri | Kadın | Genel | 73 | 2,97 | 0,952 | 0,891 | 0,375 |
| | | Anadolu | 48 | 2,82 | 0,929 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 3,01 | 0,921 | 1,706 | 0,09 |
| | | Anadolu | 68 | 2,77 | 0,884 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Kadın | Genel | 73 | 2,04 | 0,827 | -1,581 | 0,117 |
| | | Anadolu | 48 | 2,29 | 0,87 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,25 | 0,742 | -3,119 | 0,002* |
| | | Anadolu | 68 | 2,64 | 0,945 | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Kadın | Genel | 73 | 2,51 | 1,038 | 0,089 | 0,929 |
| | | Anadolu | 48 | 2,49 | 0,954 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,5 | 0,873 | -1,499 | 0,135 |
| | | Anadolu | 68 | 2,71 | 1,034 | | |
| Toplam | Kadın | Genel | 73 | 2,68 | 0,653 | 1,303 | 0,195 |
| | | Anadolu | 48 | 2,52 | 0,655 | | |
| | Erkek | Genel | 128 | 2,7 | 0,638 | -0,147 | 0,884 |
| Anadolu | 68 | 2,72 | 0,718 | | | | |

b) Liseler ve Anadolu Liseleri'nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mesleki Kıdem Değişkeni Açısından Analizi

Örgütsel stresin alt boyutlarına göre Genel Lise ve Anadolu Lisesi öğretmenlerinin algıları kıdem değişkeni açısından F-testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo-15'te verilmiştir.

Tablo-15'e göre, kıdem değişkeni açısından Genel ve Anadolu Liseleri'nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları stres durumlarına ilişkin algıları, hem bütünsel olarak değerlendirildiğinde, hem de örgütsel stresin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($p > 0.05$). Bir başka ifadeyle Genel ve Anadolu Liseleri'nde görevli olup birbirinden farklı mesleki kıdem kategorilerinde bulunan tüm öğretmenler benzer görüşlere sahiptirler.

Anadolu Liseleri'nde görev yapan ve mesleki kıdemleri 1–10 yıl arasında değişen öğretmenlerin “az”; diğer tüm kıdem kategorilerindeki Genel Lise ve Anadolu Lisesi öğretmenlerinin “orta” düzeyde stres yaşadığı ortaya çıkmıştır.

Boyutlar bazında değerlendirildiğinde ise örgütsel stresin “İletişim”, “Denetim Biçimi” ve “Rol Çatışması, Rol Belirsizliği” boyutlarında yer alan stresörlerin hemen hemen tüm mesleki kıdem gruplarındaki öğretmenlerde daha fazla strese yol açtığı görülmektedir.

Tablo 15. Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Mesleki Kıdeme Göre Varyans Analizi

| Örgütsel Stres Kaynakları | Lise Türü | Mesleki Kıdem | N | Ortalama | Std. Sapma | F | P | Fark |
|-------------------------------------|-----------|---------------|----|----------|------------|-------|-------|------|
| Kararlara Katılma | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,6 | 1,147 | 1,376 | 0,244 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,85 | 1,065 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,54 | 0,941 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,6 | 0,906 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,93 | 0,857 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,46 | 0,732 | 1,878 | 0,119 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,3 | 0,781 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,46 | 0,754 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,49 | 0,924 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 3,04 | 1,044 | | | |
| İletişim | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 3,16 | 1,087 | 1,021 | 0,397 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 3,34 | 0,919 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 3,05 | 0,868 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 3,11 | 0,736 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 3,3 | 0,669 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 3,2 | 0,841 | 0,514 | 0,725 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 3 | 1,001 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 3,21 | 0,728 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 3,14 | 0,758 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 3,36 | 0,694 | | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,58 | 1,371 | 1,586 | 0,179 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 3,03 | 1,252 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,55 | 1,021 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,56 | 0,998 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,82 | 1,042 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,51 | 1,146 | 0,883 | 0,477 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,47 | 1,009 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,77 | 1,048 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,33 | 0,963 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,77 | 1,085 | | | |
| Denetim Biçimi | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,79 | 1,248 | 0,994 | 0,412 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 3,2 | 1,033 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,9 | 0,945 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 3,02 | 0,962 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 3,16 | 0,811 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,74 | 0,902 | 0,74 | 0,566 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,68 | 1,034 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,79 | 0,998 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,6 | 0,812 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 3,11 | 0,907 | | | |
| Çalışma Koşulları | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,87 | 0,853 | 0,627 | 0,644 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,97 | 0,767 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,8 | 0,73 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,75 | 0,731 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,93 | 0,665 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,83 | 0,802 | 0,369 | 0,83 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,73 | 0,807 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,86 | 0,842 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,96 | 0,765 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,96 | 0,851 | | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,36 | 1,158 | 0,946 | 0,436 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,75 | 1,035 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,47 | 0,721 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,44 | 0,933 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,59 | 0,989 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,26 | 0,727 | 1,048 | 0,386 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,41 | 0,957 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,11 | 0,79 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,29 | 1,007 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,67 | 0,903 | | | |

Tablo- 15 Devam

| Örgütsel Stres Kaynakları | Lise Türü | Mesleki Kıdem | N | Ortalama | Std. Sapma | F | P | Fark |
|------------------------------------|-----------|---------------|----|----------|------------|-------|-------|------|
| Mesleksel Güvence | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,38 | 1,008 | 0,827 | 0,509 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,7 | 1,039 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,71 | 1,03 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,49 | 1 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,46 | 0,916 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,33 | 0,992 | 0,378 | 0,824 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,66 | 1,078 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,5 | 0,998 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,54 | 0,904 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,71 | 0,739 | | | |
| Mesleksel Görünüm | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,39 | 1,08 | 1,341 | 0,256 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,04 | 0,834 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,28 | 0,865 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,19 | 0,825 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,46 | 0,849 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 1,94 | 0,574 | 1,034 | 0,393 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,04 | 1,031 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,11 | 0,744 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,21 | 0,799 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,51 | 0,887 | | | |
| Örgütsel Olanaklar | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,47 | 0,746 | 0,278 | 0,892 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,29 | 0,984 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,32 | 0,937 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,33 | 0,92 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,2 | 0,887 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,36 | 1,04 | 1,094 | 0,363 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,22 | 1,196 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,11 | 0,809 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,62 | 1,003 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,24 | 0,928 | | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,75 | 1,038 | 1,82 | 0,127 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 3,14 | 0,951 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,7 | 0,913 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,96 | 0,904 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 3,01 | 0,714 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,62 | 0,891 | 2,376 | 0,056 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,75 | 1,022 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 3,05 | 0,83 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 3,22 | 0,997 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,43 | 0,965 | | | |
| İnsan İlişkileri | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 3,04 | 1,186 | 1,043 | 0,386 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 3,12 | 0,942 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,84 | 0,898 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 3,16 | 0,865 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,92 | 0,908 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,65 | 0,868 | 0,775 | 0,544 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,76 | 1,038 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,99 | 0,846 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,62 | 0,918 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,9 | 0,685 | | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 1,97 | 0,843 | 0,925 | 0,451 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,14 | 0,753 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,12 | 0,792 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,34 | 0,789 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,23 | 0,745 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,32 | 0,821 | 0,831 | 0,509 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,43 | 0,867 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,63 | 0,964 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,35 | 1,034 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,79 | 0,833 | | | |

Tablo-15 Devam

| Örgütsel Stres Kaynakları | Lise Türü | Mesleki Kıdem | N | Ortalama | Std. Sapma | F | P | Fark |
|---------------------------------|-----------|---------------|----|----------|------------|-------|-------|------|
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,29 | 1,15 | 1,34 | 0,256 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,49 | 0,964 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,36 | 0,878 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,61 | 0,952 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,75 | 0,843 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,29 | 1,05 | 0,43 | 0,787 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,6 | 1,072 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,69 | 0,88 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,67 | 1,052 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,7 | 1,048 | | | |
| Toplam | Genel | 1-5 Yıl | 17 | 2,62 | 0,888 | 0,76 | 0,552 | - |
| | | 6-10 Yıl | 42 | 2,8 | 0,72 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 64 | 2,61 | 0,611 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 41 | 2,68 | 0,596 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 37 | 2,77 | 0,516 | | | |
| | Anadolu | 1-5 Yıl | 13 | 2,54 | 0,698 | 0,449 | 0,773 | - |
| | | 6-10 Yıl | 29 | 2,56 | 0,774 | | | |
| | | 11-15 Yıl | 31 | 2,67 | 0,641 | | | |
| | | 16-20 Yıl | 29 | 2,62 | 0,688 | | | |
| | | 20 Yıl Üzeri | 14 | 2,83 | 0,717 | | | |

Öğretmenlerin örgütsel stres algılarının mesleki kıdem ve görev yaptıkları okul (Genel Lise- Anadolu Lisesi) değişkeni açısından analizine ilişkin bulgular ise Tablo-16’da gösterilmiştir.

Tablo-16’ya göre tüm mesleki kıdem gruplarındaki Anadolu Lisesi ve Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta ($p > 0.05$) ve araştırma kapsamındaki tüm katılımcı öğretmenler “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

Mesleki kıdem değişkeni açısından örgütsel stresin boyutlarına göre Genel ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlere ilişkin sonuçlar ise şöyledir:

“Kararlara Katılma” ($t = 2.482$; $p < 0.06$), “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” ($t = 2.022$; $p < 0.047$) ve “Denetim Biçimi” boyutunda ($t = 2.062$, $p < 0.043$) 6–10 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenleri, aynı kıdeme sahip Anadolu Lisesi’nde çalışan meslektaşlarına kıyasla daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Tablo 16. Mesleki Kıdemlerine Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul Türü Açısından Karşılaştırılması

| Örgütsel Stres Kaynakları | Mesleki Kıdem | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p |
|-------------------------------------|-----------------|-----------|----|----------|-----------|--------|---------------|
| Kararlara Katılma | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,6 | 1,147 | 0,379 | 0,707 |
| | | Anadolu | 13 | 2,46 | 0,732 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,85 | 1,065 | 2,482 | 0,016* |
| | | Anadolu | 29 | 2,30 | 0,781 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,54 | 0,941 | 0,41 | 0,683 |
| | | Anadolu | 31 | 2,46 | 0,754 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,6 | 0,906 | 0,498 | 0,62 |
| | | Anadolu | 29 | 2,49 | 0,924 | | |
| | 20 Yılden Fazla | Genel | 37 | 2,93 | 0,857 | -0,396 | 0,694 |
| | | Anadolu | 14 | 3,04 | 1,044 | | |
| İletişim | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 3,16 | 1,087 | -0,097 | 0,924 |
| | | Anadolu | 13 | 3,2 | 0,841 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 3,34 | 0,919 | 1,489 | 0,141 |
| | | Anadolu | 29 | 3 | 1,001 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 3,05 | 0,868 | -0,849 | 0,395 |
| | | Anadolu | 31 | 3,21 | 0,728 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 3,11 | 0,736 | -0,142 | 0,887 |
| | | Anadolu | 29 | 3,14 | 0,758 | | |
| | 20 Yılden Fazla | Genel | 37 | 3,3 | 0,669 | -0,257 | 0,798 |
| | | Anadolu | 14 | 3,36 | 0,694 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,58 | 1,371 | 0,139 | 0,89 |
| | | Anadolu | 13 | 2,51 | 1,146 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 3,03 | 1,252 | 2,022 | 0,047* |
| | | Anadolu | 29 | 2,47 | 1,009 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,55 | 1,021 | -0,985 | 0,327 |
| | | Anadolu | 31 | 2,77 | 1,048 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,56 | 0,998 | 0,954 | 0,343 |
| | | Anadolu | 29 | 2,33 | 0,963 | | |
| | 20 Yılden Fazla | Genel | 37 | 2,82 | 1,042 | 0,153 | 0,879 |
| | | Anadolu | 14 | 2,77 | 1,085 | | |
| Denetim Biçimi | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,79 | 1,248 | 0,123 | 0,903 |
| | | Anadolu | 13 | 2,74 | 0,902 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 3,20 | 1,033 | 2,062 | 0,043* |
| | | Anadolu | 29 | 2,68 | 1,034 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,9 | 0,945 | 0,538 | 0,592 |
| | | Anadolu | 31 | 2,79 | 0,998 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 3,02 | 0,962 | 1,909 | 0,06 |
| | | Anadolu | 29 | 2,6 | 0,812 | | |
| | 20 Yılden Fazla | Genel | 37 | 3,16 | 0,811 | 0,192 | 0,848 |
| | | Anadolu | 14 | 3,11 | 0,907 | | |
| Çalışma Koşulları | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,87 | 0,853 | 0,121 | 0,905 |
| | | Anadolu | 13 | 2,83 | 0,802 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,97 | 0,767 | 1,259 | 0,212 |
| | | Anadolu | 29 | 2,73 | 0,807 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,8 | 0,73 | -0,363 | 0,717 |
| | | Anadolu | 31 | 2,86 | 0,842 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,75 | 0,731 | -1,19 | 0,238 |
| | | Anadolu | 29 | 2,96 | 0,765 | | |
| | 20 Yılden Fazla | Genel | 37 | 2,93 | 0,665 | -0,154 | 0,878 |
| | | Anadolu | 14 | 2,96 | 0,851 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,36 | 1,158 | 0,298 | 0,768 |
| | | Anadolu | 13 | 2,26 | 0,727 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,75 | 1,035 | 1,425 | 0,159 |
| | | Anadolu | 29 | 2,41 | 0,957 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,47 | 0,721 | 2,206 | 0,030* |
| | | Anadolu | 31 | 2,11 | 0,79 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,44 | 0,933 | 0,639 | 0,525 |
| | | Anadolu | 29 | 2,29 | 1,007 | | |
| | 20 Yılden Fazla | Genel | 37 | 2,59 | 0,989 | -0,271 | 0,787 |
| | | Anadolu | 14 | 2,67 | 0,903 | | |

Tablo-16 Devam

| Örgütsel Stres Kaynakları | Mesleki Kıdem | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p |
|------------------------------------|-----------------|-----------|----|----------|-----------|--------|--------|
| Mesleksel Güvence | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,38 | 1,008 | 0,15 | 0,882 |
| | | Anadolu | 13 | 2,33 | 0,992 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,7 | 1,039 | 0,185 | 0,854 |
| | | Anadolu | 29 | 2,66 | 1,078 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,71 | 1,03 | 0,963 | 0,338 |
| | | Anadolu | 31 | 2,5 | 0,998 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,49 | 1 | -0,246 | 0,807 |
| | | Anadolu | 29 | 2,54 | 0,904 | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 2,46 | 0,916 | -0,931 | 0,356 |
| | | Anadolu | 14 | 2,71 | 0,739 | | |
| Mesleksel Görünüm | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,39 | 1,08 | 1,467 | 0,155 |
| | | Anadolu | 13 | 1,94 | 0,574 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,04 | 0,834 | 0,007 | 0,995 |
| | | Anadolu | 29 | 2,04 | 1,031 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,28 | 0,865 | 0,947 | 0,346 |
| | | Anadolu | 31 | 2,11 | 0,744 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,19 | 0,825 | -0,084 | 0,933 |
| | | Anadolu | 29 | 2,21 | 0,799 | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 2,46 | 0,849 | -0,183 | 0,855 |
| | | Anadolu | 14 | 2,51 | 0,887 | | |
| Örgütsel Olanaklar | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,47 | 0,746 | 0,343 | 0,734 |
| | | Anadolu | 13 | 2,36 | 1,04 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,29 | 0,984 | 0,259 | 0,796 |
| | | Anadolu | 29 | 2,22 | 1,196 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,32 | 0,937 | 1,096 | 0,276 |
| | | Anadolu | 31 | 2,11 | 0,809 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,33 | 0,92 | -1,275 | 0,207 |
| | | Anadolu | 29 | 2,62 | 1,003 | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 2,2 | 0,887 | -0,142 | 0,888 |
| | | Anadolu | 14 | 2,24 | 0,928 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,75 | 1,038 | 0,36 | 0,721 |
| | | Anadolu | 13 | 2,62 | 0,891 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 3,14 | 0,951 | 1,655 | 0,103 |
| | | Anadolu | 29 | 2,75 | 1,022 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,7 | 0,913 | -1,807 | 0,074 |
| | | Anadolu | 31 | 3,05 | 0,83 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,96 | 0,904 | -1,131 | 0,262 |
| | | Anadolu | 29 | 3,22 | 0,997 | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 3,01 | 0,714 | 2,348 | 0,023* |
| | | Anadolu | 14 | 2,43 | 0,965 | | |
| İnsan İlişkileri | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 3,04 | 1,186 | 1,006 | 0,323 |
| | | Anadolu | 13 | 2,65 | 0,868 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 3,12 | 0,942 | 1,484 | 0,142 |
| | | Anadolu | 29 | 2,76 | 1,038 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,84 | 0,898 | -0,785 | 0,434 |
| | | Anadolu | 31 | 2,99 | 0,846 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 3,16 | 0,865 | 2,523 | 0,014* |
| | | Anadolu | 29 | 2,62 | 0,918 | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 2,92 | 0,908 | 0,064 | 0,949 |
| | | Anadolu | 14 | 2,9 | 0,685 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 1,97 | 0,843 | -1,147 | 0,261 |
| | | Anadolu | 13 | 2,32 | 0,821 | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,14 | 0,753 | -1,512 | 0,135 |
| | | Anadolu | 29 | 2,43 | 0,867 | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,12 | 0,792 | -2,719 | 0,008* |
| | | Anadolu | 31 | 2,63 | 0,964 | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,34 | 0,789 | -0,042 | 0,967 |
| | | Anadolu | 29 | 2,35 | 1,034 | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 2,23 | 0,745 | -2,287 | 0,027* |
| | | Anadolu | 14 | 2,79 | 0,833 | | |

Tablo-16 Devam

| Ölçek | Mesleki Kıdem | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p | |
|---------------------------------|-----------------|-----------|---------|----------|-----------|--------|-------|-------|
| Velilerin Tutum ve Davranışları | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,29 | 1,15 | 0,014 | 0,989 | |
| | | Anadolu | 13 | 2,29 | 1,05 | | | |
| | 6-10 Yıl | Genel | 42 | 2,49 | 0,964 | -0,473 | 0,637 | |
| | | Anadolu | 29 | 2,6 | 1,072 | | | |
| | 11-15 Yıl | Genel | 64 | 2,36 | 0,878 | -1,717 | 0,089 | |
| | | Anadolu | 31 | 2,69 | 0,88 | | | |
| | 16-20 Yıl | Genel | 41 | 2,61 | 0,952 | -0,26 | 0,796 | |
| | | Anadolu | 29 | 2,67 | 1,052 | | | |
| | 20 Yıldan Fazla | Genel | 37 | 2,75 | 0,843 | 0,173 | 0,863 | |
| | | Anadolu | 14 | 2,7 | 1,048 | | | |
| | Toplam | 1-5 Yıl | Genel | 17 | 2,62 | 0,888 | 0,267 | 0,791 |
| | | | Anadolu | 13 | 2,54 | 0,698 | | |
| 6-10 Yıl | | Genel | 42 | 2,8 | 0,72 | 1,317 | 0,192 | |
| | | Anadolu | 29 | 2,56 | 0,774 | | | |
| 11-15 Yıl | | Genel | 64 | 2,61 | 0,611 | -0,468 | 0,641 | |
| | | Anadolu | 31 | 2,67 | 0,641 | | | |
| 16-20 Yıl | | Genel | 41 | 2,68 | 0,596 | 0,384 | 0,702 | |
| | | Anadolu | 29 | 2,62 | 0,688 | | | |
| 20 Yıldan Fazla | | Genel | 37 | 2,77 | 0,516 | -0,327 | 0,745 | |
| | | Anadolu | 14 | 2,83 | 0,717 | | | |

Bu sonucu, meslekte beş yılını geride bırakmış ve öğretmenlik mesleğinin eğitim, öğretim ve yönetim süreçlerinde artık deneyim kazanmış olan öğretmenlerin Genel Lise gibi bir eğitim örgütüne ilişkin yüksek, ancak karşılanamayan beklentileri ile açıklayabiliriz.

11–15 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenleri “Yükselme ve Gelişme Olanakları” ($t = 2.206$; $p < 0.030$) boyutunda; aynı kıdem grubunda yer alan Anadolu Lisesi öğretmenleri ise “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” ($t = 2.719$; $p < 0.008$) boyutunda daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Bu sonuç Anadolu Liseleri’nin öğretmenlere sağladığı yükselme ve gelişme olanaklarının Genel Lise’lere kıyasla daha fazla olabileceği biçiminde değerlendirilebilir. Öğrencilerin olumsuz tutum ve davranışlarını yönetme konusunda ise Genel Lise’lerdeki mesleki kıdem düzeyi yüksek öğretmenlerin daha başarılı olduğu ileri sürülebilir.

Örgütsel stresin “İnsan İlişkileri” boyutunda 16–20 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenlerinin algıları ile aynı kıdem grubundaki Anadolu Lisesi öğretmenlerinin algıları arasında, Anadolu Lise’lerinde görev yapan öğretmenlerin lehinde olmak üzere anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t = 2.532$; $p < 0.014$).

Böyle bir sonuç, öğretmenlerin kıdem düzeyi arttıkça daha yoğun ve doyurucu örgütsel ilişkiler gereksinimi duyumsadıkları; ancak bu gereksinimlerini okul ortamında yeterince karşılayamadıkları biçiminde değerlendirilebilir.

Mesleki kıdemi 20 yıldan fazla olan Genel Lise öğretmenleri “ Rol Çatışması Rol Belirsizliği” boyutunda ($t = 2.348$; $p < 0.023$); aynı kıdem grubundaki Anadolu Lisesi öğretmenleri ise “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda ($t = -2.287$; $p < 0.027$) daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Araştırmada ortaya çıkan bu sonucu, bir yandan öğretmenlik mesleğindeki kıdem ile hissedilen stres arasındaki doğru orantı ile bir yandan da mesleki kıdem ile öğrencilerin istenmeyen davranışlarıyla baş etme arasındaki (özellikle Anadolu Lise’lerinde) ters orantı ile ilişkilendirebiliriz.

Alanyazında, öğretmenlerin yaşadığı iş stresinin mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı farklılık gösteren (Ekinci, 2006; Yıldırım, 2008; Pervez ve Hanif, 2003) ve göstermeyen (Argon ve Ateş, 2007) araştırma bulguları yer almaktadır.

c) Genel Liseler ve Anadolu Liseleri’nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Branş Değişkeni Açısından Analizi

Genel Lise ve Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel stres algıları branş değişkeni açısından F testi ile analiz edilmiş; branş grupları arasındaki anlamlı farklılıklar için Tukey testi yapılmış ve sonuçlar Tablo-17’de verilmiştir.

Tablo-17’ye göre, boyut ayrımı yapılmaksızın örgütsel stres kaynakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde hem Genel Liseler hem de Anadolu Lise’lerinde görevli tüm branş öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı ($p < 0.05$) ve bütün branşlardaki katılımcı öğretmenlerin “orta” düzeyde stres algısı taşıdıkları görülmektedir. Bu bulgudan hareketle denilebilir ki, öğretmenlerin örgütsel stres algısı ile branşları arasında bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 17. Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algularının Branşlarına Göre Varyans Analizi Sonuçları

| Örgütsel Stres Kaynakları | Lise Türü | Branş | N | Ortalama | Std. Sapma | F | P | Fark |
|-------------------------------------|-----------|----------------------------|-----|----------|------------|-------|--------|-------|
| Kararlara Katılma | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,79 | 0,943 | 4,536 | 0,013* | 1,2-3 |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,65 | 1,036 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,55 | 0,717 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,43 | 0,817 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,44 | 0,796 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,35 | 1,15 | | | |
| İletişim | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 3,26 | 0,766 | 1,564 | 0,214 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 3,17 | 0,943 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,97 | 0,552 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,99 | 0,765 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 3,22 | 0,802 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,45 | 1,084 | | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,65 | 1,061 | 4,771 | 0,010* | 1,2-3 |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,8 | 1,149 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,46 | 1,096 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,40 | 0,85 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,53 | 1,009 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,58 | 1,525 | | | |
| Denetim Biçimi | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 3,07 | 0,983 | 4,073 | 0,020* | 1,2-3 |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 3,03 | 1,005 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,83 | 0,793 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,63 | 0,793 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,72 | 0,93 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,63 | 1,318 | | | |
| Çalışma Koşulları | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,91 | 0,664 | 3,514 | 0,033* | 1,2-3 |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,8 | 0,812 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,9 | 0,595 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,84 | 0,758 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,79 | 0,784 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,57 | 0,931 | | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,42 | 0,879 | 0,504 | 0,606 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,63 | 0,959 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,52 | 0,92 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,22 | 0,797 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,35 | 0,904 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 2,53 | 1,348 | | | |
| Mesleksel Güvence | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,46 | 0,959 | 1,156 | 0,317 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,66 | 1,019 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,74 | 1,065 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,53 | 0,736 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,58 | 1,036 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 2,47 | 1,333 | | | |
| Mesleksel Görünüm | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,28 | 0,768 | 0,121 | 0,886 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,26 | 0,953 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,17 | 0,847 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,1 | 0,673 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,19 | 0,921 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 2,05 | 0,972 | | | |
| Örgütsel Olanaklar | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,23 | 0,824 | 0,066 | 0,936 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,34 | 0,983 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,41 | 0,91 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,34 | 0,879 | | | |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,28 | 1,086 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 2,38 | 1,015 | | | |

Tablo-17 Devam

| Örgütsel Stres | Lise Türü | Branş | N | Ortalama | Std. Sapma | F | P | Fark |
|------------------------------------|-----------|----------------------------|-----|----------|------------|-------|-------|------|
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,79 | 0,815 | 1,095 | 0,337 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,99 | 0,95 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,94 | 0,983 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,84 | 0,928 | 0,155 | 0,857 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,91 | 0,982 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,04 | 1,161 | | | |
| İnsan İlişkileri | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 3,04 | 0,939 | 0,168 | 0,845 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,97 | 0,939 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,96 | 0,889 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,83 | 0,808 | 0,051 | 0,951 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,78 | 0,946 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 2,73 | 1,023 | | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,12 | 0,661 | 0,796 | 0,453 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,18 | 0,821 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,35 | 0,946 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,43 | 0,805 | 1,714 | 0,185 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,47 | 0,923 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,07 | 1,393 | | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,44 | 0,863 | 0,325 | 0,723 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,56 | 0,965 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,49 | 1,046 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,46 | 0,981 | 0,94 | 0,394 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,68 | 1,001 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 2,91 | 1,141 | | | |
| Toplam | Genel | Fen Bilimleri ve Matematik | 77 | 2,69 | 0,577 | 0,056 | 0,945 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 101 | 2,71 | 0,705 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 23 | 2,66 | 0,583 | | | |
| | Anadolu | Fen Bilimleri ve Matematik | 40 | 2,57 | 0,532 | 1,761 | 0,177 | - |
| | | Sosyal Bilimler | 68 | 2,63 | 0,737 | | | |
| | | Güzel Sanatlar ve Spor | 8 | 3,07 | 0,976 | | | |

Öğretmenlerin branşları ile algıladıkları örgütsel stres kaynakları, boyutlara göre değerlendirildiğinde ise ortaya çıkan sonuçlar şöyledir:

Araştırmada Anadolu Lisesi öğretmenlerinin branşları ile örgütsel stres algıları arasında “Kararlara Katılma ($F = 4, 536$; $p < 0.013$), Yöneticilerin Tutum ve Davranışları ($F = 4$; 771 $p < 0.010$), Denetim Biçimi ($F = 4, 073$; $p < 0.020$) ve Çalışma Koşulları ($F = 3, 514$; $p < 0, 033$)” olmak üzere dört boyutta anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için T-testi sonucunda Anadolu Liseleri’nde görevli “Güzel Sanatlar ve Spor” branşındaki öğretmenlerin(“çok” düzeyinde), diğer branşlardaki meslektaşlarına kıyasla (“orta” düzeyde) örgütsel stres algılarının anlamlı derecede yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada çarpıcı bir sonuç olarak ortaya çıkan bu noktayı, “Güzel sanatlar ve Spor” branşı öğretmenlerinin okul örgütüne bakış açılarının bir öğretmenden ziyade sporcu veya sanatçı yaklaşımı içerdiği; buna bağlı olarak beklentilerinin yüksek ve

karşılanma düzeyinin düşük olduğu dolayısıyla da algıladıkları stresin fazlalığıyla açıklayabiliriz.

Tablo-18’de öğretmenlerin branşları bazında görev yaptıkları ortaöğretim kurumu değişkeni açısından algıladıkları strese ilişkin ulaşılan bulgular analiz edilmektedir.

Araştırmada boyut ayrımı yapılmaksızın genel olarak ortaya çıkan sonuç Genel Lise ve Anadolu Lise’lerinde tüm branş öğretmenlerinin örgütsel stres algılarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı yönündedir ($p > 0.05$).

Öğretmenlerin branşları ile çalıştıkları okul türü arasındaki ilişkiler bakımından örgütsel stres boyutlarına incelendiğinde ise ortaya çıkan sonuçlar şöyledir:

“Fen ve Matematik Bilimleri” branşından olan Genel Lise öğretmenleri “Kararlara Katılma” ($t = 2.058$, $p < 0.042$) ve “Denetim Biçimi” ($t = 2.493$; $p < 0.014$) boyutlarında Anadolu Lisesi’nde aynı branştaki meslektaşlarından daha fazla stres algısı içerisindeyler. Anılan branşın Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenleri ise “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda ($t = -2.195$; $p < 0.030$) daha streslidirler. Branşı “Sosyal Bilimler” olan Genel Lise öğretmenleri, aynı branştaki Anadolu Liseleri’nde çalışan meslektaşlarına oranla “Denetim Biçimi” boyutunda ($t = 2.058$; $p < 0.041$) daha fazla stres yaşarken; Anadolu Liseleri’ndeki “Sosyal Bilim” öğretmenleri aynı branştaki Genel Lise öğretmenlerine kıyasla “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda ($t = -2.107$; $p < 0.037$) daha streslidirler.

“Güzel Sanatlar ve Spor” branşından olan Anadolu Lisesi öğretmenleri “Kararlara Katılma” ($t = -2.321$; $p < 0.028$), “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” ($t = -2.247$; $p < 0.032$) ve “Çalışma Koşulları” ($t = -2.350$; $p < 0.026$) boyutlarında Genel Lise’lerdeki benzer branştan olan meslektaşlarından daha yüksek oranda stres algısı içerisindeyler.

Tablo-18’de yer alan karşılaştırmalardan, aralarında istatistiksel anlamlılık bulunanları değerlendirdiğimizde, stres düzeyinin branşlar bakımından sırasıyla Sosyal Bilimler, Fen ve Matematik Bilimleri ile Güzel Sanatlar ve Spor branşı öğretmenlerinde giderek artan bir seyir izlediği görülmektedir.

Tablo 18. Branşlarına Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul türü Açısından Karşılaştırılması

| Örgütsel Stres Kaynakları | Branş | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p |
|-------------------------------------|----------------------------|-----------|-----|----------|-----------|--------------|---------------|
| Kararlara Katılma | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,79 | 0,943 | 2,058 | 0,042* |
| | | Anadolu | 40 | 2,43 | 0,817 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,65 | 1,036 | 1,429 | 0,155 |
| | | Anadolu | 68 | 2,44 | 0,796 | | |
| İletişim | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,55 | 0,717 | -2,32 | 0,028* |
| | | Anadolu | 8 | 3,35 | 1,15 | | |
| | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 3,26 | 0,766 | 1,826 | 0,071 |
| | | Anadolu | 40 | 2,99 | 0,765 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 3,17 | 0,943 | -0,35 | 0,724 |
| | | Anadolu | 68 | 3,22 | 0,802 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,97 | 0,552 | -1,65 | 0,11 |
| | | Anadolu | 8 | 3,45 | 1,084 | | |
| Denetim Biçimi | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,65 | 1,061 | 1,319 | 0,19 |
| | | Anadolu | 40 | 2,4 | 0,85 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,8 | 1,149 | 1,577 | 0,117 |
| | | Anadolu | 68 | 2,53 | 1,009 | | |
| Çalışma Koşulları | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,46 | 1,096 | -2,25 | 0,032* |
| | | Anadolu | 8 | 3,58 | 1,525 | | |
| | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 3,07 | 0,983 | 2,493 | 0,014* |
| | | Anadolu | 40 | 2,63 | 0,793 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 3,03 | 1,005 | 2,058 | 0,041* |
| | | Anadolu | 68 | 2,72 | 0,93 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,83 | 0,793 | -2,04 | 0,049* |
| | | Anadolu | 8 | 3,63 | 1,318 | | |
| Mesleksel Güvence | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,91 | 0,664 | 0,524 | 0,601 |
| | | Anadolu | 40 | 2,84 | 0,758 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,8 | 0,812 | 0,055 | 0,956 |
| | | Anadolu | 68 | 2,79 | 0,784 | | |
| Mesleksel Görünüm | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,9 | 0,595 | -2,35 | 0,026* |
| | | Anadolu | 8 | 3,57 | 0,931 | | |
| | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,42 | 0,879 | 1,208 | 0,23 |
| | | Anadolu | 40 | 2,22 | 0,797 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,63 | 0,959 | 1,922 | 0,056 |
| | | Anadolu | 68 | 2,35 | 0,904 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,52 | 0,92 | -0,01 | 0,994 |
| | | Anadolu | 8 | 2,53 | 1,348 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,46 | 0,959 | -0,42 | 0,673 |
| | | Anadolu | 40 | 2,53 | 0,736 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,66 | 1,019 | 0,477 | 0,634 |
| | | Anadolu | 68 | 2,58 | 1,036 | | |
| Mesleksel Güvence | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,74 | 1,065 | 0,58 | 0,566 |
| | | Anadolu | 8 | 2,47 | 1,333 | | |
| | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,28 | 0,768 | 1,255 | 0,212 |
| | | Anadolu | 40 | 2,1 | 0,673 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,26 | 0,953 | 0,483 | 0,63 |
| | | Anadolu | 68 | 2,19 | 0,921 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,17 | 0,847 | 0,343 | 0,734 |
| | | Anadolu | 8 | 2,05 | 0,972 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,23 | 0,824 | -0,66 | 0,513 |
| | | Anadolu | 40 | 2,34 | 0,879 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,34 | 0,983 | 0,356 | 0,722 |
| | | Anadolu | 68 | 2,28 | 1,086 | | |
| Mesleksel Güvence | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,41 | 0,91 | 0,08 | 0,937 |
| | | Anadolu | 8 | 2,38 | 1,015 | | |
| | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,79 | 0,815 | -0,32 | 0,747 |
| | | Anadolu | 40 | 2,84 | 0,928 | | |
| Mesleksel Güvence | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,99 | 0,95 | 0,54 | 0,59 |
| | | Anadolu | 68 | 2,91 | 0,982 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,94 | 0,983 | -0,24 | 0,815 |
| | | Anadolu | 8 | 3,04 | 1,161 | | |

Tablo-18 Devam

| Örgütsel Stres Kaynakları | Branş | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p |
|------------------------------------|----------------------------|-----------|-----|----------|-----------|-------|--------|
| İnsan İlişkileri | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 3,04 | 0,939 | 1,245 | 0,216 |
| | | Anadolu | 40 | 2,83 | 0,808 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,97 | 0,939 | 1,263 | 0,208 |
| | | Anadolu | 68 | 2,78 | 0,946 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,96 | 0,889 | 0,592 | 0,558 |
| | | Anadolu | 8 | 2,73 | 1,023 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,12 | 0,661 | -2,2 | 0,030* |
| | | Anadolu | 40 | 2,43 | 0,805 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,18 | 0,821 | -2,11 | 0,037* |
| | | Anadolu | 68 | 2,47 | 0,923 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,35 | 0,946 | -1,63 | 0,114 |
| | | Anadolu | 8 | 3,07 | 1,393 | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,44 | 0,863 | -0,12 | 0,906 |
| | | Anadolu | 40 | 2,46 | 0,981 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,56 | 0,965 | -0,81 | 0,418 |
| | | Anadolu | 68 | 2,68 | 1,001 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,49 | 1,046 | -0,95 | 0,35 |
| | | Anadolu | 8 | 2,91 | 1,141 | | |
| Toplam | Fen Bilimleri ve Matematik | Genel | 77 | 2,69 | 0,577 | 1,111 | 0,269 |
| | | Anadolu | 40 | 2,57 | 0,532 | | |
| | Sosyal Bilimler | Genel | 101 | 2,71 | 0,705 | 0,713 | 0,477 |
| | | Anadolu | 68 | 2,63 | 0,737 | | |
| | Güzel Sanatlar ve Spor | Genel | 23 | 2,66 | 0,583 | -1,42 | 0,167 |
| | | Anadolu | 8 | 3,07 | 0,976 | | |

Boyutlar bakımından da, öğretmenlerin branşlarına göre yaşadıkları stresin “Kararlara Katılma, Denetim Biçimi, Öğrencilerin Tutum ve Davranışları”nda yoğunlaştığı ortaya çıkmıştır.

Tablo-18’deki sonuçları öğretmen branşları açısından değerlendirirsek; sosyal Bilimler branşından olan öğretmenlerin daha az stresli olmalarını, Sosyal Bilimler’ in doğasında yatan farklılıklara saygılı olma, hoşgörü temelinde düşünme ve algılama ile birlikte bulunulan ortam ve koşullara uyum sağlamada başarılı olma ile açıklayabiliriz. Diğer branş öğretmenlerini bu özellikler açısından daha dezavantajlı olarak varsaymak da olanaklıdır.

Alanyazında, öğretmenlerin yaşadığı iş stresinin branş değişkeni açısından anlamlı farklılık gösteren (Sandıkçı, 2010) ve göstermeyen (Ünal, 2000) araştırma bulguları yer almaktadır.

d) Genel Liseler ve Anadolu Liseleri’nde Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Stresin Alt Boyutlarına İlişkin Algılarının Mezun Olunan Okul Değişkeni Açısından Analizi

Okullardaki örgütsel stresin alt boyutlarına ilişkin öğretmen algıları t-testi yapılarak mezun olunan okul değişkeni açısından analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo-19 ve 20’de verilmiştir.

Tablo-19’a göre örgütsel stres kaynakları açısından Genel Liselerde ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin algılarında mezun olunan öğretim kurumu değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p>0,05$). Ancak, Anadolu Liseleri’nde görevli eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ($\bar{X} = 2,72$), diğer fakültelerden mezun öğretmenlere ($\bar{X} = 2,51$) oranla daha fazla stres yaşadığı görülmektedir. Genel Liselerde görevli eğitim fakültesi mezunu olan ($\bar{X} = 2,73$) ve olmayan ($\bar{X} = 2,64$) öğretmenler “orta” düzeyde örgütsel stres duymamaktadırlar.

Okullardaki örgütsel stresin hiçbir alt boyutunda Genel Lise öğretmenlerinin algılarının mezun olunan okul değişkeni açısından anlamlı olarak farklılaşmadığı; buna karşılık “Yöneticilerin tutum ve Davranışları” ($t= 1.979$; $p< 0.049$) boyutunda Anadolu Liseleri’nde çalışan eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ($\bar{X} = 2,70$) diğer fakültelerden mezun olan meslektaşlarına ($\bar{X} = 2,32$) oranla daha fazla stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bu sonuç, eğitim fakültesi çıkışlı öğretmenlerin görevlerinde daha yetkin, mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve tutumlara daha fazla sahip olmaları dolayısıyla yöneticilerin yetersizlikleri noktasında daha hassas bir yaklaşım sergileyebilecekleri ve bu nedenle daha çok stres algısı içerisinde olabilecekleri şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 19. Örgütsel Stresin Alt boyutlarına İlişkin Genel Lise ve Anadolu Lisesi Öğretmenlerinin Algılarının Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Dağılımı ve T-Testi

| Örgütsel Stres Kaynakları | Lise Türü | Fakülte | N | Ortalama | Std. Sapma | t | P |
|-------------------------------------|-----------|-----------|-----|----------|------------|--------|--------|
| Kararlara Katılma | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,73 | 0,956 | 0,704 | 0,482 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,64 | 0,989 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,55 | 0,868 | 0,807 | 0,422 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,42 | 0,835 | | |
| İletişim | Genel | Eğitim F. | 117 | 3,21 | 0,797 | 0,545 | 0,587 |
| | | Diğer F. | 84 | 3,14 | 0,904 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 3,25 | 0,822 | 1,599 | 0,113 |
| | | Diğer F. | 45 | 3,00 | 0,786 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,78 | 1,133 | 1,1 | 0,273 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,6 | 1,076 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,70 | 1,085 | 1,979 | 0,049* |
| | | Diğer F. | 45 | 2,32 | 0,902 | | |
| Denetim Biçimi | Genel | Eğitim F. | 117 | 3,09 | 0,98 | 1,151 | 0,251 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,93 | 0,961 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,79 | 0,977 | 0,645 | 0,52 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,68 | 0,882 | | |
| Çalışma Koşulları | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,9 | 0,724 | 1,137 | 0,257 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,78 | 0,747 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,96 | 0,822 | 1,631 | 0,103 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,71 | 0,753 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,58 | 0,877 | 0,736 | 0,463 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,48 | 0,992 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,42 | 0,896 | 1,648 | 0,102 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,14 | 0,888 | | |
| Mesleksel Güvence | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,65 | 0,996 | 0,976 | 0,33 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,51 | 1,012 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,65 | 1,024 | 1,361 | 0,176 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,41 | 0,835 | | |
| Mesleksel Görünüm | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,31 | 0,858 | 0,999 | 0,319 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,18 | 0,888 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,21 | 0,909 | 0,995 | 0,322 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,05 | 0,721 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,28 | 0,902 | -0,422 | 0,674 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,34 | 0,935 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,35 | 1,001 | 0,535 | 0,593 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,24 | 1,023 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,97 | 0,878 | 1,128 | 0,261 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,82 | 0,939 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,93 | 0,998 | 0,5 | 0,618 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,84 | 0,928 | | |
| İnsan İlişkileri | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,96 | 0,919 | -0,622 | 0,535 |
| | | Diğer F. | 84 | 3,04 | 0,949 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,89 | 0,962 | 1,548 | 0,125 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,64 | 0,774 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,23 | 0,788 | 1,185 | 0,237 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,1 | 0,763 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,51 | 0,952 | 0,175 | 0,861 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,47 | 0,896 | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,52 | 0,963 | 0,27 | 0,788 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,48 | 0,896 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,75 | 1,049 | 1,711 | 0,09 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,42 | 0,901 | | |
| Toplam | Genel | Eğitim F. | 117 | 2,73 | 0,641 | 1,006 | 0,316 |
| | | Diğer F. | 84 | 2,64 | 0,644 | | |
| | Anadolu | Eğitim F. | 71 | 2,72 | 0,749 | 1,561 | 0,121 |
| | | Diğer F. | 45 | 2,51 | 0,59 | | |

Tablo-20’de ise mezun olunan okul değişkenine göre katılımcı öğretmen algılarının örgütsel stresin alt boyutları ve görev yapılan okul türü açısından karşılaştırılması yapılmıştır.

Tablo-20’deki verilere göre; eğitim fakültesi ve diğer fakültelerden mezun öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel strese ilişkin algıları boyut ayırımı yapılmaksızın genel olarak değerlendirildiğinde, görev yapılan okul değişkeni (Genel Lise-Anadolu Lisesi) bazında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır ($p > 0.05$).

Öğretmenlerin çalıştıkları okul türleri ve mezun oldukları fakülte okul değişkeni açısından duymadıkları örgütsel stres, boyutlar bazında değerlendirildiğinde ise ortaya çıkan sonuçlar şu şekildedir: Örgütsel stresin “Denetim Biçimi” ($t = 2,032$ $p < 0.044$) boyutunda, eğitim fakültesinden mezun Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X} = 3,09$) Anadolu Lisesi öğretmenlerine ($\bar{X} = 2,79$) oranla daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Ortaya çıkan bu bulguyu, eğitim fakültesi mezunu olan öğretmenlerin, denetim sürecinin bir baskı ve cezalandırma değil; eğitim-öğretimi ve öğretmeni geliştirme aracı olması gerektiğinde ilişkin bilgi birikimlerinin, kendi okullarındaki denetim uygulamalarında pek dikkate alınmadığına ilişkin deneyimlerinin yarattığı hayal kırıklığı ve onun getirdiği stresle açıklayabiliriz. Anadolu Liseleri’ndeki denetim uygulamalarının ise gerçek amacına daha yakın ve öğretmenlerde bir baskı oluşturmayacak biçimde yapıldığını vurgulayabiliriz.

Anadolu Liseleri’nde görevli eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlerin “İnsan İlişkileri” boyutuna ilişkin örgütsel stres algıları ($\bar{X} = 2,64$) ile Genel Lise’lerde görevli eğitim fakültesi çıkışlı olmayan meslektaşlarının algıları ($\bar{X} = 3,04$) arasında Anadolu Lisesi öğretmenlerinin lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t = 2,454$; $p > 0,015$).

Anadolu Liseleri’nde görevli ve eğitim fakültesi mezunu olmayan öğretmenlerin örgütsel stresin “İnsan İlişkileri” boyutunda, yine eğitim fakültesi çıkışlı olmayan Genel Lise’lerdeki meslektaşlarına kıyasla daha az stresli oldukları sonucunu şu şekilde yorumlamak olanaklıdır: Eğitim fakültesi mezunu olmadığı halde Anadolu Lisesi gibi toplumsal algısı daha prestijli olan bir örgütte öğretmen statüsünde bulunmak onların bu

statülerini korumak ve sürdürmek konusunda daha girişimci olmalarını ve insan ilişkilerinde başlatıcı değişken rolü oynamalarını sağlamış olabilir.

Anadolu Liseleri'nde görevli eğitim fakültesi mezunu olan ($\bar{X} = 2, 51$) olmayan öğretmenlerin ($\bar{X} = 2, 47$) "Öğrencilerin Tutum ve Davranışları" boyutuna ilişkin örgütsel stres algıları ile ($t = -2, 13$; ; $p > 0, 035$) Genel Lise'lerde görevli eğitim fakültesi çıkışlı olan ($\bar{X} = 2, 23$) olmayan ($\bar{X} = 2, 10$) meslektaşlarının algıları arasında Genel Lise öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık bulunmaktadır ($t = -2, 49$; $p > 0, 014$).

Araştırmanın sonuçları, diğer bağımsız değişkenlerde olduğu gibi "mezun olunan fakülte" değişkeni açısından da Anadolu Liseleri'nde çalışan öğretmenlerin "Öğrencilerin Tutum ve Davranışları" boyutuna ilişkin stres düzeylerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Anadolu Liseleri'nde çalışan eğitim fakültesi mezunu olan ve olmayan tüm öğretmenlerin öğrencilerle ilgili yoğun stres yaşamalarını şöyle değerlendirebiliriz: Anadolu Lisesi'ne sınavla seçilerek gelen öğrenci profiline bakıldığında, onların bir yandan Genel Lise'lerdeki öğrencilere göre daha çalışkan olmakla birlikte diğer yandan daha bağımsız ve özgür davranmaya eğilimli oldukları; dolayısıyla da öğretmenlerinin kendilerine yönelik müdahale ve kontrol girişimlerine pek de açık olmadıkları görülmektedir. Bu bakımdan öğrencilerin olumsuz davranışlarına yönelik müdahale ve kontrol girişimlerinin sınırlı olduğunu düşünen Anadolu Lisesi öğretmenleri daha fazla stres algısına sahip olabilirler. Ayrıca bu sonuç, öğrencilerden kaynaklanan stresin yönetimi konusunda öğretmenlere verilen hizmet öncesi eğitimin yeterli olmadığı şeklinde de yorumlanabilir.

Alanyazında, öğretmenlerin yaşadığı iş stresinin mezun olunan fakülte değişkeni açısından anlamlı farklılık gösteren (Bayram,2006) ve göstermeyen (Yıldırım, 2008) araştırma bulguları yer almaktadır.

Tablo 20. Mezun Olunan Okul Değişkenine Göre Katılımcı Öğretmen Algılarının Örgütsel Stresin Alt Boyutları ve Görev Yapılan Okul Türü Açısından Karşılaştırılması

| Örgütsel Stres Kaynakları | Mezun Olunan Fakülte | Lise Türü | N | Ortalama | Std Sapma | t | p |
|-------------------------------------|----------------------|-----------|-----|----------|-----------|-------|--------|
| Kararlara Katılma | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,73 | 0,956 | 1,324 | 0,187 |
| | | Anadolu | 71 | 2,55 | 0,868 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,64 | 0,989 | 1,257 | 0,211 |
| | | Anadolu | 45 | 2,42 | 0,835 | | |
| İletişim | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 3,21 | 0,797 | -0,35 | 0,729 |
| | | Anadolu | 71 | 3,25 | 0,822 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 3,14 | 0,904 | 0,866 | 0,388 |
| | | Anadolu | 45 | 3 | 0,786 | | |
| Yöneticilerin Tutum ve Davranışları | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,78 | 1,133 | 0,438 | 0,662 |
| | | Anadolu | 71 | 2,7 | 1,085 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,6 | 1,076 | 1,492 | 0,138 |
| | | Anadolu | 45 | 2,32 | 0,902 | | |
| Denetim Biçimi | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 3,09 | 0,98 | 2,032 | 0,044* |
| | | Anadolu | 71 | 2,79 | 0,977 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,93 | 0,961 | 1,476 | 0,143 |
| | | Anadolu | 45 | 2,68 | 0,882 | | |
| Çalışma Koşulları | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,9 | 0,724 | -0,48 | 0,633 |
| | | Anadolu | 71 | 2,96 | 0,822 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,78 | 0,747 | 0,529 | 0,598 |
| | | Anadolu | 45 | 2,71 | 0,753 | | |
| Yükselme ve Gelişme Olanakları | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,58 | 0,877 | 1,154 | 0,25 |
| | | Anadolu | 71 | 2,42 | 0,896 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,48 | 0,992 | 1,903 | 0,059 |
| | | Anadolu | 45 | 2,14 | 0,888 | | |
| Mesleksel Güvence | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,65 | 0,996 | 0,006 | 0,995 |
| | | Anadolu | 71 | 2,65 | 1,024 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,51 | 1,012 | 0,555 | 0,58 |
| | | Anadolu | 45 | 2,41 | 0,835 | | |
| Mesleksel Görünüm | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,31 | 0,858 | 0,752 | 0,453 |
| | | Anadolu | 71 | 2,21 | 0,909 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,18 | 0,888 | 0,873 | 0,384 |
| | | Anadolu | 45 | 2,05 | 0,721 | | |
| Örgütsel Olanaklar | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,28 | 0,902 | -0,46 | 0,645 |
| | | Anadolu | 71 | 2,35 | 1,001 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,34 | 0,935 | 0,52 | 0,604 |
| | | Anadolu | 45 | 2,24 | 1,023 | | |
| Rol Çatışması-Rol Belirsizliği | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,97 | 0,878 | 0,271 | 0,787 |
| | | Anadolu | 71 | 2,93 | 0,998 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,82 | 0,939 | -0,09 | 0,928 |
| | | Anadolu | 45 | 2,84 | 0,928 | | |
| İnsan İlişkileri | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,96 | 0,919 | 0,5 | 0,618 |
| | | Anadolu | 71 | 2,89 | 0,962 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 3,04 | 0,949 | 2,454 | 0,015* |
| | | Anadolu | 45 | 2,64 | 0,774 | | |
| Öğrencilerin Tutum ve Davranışları | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,23 | 0,788 | -2,13 | 0,035* |
| | | Anadolu | 71 | 2,51 | 0,952 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,1 | 0,763 | -2,49 | 0,014* |
| | | Anadolu | 45 | 2,47 | 0,896 | | |
| Velilerin Tutum ve Davranışları | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,52 | 0,963 | -1,52 | 0,131 |
| | | Anadolu | 71 | 2,75 | 1,049 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,48 | 0,896 | 0,367 | 0,714 |
| | | Anadolu | 45 | 2,42 | 0,901 | | |
| Toplam | Eğitim Fakültesi | Genel | 117 | 2,73 | 0,641 | 0,163 | 0,87 |
| | | Anadolu | 71 | 2,72 | 0,749 | | |
| | Diğer Fakülteler | Genel | 84 | 2,64 | 0,644 | 1,127 | 0,262 |
| | | Anadolu | 45 | 2,51 | 0,59 | | |

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularından elde edilen sonuçlar ile bunlara dayalı olarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

SONUÇLAR

Araştırmada, Genel Lise ve Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları, önce karşılaştırmalı olarak incelenmekte, sonra bu karşılaştırma örgütsel stresin alt boyutları bazında yapılmakta, daha sonra cinsiyet, branş, mezun olunan okul ve kıdem yılı değişkenlerinin, öğretmenlerin örgütsel stres algılarına etkisi değerlendirilmiştir. Sonuçlar bu düzenleme doğrultusunda aşağıda verilmiştir:

1. Genel Liseler'de görev yapan öğretmenler “orta” düzeyde ($\bar{X} = 2,69$) örgütsel stres yaşıyor iken; Anadolu Liseleri'nde görevli öğretmenler “az” düzeyde ($\bar{X} = 2,50$) örgütsel stres algısı içerisinde. Araştırma ölçeğindeki sorular bazında değerlendirildiğinde ise, Katılımcı öğretmenlerde daha çok stres yaratan faktörlere bakıldığında, Anadolu Lisesi öğretmenlerinde, özellikle veliler, öğrenciler ve okulun bazı olanakları ile ilgili durumların stres yapıcı olarak algılandığı; buna karşın Genel Lise öğretmenlerinin okulun yönetim ve denetim sistemi ile ilgili stres faktörlerinde daha fazla yoğunlaştığı görülmektedir.

2. Boyutlar açısından değerlendirildiğinde: “Kararlara Katılma”, “Yükselme ve Gelişme Olanakları”, “Mesleksel güvence”, “Mesleksel Görünüm”, “Örgütsel Olanaklar”, “Rol Çatışması-Rol Belirsizliği” ve “Velilerin Tutum ve Davranışları” boyutlarında Genel Lise ve Anadolu Lisesi öğretmenlerinin algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken; “İletişim Boyutu”nda Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres algısı “orta” düzeyde ($\bar{X} = 2,70$) iken; Anadolu Lisesi öğretmenlerinin ise “az” düzeyindedir

($\bar{X} = 2,56$). “Yöneticilerin Tutum ve Davranışları” ve “Çalışma Koşulları boyutlarında Genel Lise öğretmenleri Anadolu Lisesi öğretmenlerine oranla daha yüksek düzeyde örgütsel stres altındadır. “İnsan İlişkileri” boyutunda Anadolu Lisesi öğretmenleri, Genel Lise öğretmenlerine kıyasla daha fazla örgütsel stres yaşamaktadırlar. “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları”na ilişkin istatistiksel bir fark bulunmamakla birlikte Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres algısı “az” ($\bar{X} = 2,50$); Anadolu Lisesi öğretmenlerinin ise “orta” düzeydedir ($\bar{X} = 2,62$).

3. Genel Lise’lerde ve Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel strese ilişkin algılarında, cinsiyet açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, Anadolu Liseleri’nde görevli erkek öğretmenlerin ($\bar{X} = 2,72$), kadın öğretmenlere ($\bar{X} = 2,52$) oranla daha fazla stres yaşadığı görülmektedir. Örgütsel stresin “Mesleksel Görünüm” ile “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” alt boyutlarında erkek öğretmenlerin daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları belirlenmiştir.

4. Cinsiyet bazında görev yapılan okul değişkeni Genel Lise-Anadolu Lisesi açısından değerlendirildiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin yaşadıkları örgütsel stres kaynaklarına ilişkin algıları, boyut ayrımı yapılmaksızın genel olarak değerlendirildiğinde aralarında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

5. Kıdem değişkeni açısından Genel ve Anadolu Liseleri’nde görev yapan öğretmenlerin yaşadıkları stres durumlarına ilişkin algıları, hem bütünsel olarak değerlendirildiğinde, hem de örgütsel stresin alt boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermemektedir. “Kararlara Katılma (Genel Lise $\bar{X} = 2,85$ Anadolu Lisesi $\bar{X} = 2,30$) ve Denetim Biçimi (Genel Lise $\bar{X} = 3,20$ Anadolu Lisesi $\bar{X} = 2,68$) Yöneticilerin Tutum ve Davranışları (Genel Lise $\bar{X} = 3,03$ Anadolu Lisesi $\bar{X} = 2,47$) ” boyutlarında 6–10 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenleri, aynı kıdeme sahip Anadolu Lisesi’nde çalışan meslektaşlarına kıyasla daha fazla stres yaşamaktadırlar. “İnsan ilişkileri”i boyutunda, 16–20 yıl kıdem grubundaki Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X} = 3,16$) daha yüksek düzeyde stres algısı içerisindedirler. Mesleki kıdemi 20 yıldan fazla olan Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X} = 3,01$) “Rol Çatışması Rol Belirsizliği” boyutunda; aynı kıdem grubundaki Anadolu Lisesi öğretmenleri ise ($\bar{X} = 2,79$) “Öğrencilerin Tutum ve Davranışları” boyutunda daha fazla stres yaşamaktadırlar.

6. Mesleki kıdemlerine göre görev yaptıkları okul (Genel Lise- Anadolu Lisesi) değişkeni açısından ise; tüm mesleki kıdem gruplarındaki Anadolu Lisesi ve Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakta ve araştırma kapsamındaki tüm katılımcı öğretmenler “orta” düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar.

7. Örgütsel stres kaynakları bir bütün olarak değerlendirildiğinde hem Genel Liseler hem de Anadolu Lise’lerinde görevli tüm branş öğretmenlerinin algıları arasında branş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

8. Boyutlar bazında değerlendirildiğinde, öğretmenlerin branşları ile örgütsel stres algıları arasında “*Kararlara Katılma* (Fen Bilimleri ve Matematik $\bar{X}=2,43$, Sosyal Bilimler $\bar{X}=2,44$, Güzel Sanatlar ve Spor $\bar{X}= 3,35$) *Yöneticilerin Tutum ve Davranışları* (Fen Bilimleri ve Matematik $\bar{X}=2,40$, Sosyal Bilimler $\bar{X}=2,53$, Güzel Sanatlar ve Spor $\bar{X}= 3,58$), *Denetim Biçimi* (Fen Bilimleri ve Matematik $\bar{X}=2,63$, Sosyal Bilimler $\bar{X}=2,72$, Güzel Sanatlar ve Spor $\bar{X}= 3,63$), *Çalışma Koşulları*”ı (Fen Bilimleri ve Matematik $\bar{X}=2,84$ Sosyal Bilimler $\bar{X}=2,79$ Güzel Sanatlar ve Spor $\bar{X}= 3,57$) olmak üzere dört boyutta ve yalnızca Anadolu Lisesi öğretmenlerinin branşları açısından anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır.

9. Mezun olunan okul değişkeni açısından Genel Liselerde ve Anadolu Liseleri’nde görevli öğretmenlerin örgütsel stres algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamakla birlikte; Anadolu Liseleri’nde görevli eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=2,72$), diğer fakültelerden mezun olanlara ($\bar{X}=2,51$) kıyasla daha fazla stres yaşadığı belirlenmiştir. Boyutlar bazında değerlendirildiğinde ise örgütsel stresin “*Yöneticilerin Tutum ve Davranışları*” boyutunda Anadolu Liseleri’nde çalışan eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin ($\bar{X}=2,70$) diğer fakültelerden mezun olan meslektaşlarına ($\bar{X}=2,32$) oranla daha fazla stres yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

10. Örgütsel stresin “*Denetim Biçimi*” boyutunda eğitim fakültesi mezunu, “*İnsan İlişkileri*” boyutunda ise diğer fakültelerden mezun Genel Lise öğretmenleri ($\bar{X}=3,09$) Anadolu Liseleri’ndeki meslektaşlarına ($\bar{X}=2,79$) oranla daha fazla stres yaşamaktadırlar. “*Öğrencilerin Tutum ve Davranışları*” boyutunda eğitim fakültesi

mezunu Anadolu Lisesi öğretmenleri($\bar{X}=2,51$) Genel Liseler'deki meslektaşlarından ($\bar{X}=2,23$) daha fazla stres yaşamaktadırlar. Eğitim dışındaki diğer fakültelerden mezun olan Anadolu Lisesi öğretmenler; Genel Lise'lerde görevli olanlardan daha streslidirler.

ÖNERİLER

Bu araştırmada elde edilen bulgulardan hareketle aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

A. Uygulamacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmanın temel bulgusu, Genel Liseler'de görevli öğretmenlerinin örgütsel stres algılarının, Anadolu Lisesi öğretmenlerinden daha fazla olduğudur. Bu bulgudan hareketle, Genel Lise öğretmenlerinin örgütsel stres algılarını optimal düzeye getirmek amacıyla, bu örgütlerin öğretmenlerine stres ve yönetimi içerikli hizmet içi eğitim etkinlikleri düzenlenebilir.

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

3. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin *İnsan İlişkileri* boyutunda algıladıkları stres düzeyini azaltacak samimi, sevgi ve saygı temeline dayalı bir okul ikliminin oluşturulması konusunda başlatıcı değişken rolü oynayan yöneticilere okuldaki insan ilişkilerini geliştirme ile ilgili hizmet içi eğitim verilebilir. Bunun yanı sıra öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve bürokratik sosyalleşmelerinin güçlendirilmesi için çeşitli formal ve informal toplantılar düzenlenip, öğretmenlerin bilgi ve fikir alışverişinde bulunmaları sağlanabilir.

4. Araştırmada Öğrencilerin Tutum ve Davranışları boyutunda Anadolu Lisesi öğretmenlerinin stres algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Anılan liselerdeki öğretmenlerin öğrencilerden kaynaklanan stres düzeylerini azaltmak amacı ile okul rehberlik servisinden katkı alınabilir. Okul rehberlik servisleri sınav ile öğrenci alan Anadolu Lise'lerine devam eden öğrencilerin potansiyellerinin harekete geçirilmesini, onların okul ve gelecek planları ile ilgili bilgilendirilmeleri, bireysel ve

toplu görüşmeler aracılığı ile motivasyonlarının arttırılmasını sağlayacak biçimde daha işlevsel hale getirilebilir.

5. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin mesleki kıdemleri arttıkça algıladıkları stres düzeyinin de arttığı ortaya çıkmıştır. Bu bulgudan hareketle özellikle meslekte uzun yıllar çalışan öğretmenlerin duyumsadıkları stresi azaltacak tatil, kamp, dinlenme olanaklarını geliştirici önlemlerin alınması konusunda MEB'in gerekli düzenlemeleri yapması önerilebilir.

B. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Okullardaki örgütsel stresi yöneticileri de dahil ederek ölçen daha geniş evrende gerçekleştirilecek araştırmalar yapılabilir.
2. Okullardaki örgütsel stresin öğretmenlerde oluşturabileceği etkilere (iş doyumsuzluğu, tükenmişlik v.b.) yönelik araştırmalar yapılabilir.
3. İlk ve orta kademe öğretmenlerinin stresinin yönetimini içeren araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akgündüz, Hasan (2006) “Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler”, Yüksek Lisans Ders Notları, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Akpınar, Burhan (2008). “Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ekim 2008,S.2,s.359-366. http://www.kefdergi.com/pdf/cilt16_no2_2008Ekim/359-368.pdf Erişim tarihi: 06.03.2010.
- Akpınar, Ümit (2006). *Kocaeli İli İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi* (Yüksek Lisans Tezi), Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Argon, Türkan, Ateş, Hadiye (2007). “İlköğretim Okulu Birinci Kademe Öğretmenlerini Etkileyen Stres Faktörleri” *AİBÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* S.2 s. 53–63. http://uvt.ulakbim.gov.tr/uvt/index.php?cwid=3&vtadi=TPRJ%2CTTAR%2CTTIP%2CTMUH%2CTSOS&c=google&s_f=_5&detailed=1&keyword=100253 Erişim Tarihi: 06.03 2010.
- Aslan, Mahire (1995). *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları* (Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, İnyet. (2008). *İş Yaşamında Stres*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Aydın, Mustafa.(2000) *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yayım.
- Balcı, Ali (2000). *İş Stresi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, Ali (2005). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Yayınları.
- Başaran, İ. Ethem (1991). *Örgütsel Davranış*, Ankara: A. Ü. Yayınları.
- Baltaş, Acar, Z. Baltaş, (2004) *Stres ve Başa çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bayram, Serhat (2006). *Örgütsel Stres Faktörleri ve Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, Halil, Ö. Aşan, E.M. Aydın,. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul: Arıkan Yayınları.
- Cam, Erdem. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *İnsan Bilimleri Dergisi*. S.1. s.1.
- Ceyhun, A. T. (2009). *Zihinsel Yetersizliği Olan Çocuklarla Çalışan Öğretmenlerde İş Stresi, Algılanan Sosyal Destek ve İş Doymu* (Yüksek Lisans Tezi). Bolu: İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Chan, W. David (2002). "Stress, Self-Efficacy, Social Support, and Psychological Distress Among Prospective Chinese Teachers in Hong Kong", *Educational Psychology*. <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=7&hid=113> Erişim Tarihi: 15.02.2010.
- Christian, S. Colman (2010). *High-Stakes Testing and Its Relationship to Stress Levels of Secondary Teachers*. (Doctoral Dissertation), The University of Southern Mississippi, Mississippi. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=> Erişim Tarihi: 01.02.2011.
- Cloud, R. C. (1991). "A Stress Management Primer for College Administrators. Educational Record" *Educational Record*. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=9109300683&site> Erişim Tarihi: 07.11.2009.
- Cüceloğlu, Doğan (1994) *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çelik, Melika (2006). *Müzik Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Tarzları* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çivilidağ, Aydın (2003). *Anadolu Lisesi ve Özel Lise Öğretmenlerinin İş Tatmini, İş Stresi ve Algılanan Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Analiz* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirtaş, Hasan, Güneş, Hasan (2002). *Eğitim Yönetimi ve Denetimi Sözlüğü*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ekinci, Yusuf (2006). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi), Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ertekin, Yücel (1993), *Stres ve Yönetimi*, Ankara: TODAİE Yayınları.
- Gülbeyaz, Osman (2006). *Yatılı İlköğretim Bölge Okulları ve Pansiyonlu İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları* (Yüksek Lisans Tezi), Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güçlü, Nezahat (2001), "Stres Yönetimi", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S. 1, s. 21-22
- Güney, Salih (2006). *Davranış Bilimleri*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Işıkhan, Vedat (2004) *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, Ankara: Sandal Yayınları.
- İstengel, M. Ayşe (2006). *Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kaptan, Saim (1998), *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*, Ankara: Tekişik Matbaası.

- Karasar, Niyazi (2007), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kaspereen, Dana (2009). *A Pilot Study of a Relaxation Intervention to Reduce Stress Among High School Teachers and Staff Members*. (Doctoral Dissertation), Walden University, United States. <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1851236001> Erişim Tarihi: 01.02.2011.
- Kumaş, Volkan (2008). *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri İle Stres Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans tezi), İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lhospital, A. Shargo, Gregory, Anne (2009). "Changes In Teacher Stress through Participation In Pre-Referral Intervention Teams". *Psychology in the Schools*, vol. 46 (10) <http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3> Erişim Tarihi: 27.03.2010.
- Özdayı, Nurhayat (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi* (Doktora Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi.
- Özdevecioğlu, M. Karadal H. (2008). *Örgütsel Davranışta Seçme Konular*, Ankara: İlke Yayınevi.
- Özkalp, Enver, Ç. Kırel (2005). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı.
- Öztürk, Namık (2001). *Liselerde Bürokratikleşme ve Öğretmenlerin Stres Düzeyleri* (Doktora Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Öztürk, Nurten (2008). *Evli Bayan Öğretmenlerde İş-aile Çatışmasının İş stresi ve Performansa Etkileri* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yeditepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Pehlivan, İnyet, (1993). *Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları* (Doktora Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Pehlivan, İnyet (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*, Ankara: Pegem Yayınları.
- Pervez, Seema, Hanif Rubina (2003). "Levels and Sources of Work Stress Among Women School Teachers." *Pakistan Journal Of Psychological Research*.
http://proquest.umi.com/pqdweb?index=27&did=601324711&SrchM_de=1&sid=2&
Erişim tarihi: 07.11.2009.
- Polat, Ayşegül (2008). *Ortaöğretim Okulu Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stilleri ve Öğretmenlerin Stres Düzeyi* (Yüksek Lisans Tezi), Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Roland P. Chaplain (2008). "Stress and Psychological Distress Among Trainee Secondary Teachers in England", *Educational Psychology*.
<http://web.ebscohost.com/ehost/detail?vid> Erişim Tarihi: 07.11.2009.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat, Tüz Melek (2001), *Örgütsel Psikoloji*, Ankara: Ezgi Kitabevi.

Sandıkçı, Ercan (2010). *Stresin Tükenmişlik Boyutları Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır'da Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi), Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Selye, Hans (1974), *Stres Without Distress*, New York: J.B. Lippencott Comp.

Selye, Hans (1982), *The Stress of Life*, New York: Mcgraw-Hill Book.

Şahin, Hülya (2005) “Örgütsel Stres” Maden Mühendisleri Odası Dergisi, Mart 2005, s. 54-56.

Şimşek, M. Ş., Akgemici, T., Çelik, A. (2001) *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Steers, M. Richard (1981). *Introduction to Organizational Behavior*. California: Goodyear Publishing Company, Inc.

Tolbert, Maria D. (2007). *No Teacher Left Behind: A Predictive Model of Teacher Stress and Coping* <http://online.sagepub.com/cgi/searchresults?fulltext=> Erişim Tarihi 09.04.2009.

Türker, Esra (2009). *Örgütsel Stres Faktörleri ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Lise Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ünal, Semra (2000). “Öğretmenlerin Stresi, Stres Belirtileri ve Baş Etme Davranışları” Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi S. 19 s149-155 <http://www.efdergi.hacettepe.edu.tr/200019SEMRA%20%C3%9CNAL.pdf> Erişim Tarihi: 06.03.2010.

Wood, Jack, J. Wallace, R. M. Zeffane, J. Chapman, M. Fromholtz, V. Morrison (2001). *Organizational Behaviour*, Milton: John Wiley& Sons Australia, LTD.

Yates, J. E. (1989) *Gerilim Altındaki Yönetici*, İstanbul: İlgı Yayınları.

Yıldırım, D. Figen (2008). *Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş etme Yolları (Kilis Örneği)* (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Yıldırım, Yunus (2010). *Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okullarındaki Görevli akademisyen Personelin Örgütsel Stres ve Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Doktora Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi: Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Zhang, Qin, Zhu Weihong. (2007). “Teacher Stress, Burnout, and Social Support in Chinese Secondary Education”. *Human Communication*.

<http://www.uab.edu/Communicationstudies/humancommunication>

Erişim Tarihi: 13.02.2011

www.tdk.gov.tr 03.02.2011’de alındı

www.ogm.meb.gov.tr 25.01. 2011’de alındı

EKLER

EK 1. Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan İzin Yazısı

EK 2. Araştırma Ölçeği

EK I

T.C.
MALATYA VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.4.44.00.07.328/
Konu :Anket Uygulama İzin Onayı

43796

T.C İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 11/11/2009 tarih ve 5996/4988 sayılı yazınız.

İlgi yazınız gereğince, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri .
Yüksek Lisans öğrencisi Seval MERKAN "Genel Lise ve Anadolu Liseli
Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynaklarının Karşılaştırılması konulu" an
çalışmalarında kullanmak üzere Malatya İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı
Anadolu Liselerin de uygulama yapabilmesi için gerekli izinin verildiğine d
ve eki yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Mehmet BUL
Milli Eğitim M

EKLER:
EK-1 Onay Yazısı (1 Sayfa)
EK-2 Değerlendirme Formu (1 Sayfa)

Teslim al
26.11.2
Seval
SM

20.11/2009 Md.Yrd. M.Y.ABİK
20.11/2009 Mem. Ç.AYDIN

İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı :B.08.4.MEM.4.44.00.07.328/
Konu : Anket Uygulama İzin Onayı

43844

20 11- 2009

MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE

- İlgi : a) T.C.İnönü Üniversitesinin 11/11/2009 tarih ve 5996/4988 sayılı yazısı.
b) Müdürlüğümüzün 05/01/2009 tarih ve 137 sayılı Valilik Onay yazısı
c) Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi

T.C. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Seval MERKAN'ın bilimsel çalışmalarında kullanmak üzere, Müdürlüğümüze bağlı Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Anket Uygulaması için, ilgi (a) yazı ve ekindeki dosya, ilgi (b) Valilik onayı ile oluşturulmuş olan "Araştırma Değerlendirme Komisyonu" tarafından, ilgi (c) Yönerge doğrultusunda incelenerek ekte bulunan Araştırma Değerlendirme Formu (Ek-2) ile Uygulama Çalışmasının yapılabilmesi için izin verilmesinin uygun olacağı görüşü bildirilmiştir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde ilgi (a) yazıda adı geçen araştırma sahibi Seval MERKAN ilgi (b) yönergesinin 13. maddesinde belirtilen hususlara bağlı kalmak ve yönerge ekinde yer alan iki ayrı taahhünameyi önceden imzalamak kaydıyla, ilimizdeki Genel Lise ve Anadolu Liselerinde Anket Uygulaması yapılmasına izin verilmesi hususunu; ensiplerinize arz ederim.

M. Yücel ABİK
Milli Eğitim Müdür Yrd.

EKİ :Değerlendirme Formu (1 Adet-1 Sayfa)

20.../11/2009

Mehmet BULUT
İl Milli Eğitim Müdürü

11/11/2009

EK II

Sayın meslektaşım,

Yaşamın her alanında olduğu gibi, bireylerin çalıştıkları işyerlerinde de strese yol açabilecek çeşitli etkenler bulunmaktadır. “Stres kaynakları” dediğimiz bu etkenlerin temel nedeni, çalışanların, işyerlerinden, ekonomik, psikolojik ve toplumsal nitelikteki bir takım beklentilerinin de istenilen düzeyde gerçekleşmemesidir. Çalışan bireylerdeki stres olgusunu önlemek için, onların işyerlerindeki stres kaynaklarının bilinmesi gerekmektedir.

Elinizdeki bu anket, öğretmenlerin okullarda karşılaşılabilecekleri stres kaynaklarını bilimsel olarak ortaya çıkarmak amacıyla yapılan bir araştırmada, bilgi toplama aracı olarak kullanılacaktır. Aracın niteliği yanıtlarınızın içtenliğine bağlıdır.

Ankete vereceğiniz yanıtlar, yalnızca söz konusu araştırma için kullanılacağından isminizi belirtmenize gerek yoktur.

Lütfen hiçbir soruyu yanıtsız bırakmayınız ve her soru için bir tek seçenek işaretleyiniz.

Katkılarınız için teşekkür ederim.

Seval MERKAN
İnönü Üniversitesi
Eğt. Bilimleri Enstitüsü EYD
Yüksek Lisans Öğrencisi

BÖLÜM I

1. Çalıştığınız ortaöğretim kurumu: Genel Lise Anadolu Lisesi

2. Cinsiyetiniz: Kadın Erkek

3. Öğretmenlik mesleğindeki kıdeminiz:

1–5 yıl 6–10 yıl 11–15 yıl 16–20 yıl 20+ yıl

4. Branşınız:

| | | | |
|---|--|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Biyoloji | <input type="checkbox"/> Türkçe | <input type="checkbox"/> Psikoloji | <input type="checkbox"/> Turizm |
| <input type="checkbox"/> Fizik | <input type="checkbox"/> Türk edebiyatı | <input type="checkbox"/> Sosyoloji | <input type="checkbox"/> Beden Eğt. |
| <input type="checkbox"/> Kimya | <input type="checkbox"/> Coğrafya | <input type="checkbox"/> Rehberlik (PDR) | <input type="checkbox"/> İş Eğitimi |
| <input type="checkbox"/> Fen Bilgisi | <input type="checkbox"/> Tarih | <input type="checkbox"/> Müzik | <input type="checkbox"/> Yabancı Dil |
| <input type="checkbox"/> Matematik | <input type="checkbox"/> Sosyal Bilgiler | <input type="checkbox"/> Resim-iş | <input type="checkbox"/> Bilgisayar |
| <input type="checkbox"/> Din Kültürü Ah. B. | <input type="checkbox"/> Felsefe Grubu | <input type="checkbox"/> Sanat Tarihi | <input type="checkbox"/> Başka..... |

5. En son mezun olduğunuz öğretim kurumu:.....

Eğitim Fakültesi
 Diğer Fakülteler (Belirtiniz).....

BÖLÜM II

Aşağıda, öğretmenlerin okullarda karşılaşılabilecekleri stres yaratıcı durumlara ilişkin ifadeler yer almaktadır. Her bir ifadeyi okuyup, bu durumun ne düzeyde stres yaratıcı olduğuna karar verdikten sonra, [X] işareti koyarak ilgili seçeneği işaretleyiniz.

| | Pek çok | Çok | Orta | Az | Hiç |
|--|---------|-----|------|----|-----|
| 1. Okutulacak derse ilişkin ders kitabı dışındaki diğer eğitim araç-gereçlerinin saptanmasın da öğretmenlerin görüşlerinin alınmaması | | | | | |
| 2. Okuldaki nöbet gün ve saatlerinin öğretmenlerin bilgileri dışında saptanması | | | | | |
| 3. Öğretmenin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi | | | | | |
| 4. Öğretmenlerin bilgi ve istekleri dışında ders dışı etkinliklerde (sosyal ve eğitsel kol etkinlikleri, özel gün ve törenlere öğrenci hazırlama vb) görev verilmesi | | | | | |
| 5. Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin, öğretmenlerin görüş ve istekleri alınmaksızın belirlenmesi | | | | | |
| 6. Yöneticilerin, çevrenin eğilimleri ve beklentileri hakkında öğretmenleri bilgilendirmemesi | | | | | |
| 7. Okulun çevreye yeterince tanıtılmaması | | | | | |
| 8. Çevresel kaynaklardan yararlanabilmek için çevredeki etkili kişi ve gruplar ile sağlıklı diyalogun kurulmaması | | | | | |
| 9. Bilgilendirilmeleri gereken konulara ilişkin üst makamlardan gelen emir, genelge, duyuru, mevzuat vb. ile ilgili yazıların öğretmenlere zamanında duyurulmaması | | | | | |
| 10. Gerekli olan durumlarda yöneticilere ulaşmada karşılaşılan zorluklar | | | | | |
| 11. Yöneticilerin kuralcı olması | | | | | |
| 12. Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmaması | | | | | |
| 13. Yöneticilerin, öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlarına gereken ilgiyi göstermemesi | | | | | |
| 14. Yöneticilerin, eleştiriye ve farklılığa tahammül edememesi | | | | | |
| 15. Yöneticilerin, okul yönetimi konusunda yeterli bilgi ve eğitim düzeyine sahip olmaması | | | | | |
| 16. Yöneticilerin, öğretmenleri destekleyici tutum ve davranışlar göstermemesi | | | | | |
| 17. Öğretmen etkinliklerinin, belirlenmemiş ölçütlere göre değerlendirilmesi | | | | | |
| 18. Denetimin, bir baskı ve cezalandırma aracı olarak kullanılması | | | | | |
| 19. Değerlendirmede objektif davranılmaması | | | | | |
| 20. Çalışmaların çok sık ve yakından denetlenmesi | | | | | |
| 21. Denetmenlerin gerekli bilgi ve yeterliğe sahip olmaması | | | | | |
| 22. Denetimin, öğretmene önceden haber verilmeden yapılması | | | | | |
| 23. Mevcut koşulları dikkate almaksızın müfredat programını bitirmenin zorunlu olması | | | | | |

| | Pek çok | Çok | Orta | Az | Hiç |
|---|----------------|------------|-------------|-----------|------------|
| 24. Eğitim-öğretim ile ilgili mevzuatın sık sık değiştirilmesi | | | | | |
| 25. Ders dışı etkinliklere ayıracak zamanın kalmaması | | | | | |
| 26. Sınav kağıtlarını değerlendirmek için yeterli sürenin verilmemesi | | | | | |
| 27. Ders aralarının (teneffüslerin) kısa olması | | | | | |
| 28. Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması | | | | | |
| 29. Ders yükünün gereğinden fazla veya az olması | | | | | |
| 30. Sınıfların kalabalık olması | | | | | |
| 31. Eğitim araç-gereçlerinin eksikliği | | | | | |
| 32. Dersliklerde ısıtma ve aydınlatmanın yetersizliği | | | | | |
| 33. Okulun temiz olmaması | | | | | |
| 34. Mesleksel ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirsizliği | | | | | |
| 35. Ödüllerin yetersizliği (Maaşla veya takdir, teşekkür yoluyla verilen ödüller) | | | | | |
| 36. Yükselme ve gelişme olanaklarından herkesin eşit olarak yararlandırılmaması | | | | | |
| 37. Mesleksel gelişmeye yönelik kişisel çabaların desteklenmemesi | | | | | |
| 38. Hizmet içi eğitim olanaklarından yararlanabilme yetersizliği | | | | | |
| 39. Öğretmen örgütlenmesinin mesleksel amaçların dışında kullanılması | | | | | |
| 40. Atama biçimindeki farklılıkların (kadrolu, sözleşmeli, ücretli öğretmenler) yol açtığı rahatsızlık | | | | | |
| 41. Görev yeri değişiklik taleplerinin yeter düzeyde dikkate alınmaması | | | | | |
| 42. Meslekte güvenciyi ve çeşitli baskılar karşısında öğretmenin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği | | | | | |
| 43. Mesleğin statüsünün düşük olması | | | | | |
| 44. Öğretmenliğin, çok fedakarlık gerektiren yorucu bir meslek oluşu | | | | | |
| 45. Öğretmenlik mesleğine karşı toplumdaki olumsuz tutumlar | | | | | |
| 46. Öğretmen davranışlarını, genelde diğer meslek mensuplarının davranışlarına kıyasla daha çok sınırlandırılmış olması | | | | | |
| 47. Maaşın yetersiz olması | | | | | |
| 48. Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlere yeterli düzeyde tatil yeri ve kamp olanakları sağlayamaması | | | | | |
| 49. Öğretmen evlerinin yetersiz olması | | | | | |
| 50. Okuldaki sosyo-kültürel olanakların yetersizliği (spor, kütüphane, kantin, internet merkezi vb.) | | | | | |
| 51. Öğrencilerin, yöneticilerin ve velilerin öğretmene ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları | | | | | |
| 52. Öğretmenden, görev alanına girmediğine inandığı işleri yapmasının istenmesi | | | | | |
| | | | | | |

| | Pek Çok | Çok | Orta | Az | Hiç |
|--|----------------|------------|-------------|-----------|------------|
| 53. Öğretmenin, mesleğini, kendi kişilik ve değerlerine uygun görmemesi | | | | | |
| 54. Öğretmenler arasında arkadaşlık, işbirliği ve etkileşimin yetersizliği | | | | | |
| 55. İş arkadaşları arasında gereken uyumun olmaması | | | | | |
| 56. Okulda dedikoduların çok olması | | | | | |
| 57. Yöneticilerin arkadaşça davranmamaları | | | | | |
| 58. Rahatça tartışılmayan, içtenliksiz ve huzursuz bir okul ortamı | | | | | |
| 59. Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla sınırlı kalması, okul dışında sürdürülmemesi | | | | | |
| 60. Öğretmenler arasındaki işbirliği, etkileşim ve dayanışmayı arttıracak etkinliklerin (özel gün ve geceler) yetersizliği | | | | | |
| 61. Öğrencilerin düzenli çalışma alışkanlıklarının olmaması | | | | | |
| 62. Öğrencilerin araştırma ve inceleme yapmaya isteksiz olmaları | | | | | |
| 63. Öğrencilerin ders araç ve gereçlerini getirmeden sınıfa gelmeleri | | | | | |
| 64. Öğrenciler arasında gerekli uyumun olmaması | | | | | |
| 65. Öğrencilerin disiplin kurallarına uymaması | | | | | |
| 66. Öğrencilerin bazı konularda önyargılarla okula gelmeleri | | | | | |
| 67. Öğrencilerin derste gürültü yapmaları | | | | | |
| 68. Velilerin çocuklarına ve okula karşı ilgisiz olmaları | | | | | |
| 69. Velilerin, öğrencinin başarısızlığından öğretmeni sorumlu tutmaları | | | | | |
| 70. Velilerden gelen aşırı talepler | | | | | |
| 71. Velilerle ilişkilerde yöneticilerin, öğretmenin yanında yer almaması, onu desteklememesi | | | | | |

NOT: yukarıda belirtilen durumlar dışında öğretmenlik mesleğiyle ilgili stres yaraticı durumları lütfen yazınız.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....