

10754.

**RESMİ VE ÖZEL LİSELERDE
ÇALIŞAN ÖĞRETMENLERİN
İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESLERİNİN
KARŞILAŞTIRMALI ANALİZİ**

Nurhayat ÖZDAYI

DOKTORA TEZİ

Yöneten Prof.Dr. Erol EREN

İstanbul
İ.Ü. İşletme Fakültesi
Kasım 1990

ÖNSÖZ

"Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş Tatmini ve iş Stresleri"ni belirlemeye yönelik bu çalışma için beni yönlendiren, her zaman değerli yardımlarını ve anlayışını esirgemeyen Sayın Tez Yöneticim Prof. Dr. Erol Eren'e, anketlerin uygulanmasında değerli katkılarını gördüğüm Sayın Lise Müdürleri ve öğretmen Meslektaşlarıma, anketin istatistiksel işlemlerinin yapılmasında büyük bir özveri ile çalışan İstanbul Üniversitesi Haydar Furgaç Bilgi İşlem Merkezi Öğretim Görevlilerinden Dr. Talat Fırlar ve Dr. Arif Kubat'a, tezimin başından itibaren defalarca yazılmasında ve düzenlenmesinde büyük bir sabır ve emek sarf eden EREDAM Eğitim Araştırma Danışma Merkezi Yöneticisi Sayın Dr. Demirali Yaşar Ergin'e sonsuz teşekkür ve şükranlarımı sunarım.

Nurhayat Özdayı

ÖZ

Eğitimde ana öge öğretmenlerdir. Eğitim sistemlerinde sorunların bilimsel yaklaşımla çözülebilmesi ve yenileşme çabalarının başarıyla sonuçlanabilmesi, ancak öğretmenlere iyi bir eğitim ve mesleki formasyonun verilmesiyle mümkün olacaktır.

Çağdaş yönetim anlayışında işgörenin başarısı ve verimliliği için insan ögesinin üzerinde dikkatle durulmaktadır. Çünkü, örgütlerde çalışan kişiler, zaman zaman kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan çeşitli sebeplerle stres altına girmektedirler. Bu yüzden işgörenler örgütlerle bütünleşememektedir.

Bu nedenle eğitimde de, öğretmen, öğrenci etkileşimini sağlamak için yapılacak pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır.

Bu araştırmada Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi faktörleri karşılaştırılmalı olarak ele alınmış ve en fazla, en az tatmin ve stres duyulan değişkenler belirlenmiştir.

Araştırmaya İstanbul ili içinden Resmi Liselerde çalışan 804, özel Liselerde çalışan 330 kişi katılmıştır.

Araştırmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin Kısa Formu ile Kyriacou ve Sutcliffe'nin geliştirdikleri İş Stresi Anketi, tarafımızdan ülkemizdeki öğretmenlerin sorunlarına yönelik olması açısından bazı değişiklikler yapılarak uygulanmıştır.

Değerlendirmede hipotezimize uygun olarak seçtiğimiz faktör analizi, ki-kare, t testi ile korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre; öğretmenlerin tatmin faktörlerinin aynı, stres faktörlerinin ise, okulların ken-

di yapısal durumundan doğan bazı sorunları nedeniyle farklılıkların bulunduğu görülmüştür.

Genelde tatmin duyulan faktörler iki grupta da mesleğin içsel yapısı ile ilgili olan "otorite, sorumluluk, serbestlik ve yaratıcılık" ile ilgilidir.

Tatminsizlik ve stres yaratan faktörler de, mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan "maaş, terfi, mesleki güvence ve mesleki gelişme imkânlarının azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları" ile ilgilidir.

Her iki grupta da, zaman sorunları, günlük sorunlar, velilerle ve öğrenci disiplini ile ilgili sorunlar, öğretmenlerin kendi yetersizliği ile ilgili sorunlar bir stres nedeni değildir.

Yine araştırma sonuçlarına göre, Resmi Liselerde iş tatmini düzeyi düşük, stres düzeyi yüksek, özel Liselerde de iş tatmini düzeyi yüksek, stres düzeyi düşüktür.

İki grubun cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir düzeyleri karşılaştırıldığında, aralarında tatmin ve stres yönünden anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Aynı iş stresi ve iş tatmini arasındaki korelasyon araştırıldığında diğer araştırmalarda da olduğu gibi ters orantılı bir durum ortaya çıkmıştır. Yani Resmi Liselerde stres arttığında tatmin azalmakta ($r=.35$), özel Liselerde ise tatmin arttığında stres azalmaktadır ($r=-.53$).

Elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda 2000'li yılların Türkiye'sinde eğitim sistemi ve teknolojisinde, öğretmen yetiştirme politikasında tümüyle yeniden yapılaşmaya ihtiyaç vardır.

Ancak bu araştırmalar doğrultusunda, yeni ve köklü tedbirlerin alınması gerekecektir.

Eğitimdeki bu atılımlar sayesinde, Türkiye, çağdaş ülkeler arasında yerini almış olacaktır.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	II
ÖZ	III
İÇİNDEKİLER	IV
TABLolar LİSTESİ	XI
ŞEKİLLER LİSTESİ	XVIII
GRAFİKLER LİSTESİ	XVIII
BÖLÜM 1	
GİRİŞ	1
1.1. SORUNUN ORTAYA KONULMASI	1
1.2. TEMEL ARAŞTIRMA CÜMLESi	6
1.3. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ ALT SORUNLAR	6
1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI	7
1.5. HİPOTEZLER	8
1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	9
1.7. VARSAYIMLAR	10
1.8. SINIRLAMALAR	11
1.9. TERİMLER VE TANIMLAR	12
1.10. KISALTMALAR	15
BÖLÜM 2	
YÖNTEM	17
2.1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	17
2.1.1. ANAKÜTLENİN SEÇİMİ.....	17
2.1.2. ÖRNEKLEM GRUBU.....	17
2.2. VERİLER VE TOPLANMASI	22
2.2.1. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	22
2.2.2. UYGULAMA.....	27
2.2.3. BİLGİ TOPLAMA FORMUNUN GEÇERLİĞİ.....	29

2.2.4. BİLGİ TOPLAMA FORMUNUN GÜVENİRLİĞİ.....	29
2.3. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI	31
2.3.1. VERİLERİN ANALİZİ.....	31
2.3.2. KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER.....	31
BÖLÜM 3	
ARAŞTIRMANIN TEORİK TEMELLERİ	
İŞ TATMİNİ	36
3.1. YÖNETİMDE BEŞERİ İLİŞKİLERİN ÖNEMİ	36
3.2. İŞ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	38
3.3. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ BAZI TANIMLAR	40
3.4. MOTİVASYON (GÜDÜ) İLE İLGİLİ BAZI TANIMLAR	42
3.5. İŞ TATMİNİ İLE GÜDÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ	43
3.6. MOTİVASYON (GÜDÜ) İLE İLGİLİ TEORİLER	45
3.6.1. KAPSAM TEORİLERİ.....	48
3.6.1.1. MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ TEORİSİ	48
3.6.1.2. HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ ...	52
3.6.1.3. F. HERZBERG VE A. MASLOW MODELLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI	55
3.6.1.4. MCCLELLAND'IN BAŞARI GÜDÜSÜ	57
3.6.1.5. ERG TEORİSİ	60
3.6.1.6. BİLİŞSEL DEĞERLENDİRME TEORİSİ	61
3.6.1.7. DAVRANIŞI ŞARTLANDIRMA TEORİSİ	64
3.6.2. BEKLEYİŞ TEORİLERİ.....	68
3.6.2.1. VROOM'UN BEKLENTİ TEORİSİ	69
3.6.2.2. LAWLER VE PORTER'İN GELİŞTİRİLMİŞ BEKLENTİ-DEĞER TEORİSİ	72
3.6.2.3. EŞİTLİK TEORİSİ	74
3.6.2.4. AMAÇ TEORİSİ	77
3.6.2.5. SOSYAL ETKİ TEORİSİ	80

3.7. İŞ TATMİNİN BOYUTLARI	81
3.7.1. İŞLE İLGİLİ BİREYSEL ETKENLER.....	84
3.7.1.1. CİNSİYET	84
3.7.1.2. YAŞ	85
3.7.1.3. KIDEM	86
3.7.1.4. ZEKA	86
3.7.1.5. KİŞİLİK.	87
3.7.1.6. ZİHİNSEL SAĞLIK	88
3.7.1.7. MESLEK VE EĞİTİM SEVİYESİ	89
3.7.1.8. SOSYAL İLİŞKİLER VE GRUP ÇALIŞMASI	90
3.7.2. ÇEVRESEL YA DA ÖRGÜTSEL ETKENLER.....	91
3.7.2.1. SOSYO-KÜLTÜREL ORTAM VE ÖZELLİKLERİ	91
3.7.2.2. ÜCRET VE TERFİ (YÜKSELME) İMKÂNLARI	92
3.7.2.3. TEFTİŞ VE DENETLEME	93
3.7.2.4. ÖRGÜTSEL İKLİM	93
3.8. İŞ TATMİNİ VE DEĞİŞİK İŞ DAVRANIŞLARI	94
3.8.1. İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI.....	95
3.8.2. İŞ TATMİNİ VE MORAL.....	98
3.8.3. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	100
3.8.4. İŞ TATMİNSİZLİĞİ.....	102
3.8.5. İŞ TATMİNİ İLE İŞGÜCÜ DEVRİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	105
3.8.6. İŞ TATMİNİ İLE DEVAMSIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ.	107
BÖLÜM 4	
MESLEK SEÇİMİ	110
4.1. MESLEK SEÇİMİ VE ÖNEMİ	110
4.1.1. MESLEK SEÇİMİNİN BİREY AÇISINDAN ÖNEMİ.....	110
4.1.2. MESLEK SEÇİMİNİN TOPLUMSAL AÇIDAN ÖNEMİ.....	112
4.2. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	115

4.3. MESLEK SEÇİMİ İLE MESLEKİ TATMİN ARASINDAKİ İLİŞKİ ...	118
BÖLÜM 5	
STRES	123
5.1. STRES OLGUSUNUN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ÖNEMİ	123
5.2. STRES TANIMLARI	124
5.3. STRES İLE İLGİLİ TEORİK ÇALIŞMALAR	128
5.4. BELLİ BAŞLI STRES ÇEŞİTLERİ	131
5.4.1. FİZYOLOJİK STRES.....	131
5.4.2. PSİKOLOJİK STRES.....	133
5.5. ÖRGÜTLERDE STRESİN KAYNAKLARI	136
5.5.1. İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR	138
5.5.2. ÖRGÜTSEL ROLDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR..	139
5.5.3. MESLEKİ GELİŞİMDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR	141
5.5.4. İŞTEKİ İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR	142
5.5.5. ÖRGÜT YAPISI VE İKLİMDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR	143
5.6. İŞ STRESİNİN BİREYSEL SONUÇLARI	144
5.7. MESLEK DÜZEYİ VE STRES	147
5.8. İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	148
5.10. ÖRGÜTLERDE STRESİ ÖNLEYİCİ YÖNETİM MODELLERİ	151
BÖLÜM 6	
İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR ...	155
6.1. ÖĞRETMENLERDE YURT DIŞINDA YAPILMIŞ İŞ TATMİNİ ARAŞTIRMALARI.....	155
6.2. ÖĞRETMENLERDE YURT DIŞINDA YAPILMIŞ İŞ STRES ARAŞTIRMALARI.....	164
6.3. İŞ TATMİNİ VE STRES KONUSUNDA TÜRKİYE'DE YAPILAN ARAŞTIRMALAR.....	186

BÖLÜM 7

BULGULAR	197
7.1. Kişisel Bilgilere Ait Bulgular	197
7.2. İş Tatmini ve İş Stresi Faktörlerinin Analizi	212
7.3. İş Tatmini Faktörleri ile İlgili Bulgular	235
7.3.1. I. İş Tatmini Faktörü: Otorite ile İlgili Bulgular	236
7.3.2. II. İş Tatmini Faktörü: Güvenli Gelecek ile İlgili Bulgular	240
7.3.3. III. İş Tatmini Faktörü: Yönetim-Teknik İşler ile İlgili Bulgular	246
7.3.4. IV. İş Tatmini Faktörü: Yaratıcılık ile İlgili Bulgular	250
7.3.5. V. İş Tatmini Faktörü: Serbestlik ile İlgili Bulgular	253
7.4. İş Stresi Faktörleri ile İlgili Bulgular	258
7.4.1. I. İş Stresi Faktörü: Yönetim ile İlgili Sorunlara İlişkin Bulgular	259
7.4.2. II. İş Stresi Faktörü: Mesleki Sorunlar ile İlgili İlişkin Bulgular	270
7.4.3. III. İş Stresi Faktörü: Maaş Durumu ile İlgili Bulgular	277
7.4.4. IV. İş Stresi Faktörü: Zaman Yetersizliği ile İlgili Bulgular	284
7.4.5. V. İş Stresi Faktörü: Öğrenci Sorunları ile İlgili Bulgular	289
7.4.6. VI. İş Stresi Faktörü: Müfredat Programı ile İlgili Bulgular	293
7.4.7. VII. İş Stresi Faktörü: Öğretim Sorunları ile İlgili Bulgular	296
7.4.8. VIII. İş Stresi Faktörü: Merkezi Yönetim ile İlgili Bulgular	301
7.4.9. IX. İş Stresi Faktörü: Günlük Sorunlar ile İlgili Bulgular	303
7.5. İş Tatmini ve İş Stresi Durumlarının Genel Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular	307

BÖLÜM 8

TARTIŞMA, ÖZET, SONUÇ VE ÖNERİLER	325
8.1. TARTIŞMA	325
8.2. ÖZET	351
8.3. SONUÇLAR	357
8.4. ÖNERİLER	359
EKLER	365
KAYNAKLAR	412



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Anakütle ve örnekleme Oluşturan Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Sayı ve Yüzdelelerini Gösteren Dağılım	19
Tablo 2. Anakütle ve örnekleme Oluşturan özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Sayı ve Yüzdelelerini Gösteren Dağılım	21
Tablo 3. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet Yönünden Dağılımı	197
Tablo 4. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	198
Tablo 5. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları	199
Tablo 6. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Durumlarını Gösteren Dağılım	199
Tablo 7. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Branş Durumlarını Gösteren Dağılım	200
Tablo 8. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerini Gösteren Dağılım	201
Tablo 9. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Çalıştıkları Okullarda Görev yapma Sürelerine Göre Dağılım	202
Tablo 10. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleklerini isteyerek Seçip Seçmediklerini Gösteren Dağılım ...	203
Tablo 11. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini Seçmede Rol Oynayan Faktörlerin Dağılımı	204
Tablo 12. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumlarını Gösteren Dağılım	205
Tablo 13. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Meslekten Ayrılmayı Düşünenleri Gösteren Dağılım	205
Tablo 14. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Meslekten Ayrılmak istediğinin Nedenlerini Gösteren Dağılım	206
Tablo 15. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İşe Devamsızlığını Gösteren Dağılım	207
Tablo 16. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerde Devamsızlığın Gün Sayısını Bildiren Dağılım	207
Tablo 17. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Devamsızlık Sebebini Gösteren Dağılım	208

Tablo 18. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleğin Yanında Ek Bir İşte Çalışıp Çalışmadıklarını Gösteren Dağılım	209
Tablo 19. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Meslek Dışında Ek Bir İş Çeşidini Gösteren Dağılım	209
Tablo 20. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Bedensel Gerilim Hissetme Durumunu Gösteren Dağılım	210
Tablo 21. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Bedensel Gerilim Çeşidini Gösteren Dağılım	211
Tablo 22. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Tüm Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörlerini Gösteren Dağılım	214
Tablo 23. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Tüm Öğretmenlerin İş Stresi Faktörlerini Gösteren Dağılım	215
Tablo 24. İş Tatmini Faktörlerinin Özet Dağılımı	217
Tablo 25. İş Stresi Faktörlerinin Özet Dağılımı	217
Tablo 26. Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörleri	218
Tablo 27. Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörleri	218
Tablo 28. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörlerinin Karşılaştırmalı Olarak Özet Dağılımı ..	220
Tablo 29. Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi Faktörlerini Gösteren Dağılım	221
Tablo 30. Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi Durumlarını Gösteren Dağılım	222
Tablo 31. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Stres Faktörlerinin Karşılaştırmalı Dağılımı	226
Tablo 32. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarının t Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı	227
Tablo 33. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Orta lamaya Göre İş Tatmin Sıralamalarını Gösteren Dağılım	228
Tablo 34. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi Durumlarının t Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı	231
Tablo 35. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi Sıralamalarını Gösteren Dağılım	232

Tablo 36. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin öğrencileri Yönlendirme Açısından Durumlarını Gösteren özet Dağılım	236
Tablo 37. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Yeteneklerini Kullanma Açısından Tatmin Düzeylerini Gösteren özet Dağılım	237
Tablo 38. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Başkaları için Birşeyler Yapabildiklerini Hissetmeleri Açısından Tatmin Düzeylerini Gösteren özet Dağılım	239
Tablo 39. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Mesleğin Kişilere Güvenli Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	241
Tablo 40. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Aldıkları Maaş ve Ücret Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılımı	242
Tablo 41. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Terfi imkânı Olması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	243
Tablo 42. Resmi ve özel Liselerde Çalışanların "Toplumda Saygın Bir Kişi Olma" Şansını Vermesi Bakımından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	245
Tablo 43. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Yöneticinin Karar Vermedeki Yeteneği Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım	246
Tablo 44. Resmi ve özel olullarda Çalışan öğretmenlerin Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılımı	247
Tablo 45. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin "Takdir Edilme" Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	248
Tablo 46. Resmi ve özel Liselerde Görev Yapan öğretmenlerin Alınan Mesleki Kararların Uygulama Biçimlerinden Doğan Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	250
Tablo 47. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Kendi Yöntemlerini Kullanmaları Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	251
Tablo 48. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Kendi Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulamaları Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	252
Tablo 49. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin "Bağımsız Çalışma imkânı" Olması Durumunun Tatmin Düzeyini Gösteren özet Dağılımı	254

Tablo 50. Resmi ve özel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Meşguliyet Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılımı	255
Tablo 51. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleklerinde Arasına Değişik Şeyler Yapabilme İmkânının Olması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım	257
Tablo 52. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Disiplin Olaylarında Yöneticilerle Aynı Görüşleri Paylaşmamaktan Doğan Streslerini Gösteren özet Dağılım	259
Tablo 53. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yöneticilerin, Eğitim ve öğretimle ilgili Kararlar Alırken Görüşlerinin Alınmamasından Doğan Stres Durumlarını Gösterir özet Dağılım	260
Tablo 54. Resmi Ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Bazı Öğretmenlere Karşı Yönetimin Ayrıcalıklı Davranmasından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	262
Tablo 55. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yöneticilerin Sorunlu Velilere Yardımda İsteksiz Davranmasından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	263
Tablo 56. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerde Meslekte Siyasi Ayrımların Yapılmasından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	264
Tablo 57. Resmi ve özel liselerde Çalışan öğretmenlerin Yaptıkları özel Çabalar İçin Takdir Edilmemekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	265
Tablo 58. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Okuldaki Disiplin Politikasının Yetersizliğinden Duydukları Stresi Gösteren özet Dağılımı	267
Tablo 59. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Başarısız öğrencileri Sınıf Geçirmede Okul içinden ve Okul Dışından Gelen Baskılar Dolayısıyla Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	268
Tablo 60. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin öğretim Kadrosu Arasında Arkadaşlık, İşbirliği ve Dayanışma Yoksunluğunun Yarattığı Stres Durumunu Gösteren özet Dağılım	269
Tablo 61. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin öğretimde Yeteri ölçüde Başarılı Olamamalarından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	270
Tablo 62. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Aktör Gibi Rol Yapmak Zorunda Olmalarından Doğan Stresleri Gösteren özet Dağılım	272

Tablo 63. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Yeni Bilimsel ve Mesleki Yayınları Takip Edememe ve öğrencilere Aktaramamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	273
Tablo 64. öğrencileri inceleme ve Araştırmaya Sevk Edememekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	275
Tablo 65. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Teftişlerde Subjektif Değerlendirme Sisteminden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	276
Tablo 66. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Maaşların ve Ücretlerin Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	278
Tablo 67. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Mesleki Gelişme için imkânların Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım	279
Tablo 68. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerde Kalabalık Sınıflarda Ders Verme Zorluğunu Gösteren özet Dağılım	281
Tablo 69. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin öğretmenlik Mesleğine Karşı Toplumun Olumsuz Tavrını Gösteren özet Dağılım	282
Tablo 70. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerde Mesleki Güvence Eksikliğinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	283
Tablo 71. Resmi ve özel Liselerde Görev Yapan öğretmenlerin Kişisel ve Ailevi Konularla Uğraşmada Kendisine Zaman Ayıramamaktan Doğan Stresi Gösteren özet Dağılım	284
Tablo 72. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin ilgilendikleri Uğraşmalar için Yeterli Zaman ve imkânların Olmamasından Doğan Stres Durumunu Gösteren özet Dağılım	285
Tablo 73. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Ders Hazırlığı ve Sınav Kağıtlarının Değerlendirmesi için Zaman Yetersizliğinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	286
Tablo 74. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Tatmin Edici Kişisel Ve Ailevi Bir Yaşam Sürdürmeyi Zorlaştıran Mesleki Sorunlardan Kaynaklanan Stresi Gösteren özet Dağılım	288
Tablo 75. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin öğrencilerin Okula İhtiyaçları Olan Malzemeleri Getirmeden Gelmelerinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	289

Tablo 76. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Devamlı Kötü Davranışta Bulunan Öğrencilerle Meşgul Olma Zorlu ğundan Doğan Stres Durumu ile ilgili özet Dağılım	291
Tablo 77. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Velile rin Okul ile işbirliğine Yanaşmamasından Doğan Streslerin özet Dağılımı	292
Tablo 78. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Konula rın işlenmesinde Ders Saatlerinin Yetersizliğinden Kaynak- lanan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım	293
Tablo 79. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yürür- lükteki Zaman içinde Müfredat Programını Yetiştirememek- ten Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	295
Tablo 80. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Değişik Yetenekte öğrencilerin Bulunduğu Sınıflarda Ders Verme Zorluğundan Doğan Stresi Gösteren özet Dağılımı	296
Tablo 81. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerde Öğren- cileri Motive Etme Güçlülüğünden Doğan Stresi Gösteren özet Dağılım	298
Tablo 82. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğren- cilerin Verimsiz Çalışma Alışkanlıklarından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	299
Tablo 83. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Müfre- dat Programını Aynen Uygulamak Zorunda Olmaktan Doğan Stresi Gösteren özet Dağılım	301
Tablo 84. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Bakan- lıktan Gelen Emirleri Aynen Uygulama Zorunluluğundan Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	302
Tablo 85. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Derse Gelmeyen Öğretmenin Yerini Doldurma Zorunluluğundan Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım	304
Tablo 86. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Ders Esnasında Diğer Sınıflardan Gelen Kargaşa ve Gürültüden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	305
Tablo 87. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yıl Sonunda öğrencilerin Sınıf Geçmesinde Çok Fazla Kırtasiye işlemlerinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım	306
Tablo 88. Resmi ve özel Liselerde çalışan Öğretmenlerin Genel iş Tatmini ve iş Stresi Farklılıkları	308
Tablo 89. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Cinsi- yete Göre Genel iş Tatmini Farklılıkları	309

Tablo 90. Cinsiyete Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	310
Tablo 91. Medeni Duruma Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları	311
Tablo 92. Medeni Duruma Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	311
Tablo 93. Yaşa Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları	312
Tablo 94. Yaşa Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	313
Tablo 95. Eğitim Durumuna Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları ...	314
Tablo 96. Eğitim Durumuna Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	315
Tablo 97. Branş Durumuna Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları	316
Tablo 98. Branş Durumuna Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	317
Tablo 99. Mesleki Deneyime Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları ...	318
Tablo 100. Mesleki Deneyime Göre Genel İş Stresi Farklılıkları ...	319
Tablo 101. Meslek Seçimine Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları ...	320
Tablo 102. Meslek Seçimine Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	321
Tablo 103. Gelir Durumuna Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları	321
Tablo 104. Gelir Durumuna Göre Genel İş Stresi Farklılıkları	322

ŞEKİLLER LİSTESİ

- Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg'in Çift Faktör Modelinin Karşılaştırılması 56
- Şekil 2. Lawler ve Porter'in Beklenti Değer Modeli 72

GRAFİKLER LİSTESİ

- GRAFİK 1. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarını Gösteren Grafik 243
- GRAFİK 2. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi Durumlarını Gösteren Grafik 252

BÖLÜM 1

GİRİŞ

1.1. SORUNUN ORTAYA KONULMASI

işletmelerde çalışanları konu alan çalışmalar günümüzde giderek artmaktadır. İnsanlar iş yaşamlarında nasıl davranmaktadırlar, bu davranışların nedenleri nelerdir? Bu sorular üzerinde çalışan ve iş davranışları ile iş ortamının özellikleri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar, personel yönetimi konusunda problem alanlarını belirleyip çözümler önermeye çalışmaktadırlar.¹ Çünkü çağımız hızlı bir teknolojik gelişim içindedir. Bu bakımdan örgütlerde araştırma ve geliştirme çalışmalarına ve işgücü planlamasına daha dikkatle eğilinmektedir. Böylece kişisel becerilerin daha etkin kullanılabilmesi ve işgücü potansiyeelinin daha verimli olması için çalışılmaktadır.² Toplumda eğitim düzeyi yükseldikçe ve eğitim yaygınlaştıkça işgörenler, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, sorumluluk yüklenmeyi ve kararlara katılmayı istemektedirler.³

Endüstriyel psikolojide iş tatmini konusundaki çalışmalar da oldukça eskidir. Fakat son zamanlarda psikologlar bu alandaki kuram ve uygulamalarını değiştirmektedirler. İş tatmini önceleri esas itibariyle çeşitli iş ve performans değişkenlerinin anlaşılması ve tatmindeki yerinin incelenmesi üzerindeydi. Son zamanlarda bu konu, bağımlı

¹. Maurice W. Cummings... The Theory and Practice of Personnel Management. London: Heinemann Ltd., 1968, s.32-33

². Newton Margulies and Antony P. Ria. Organizational Development Value, Process and Technology. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1972, s.2-3.

³. Kemal Tosun."Yönetici Gözüyle Yönetim". İşletme İktisadi Ens. Dergisi, Sayı 2, 1975, s.113-115.

bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yani, diğer davranışları nasıl yönettiği veya onlarla olan ilişkileri bağımsız olarak incelenmektedir. Bu görüş, bireylerin işe karşı tutumlarını, onun bazı psikolojik eğilimlerini ve ihtiyaçlarını tatmin etme derecesinin bir sonucu olarak görölmektedir.⁴ Araştırmalar oldukça çeşitli, karmaşık ve önemli görevlerin az beceri isteyen rutin görevlere oranla kişileri daha fazla tatmin ettiğini ortaya koymaktadır.⁵

Stres üzerinde de son yıllarda yapılan araştırmalarda odak noktası, genellikle kişi ve onun iş çevresidir. Caplan ve arkadaşları, stresin, bireyi, iş çevresinde devamlı tehdit eden bir karakteristik olduğunu belirtmektedirler. Buna göre bireyin, işinin yol açtığı stres; bireyin ya istekleri açısından veya yetersiz tatminler yönünden değişik şekillerde kendini göstermektedir.⁶

Mesleki tatmin ise, belirli şartlar altında yeterli olma bakımından, işgören tarafından belirlenen bir sınıra göre elde edilen yararları içermektedir.⁷ Stres de, bazı durumlarda organizasyonu, kişinin performansını, kişiyi ve ailesini fiziksel ve duygusal yönden olumlu bir yönde etkilemektedir. Bu konuda, kişilere özgü diğer özellikler ile stres arasındaki ilişkiye ait bilgiler, strese karşı alınabilecek önlemleri ve yapılabilecek müdahaleleri anlamaya da yardımcı olmaktadır. Stres üzerinde yapılan çalışmalar, önce özel sektör içinde, sonra endüstriyel kuruluşlara doğru

⁴. Abraham Korman. Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji. Çev. İlhan Akhun, Cevat Alkan. Ankara: M.E.B., 1978, s.153.

⁵. Robert A. Baron. Behavior in Organizations. 2.Ed. Der: Angelo Denisi, Robert D. Goddard. Boston: Ajaipal, Gill Allyn and Bacon Inc., 1986, s.85-89.

⁶. R. Caplan, S.Copp, J. French, Von Harisson and R.S. Pinneau. Job Demands and Worker Health. Washington: New Publication, 1975.

⁷. T.M. Fraser. Human Stress. Work and Job Satisfaction A Critical Approach. Genova: International Labour Office , 1983, s.24.

yöneltilmektedir. özellikle insanlığa hizmet veren ve daha çok da öğretim alanında hizmet veren öğretmenlik gibi mesleklerde daha çok üzerinde durulması gerekmektedir. Kyriacou ve Sutcliffe (1977,1978), Pettegrew ve Wolf (1982) aşırı derecede stresin; asabiyet, saldırganlık, huzursuzluk, içine kapanıklık, artan görevini yerine getirmeme gibi durumlara neden olduğunu, öğrenci ve öğretmen performansını, yaratıcılığını azalttığını vurgulamaktadırlar.⁹

Pek çok eğitimci, öğretmenin kişiliği ve ruh sağlığının, onların sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu kanısındadırlar. Hatta bazıları, bu karakteristiklerin, öğretmenin konu ile ilgili bilgisinden ve öğretme tekniğinden daha önemli olduğunu düşünmektedirler.⁹

Çünkü iş hayatında iş stresi ile iş tatmini arasında negatif bir korelasyon olduğu hipotezini yapılan araştırmalar desteklemektedir. Böylece herkesçe anlaşılabilen bütün stresler, iş hayatı için kötü etkiler de yapmaktadır.¹⁰

Bu etkiler, bireyi, hem fiziksel hem ruhsal yönden yıpratmaktadır. Bu konuda gerek endüstri, gerekse eğitim alanında yapılan iş tatmini araştırmalarından %40'tan fazlası öğretmenler ve onların tatminleriyle ilgilidir.¹¹

Öğretmenin stres konusu da tüm dünyayı ilgilendirmesine rağmen, nisbeten tecrübeye dayanan yeni bir araştırma

⁹. Karen R. Harris, Glenelle Halpin, Gerald Halpin, "Teacher Characteristics and Stress". *The Journal of Educational Research*, July/August, 1985, Vol. 78, No 61, s.346.

⁹. Thomas J. Coates, Carl E. Thoresen. "Teacher Anxiety, A Review with Recommendations". *Review of Educational Research*. 1976, Vol. 46, No 2, s.159-184.

¹⁰. T.M. Fraser, a.g.e. s.24.

¹¹. Thomas Sergiovanni. "Factors which affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". *The Journal of Educational Administration*, No 4, 1968, s.66.

konusudur. Bundan dolayıdır ki öğretmenlerin stres konusu halâ belirsiz bir olgudur.¹²

Uzmanlar öğretmenlerin ruh sağlıklarının gittikçe bozulduğunu, ekonomik sıkıntılar yüzünden toplumun gösterdiği saygın bir yere uygun olmayan işler yapan öğretmenlerin sıkıntılarını okula da yansıttıklarını ve bunalıma düştüklerini belirtmektedirler. Bakırköy Ruh ve Sinir Hastalıkları Hastanesi'ne başvuran öğretmen sayısında son yıllarda dikkat çekici bir artışın olduğu gözlenmektedir.¹³

Şüphesiz öğretmenlerin ihtiyaçları da gün geçtikçe artmaktadır. Maslow, insan ihtiyaçlarını "hiç bitmeyen bir istekler hiyerarşisi" olarak tanımlamaktadır. Düşük maaşla çalışan birçok öğretmenin aldığı para, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisindeki yeme-barınma gibi fiziksel ihtiyaçlarını bile karşılamaktan uzaktır. Öğretmenin ikinci sıradaki güvenlik ihtiyacı ise, Emekli Sandığı tarafından karşılanmaktadır. Böylece, bu ihtiyaçların karşılandığı varsayılsa bile, daha sonraki sıralarda yer alan sosyal, kişisel sevgi ve saygınlık, kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamak için öğretmenlerin bir arayış içinde oldukları söylenebilir. Bu yüzden öğretmenler, okuldan sosyal bir dışlama hissedерlerse veya grup içinde sıkı bir bağlılık ve karşılıklı bir sevgi olduğuna inanmazlarsa aradıkları bu samimi ilişkiyi başka alanlarda arayacaklardır.¹⁴

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen sadece ders veren, sınav yapan, kaynak arayan, güçlükleri yenen ve tanıyan, disiplinler arası ilişkiler kuran, insan ilişkilerini geliştiren, meslek seçimi ve boş zaman uğraşları üze-

¹². K.R. Harris, G.Halpın, G.Halpın. a.g.e. s.346.

¹³. "Öğretmen Bunalımında", Milliyet Gazetesi, Eğitim Servisi, 4 Kasım 1988, s.12.

¹⁴. Jeffrey S. Kaiser. "Motivation, Deprivation. No Reason to Stay". Journal of Teacher Education. 1981, Vol.32, No 5, s.41.

rinde danışmanlık yapan, öğretme konusunda uzman bir kişi olarak tanımlamaktadır. Avrupa Konseyi'nin 1983'te yayınladığı raporda da "öğretmen, çeşitli kaynakları anlamlı bir eğitim ve öğretim yaşantısına dönüştüren bir kişidir." denilmektedir.¹⁵

O halde öğretmenler, toplumun ilerlemesinde önde gelen ve bu konuda belirli ilkelerini savunarak yerine getiren kişilerdir. Ülkenin ihtiyacı olan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu yüklenen öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Fakat bugünün ekonomik koşulları öğretmenleri mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya zorlamaktadır. Bu durum eğitimde genel kaliteyi düşürmekte, eğitim gittikçe bozulmakta, istenilen seviyede insangücü yetiştirme de zorlaşmaktadır. Öğretmenlerin bir an önce huzurla çalışabileceği bir seviyeye getirilmesi geniş ölçüde ekonomik problemlerin çözümü ile mümkündür. Eğitimde çağdaş anlayışa göre yeni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Bu yüzden öğretmenlerin içinde bulundukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde temel ve uygulamalı pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü öğretmenlerin tatmin ve stres kaynakları belirlendiğinde daha verimli olmaları için gereken yeni tedbirlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilecektir.

Bizim araştırmamız, bu yönden önemli bir adımdır. Bundan sonra yapılacak araştırmalara da kaynak teşkil edecektir. Bu araştırmada özellikle iş tatmini, güdü, meslek seçimi ve iş stresi kavramları ayrı ayrı ele alınarak, ayrıca geniş bir literatür taraması da yapılmıştır ve daha sonra araştırma ile ilgili bulgulara geçilmiştir. Ayrıca öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi faktörleri ise çeşit-

¹⁵. Ferhan Oğuzkan. Eğitim Bilimleri Sempozyumu, Ank. Üni. Eğ. Fak. Yay. No 136, 1984, s.61.

li boyutlarda diğ er değı şkenlerle ilişkileri açısından ele alınarak farklılıklar da kapsamlı bir şekilde ortaya konulmuştur.

Aşağıda araştırmamız ile ilgili gerekli açıklamalar verilmiştir.

1.2. TEMEL ARAŞTIRMA CÜMLESİ

Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve stres faktörleri nelerdir? Farklılıklar nelerdir? Farklılıklar varsa hangi yönlerdedir?

1.3. ARAŞTIRMA İLE İLGİLİ ALT SORUNLAR

Araştırmanın genel amacı çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır. Hipotezler problem durumundaki açıklamalar çerçevesinde ele alınacak ve geliştirilecektir.

1- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresine ilişkin faktörler nelerdir?

2- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini faktörleri farklı mıdır?

3- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi faktörleri farklı mıdır?

4- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

5- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri arasında farklılık var mıdır?

6- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini faktörlerine ilişkin değı şkenlerle cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

7- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi faktörlerine ilişkin değı şkenlerle cinsiyet, medeni

durum, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

8- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin toplam olarak iş tatmini ve iş stresi durumları karşılaştırıldığında;

a- Cinsiyet yönünden anlamlı bir farklılık var mıdır? (Kadın, erkek)

b- Medeni duruma göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (Evli, bekâr, dul)

c- Yaşa göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (20-25, 26-30, 31-40, 41 yaş ve üzeri)

d- Eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (Yüksekokul, üniversite, yüksek lisans ve doktora)

e- Branş durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (Sosyal Bilgiler, Yabancı Dil, Fen Bilgisi, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar, Eğitim ve Felsefe Grubu)

f- Mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzeri)

g- Meslek seçimine göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (Mesleğini isteyerek seçen, seçmeyen)

h- Gelir durumuna göre anlamlı bir farklılık var mıdır? (200 binin altında, 201-300 bin, 301 bin ve üzeri)

Bu sorulara cevap aramak üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amaçlarını şu şekilde özetleyebiliriz:

1- İstanbul ilinde Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin, mesleklerine ilişkin iş tatmini ve iş stresi- ne neden olan faktörleri saptamak ve bu iki grup öğretmen- ler arasında tatmin ve stres durumlarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek.

2- İş tatmini ve iş stresi düzeylerinin hangi grup öğretmenlerde daha düşük, hangi grup öğretmenlerin daha yüksek olduğunu belirlemek.

3- Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenleri cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu yönünden ilişkilerine göre en az ve en fazla hangi değişkenlerde, tatmin ve stres duyduklarını ortaya çıkarmak.

4- Yine Resmi ve özel Liselerde çalışanların genel olarak iş tatmini ve iş streslerini cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, branş, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumuna göre ayrı ayrı karşılaştırarak aralarında farklılık olup olmadığını belirlemek.

Araştırma bu amaçlara dönük olarak yapılmıştır. Araştırmamanın hipotezleri araştırmaya yardımcı olacak sorunların ortaya konulması ile ilgili literatür araştırması sonucu elde edilen bilgilere dayalı olarak geliştirilen ve benimsenen görüşler niteliğindedir.

1.5. HİPOTEZLER

1- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş tatmin faktörleri farklıdır.

2- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş stresi faktörleri farklıdır.

3- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre resmi liselerde, tatmin düzeyi düşük, özel liselerde yüksektir.

4- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre resmi liselerde stres düzeyi yüksek, özel liselerde düşüktür.

5- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş tatmini faktörleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

6- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş stresi faktörleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

7- Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin genel olarak iş tatmini ve iş stresi durumları karşılaştırıldığında:

- a) Cinsiyet yönünden anlamlı bir farklılık vardır.
- b) Medeni duruma göre, anlamlı bir farklılık vardır,
- c) Yaşa göre, anlamlı bir farklılık vardır,
- d) Eğitim durumuna göre, anlamlı bir farklılık vardır,
- e) Branş durumuna göre, anlamlı bir farklılık vardır,
- f) Mesleki deneyime göre, anlamlı bir farklılık vardır,
- g) Meslek Seçimine göre, anlamlı bir farklılık vardır,
- h) Gelir durumuna göre, anlamlı bir farklılık vardır,

1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Tüm dünyada eğitimin kalkınmak için ön şart olduğu inancına varılmıştır. Kalkınma toplumun eğitim seviyesinin yükselmesine bağlıdır. Yükselmenin ilk şartı eğitimidir. Bu yönden eğitim hizmetlerinde görev yapan öğretmenlerimizin yetiştirilmeleri ve geliştirilmeleri için gerekli insan gücüne her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitimin verimliliği öğretmenin niteliği ile yakından ilgilidir.

Yurdumuzun ve milletimizin kalkınması, öğretmenlerin eğitimcilik görevlerini isteyerek ve severek yerine getirmeleriyle mümkündür. Eğitim hizmetinde görev yapan öğretmenlerin sorunlarına baktığımızda diğer hizmet sektörlerinde çalışanlardan nitelik itibarıyla farklılık göstermesine

rağmen yine de bu sorunların genel sorunlardan ayrılmadığını da görmekteyiz. Bugün eğitim hizmetlerinde görev yapan 425.000 civarında öğretmen mevcuttur. Dolayısıyla bu mesleğin, içinde bulunduğu durum zaman zaman tartışılmakta, yapay da olsa bazı önlemler alınma yoluna gidilmektedir. Ancak bu tartışmalar bilimsel verilerin ışığında ele alınıp irdelenmemektedir.

Bu çalışma, öğretmenlerin tatmin ve stres durumlarına çok geniş kapsamlı bir araştırma ile yaklaşmaktadır. Konunun önemi dikkate alındığında, bu çalışma, öğretmenleri tatmin ve stres boyutları içinde ele almaktadır. Çünkü bu konuda Türkiye'de yapılmış geniş bir araştırma mevcut değildir.

Bu çalışmanın önemini, aşağıdaki noktalarda özetleyebiliriz:

1- Öğretmenlerin işlerinden duydukları tatmin düzeyi yükseldikçe, daha verimli olacaklar ve eğitim hizmetlerinin yaşaması ve gelişmesi için daha fazla katkıda bulunacaklardır.

2- Stres yaratan faktörlerin ortaya konması ile, bu faktörlerin iyileştirilmesi yolunda M.E.Bakanlığına verilecek rapor doğrultusunda bazı düzenlemelere gidilmesi yolunda yeni adımlar atılabilecektir.

3- Bu çalışma, öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi durumlarını ortaya koyarken, aynı zamanda onların dilek ve beklentilerini de ortaya koyması yönünden de önemlidir.

1.7. VARSAYIMLAR

Araştırmanın varsayımları şunlardır:

1-Araştırmamız, Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresi düzeylerine yönelik hazırladığımız Bilgi Formuna verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

2- Bilgi Toplama Formu, önce bir pilot çalışma yapılarak uygulanmıştır.

3- Bilgi Toplama Formu hazırlanırken uzman kişilere danışılmıştır.

4- İş tatmini ve İş Stresini ölçmek için kullandığımız ölçme aracı, geçerli ve güvenilirlerdir.

5- Bilgi Toplama Formu, samimi olarak yanıtlayabilecek istekli öğretmenlere doldurtulmuştur.

6- Alınan örneklem grubu, bütünü temsil edebilecek güçtedir.

7- Kullanılan istatistiksel teknikler. amacımıza uygundur.

8- öğretmenlerin sayı ve branş durumları ile ilgili bilgiler, İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesi'nden alınmıştır. Bu bilgiler geçerli ve güvenilirlerdir.

9- öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumları değişkenleri iş tatmini ve iş stresi düzeylerini belirleyici kıstas olarak alınmıştır.

1.8. SINIRLAMALAR

Anket, İstanbul ili içinde görev yapan Resmi ve özel Liselerde Çalışan 1134 öğretmene uygulanmıştır. Bu uygulamaya 1987-88 öğretim yılında ocak ayında başlanmış ve aynı yılın mayıs ayı sonunda bitirilmiştir. önce toplam 1500 adet anket bastırılmış, ancak bazı anketler okullardan verildiği gibi geri alınamamıştır. Bu yüzden anketin doldurulmasına özel okullardan katılan öğretmenlerin sayısı 330, Resmi Liselerden katılanların sayısı da 804 kişi olmak üzere 1134 kişidir.

1- Araştırmada Likert Tipinde geliştirilmiş iki ölçek kullanılmıştır. Araştırma, öğretmenlerin bilgi toplama formundaki 21 soruyu kapsayan kişisel bilgiler ile 20 mad-

delik iş tatmini ölçeği ve 41 maddelik iş stresi anketi olmak üzere toplam 82 soruya verdikleri cevaplardan oluşmaktadır.

2- Araştırmanın iki temel sınırlılığı mevcuttur.

a) Konuya ilişkin sınırlılık: Araştırma İstanbul'daki Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin yalnızca iş tatminleri ve iş stresleri ile sınırlıdır.

b) Kişilere ait sınırlılık: Araştırma için geliştirilen bilgi toplama araçlarının, verilerin işlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilik dereceleri, kişilerin verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

3- Araştırmada verilerin çözümlenmesinde Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi durumları; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir düzeyi değişkenleri ile ilişkilerine göre sınırlıdır. Buna karşılık diğer değişkenlere yalnızca kişisel bilgilere ait bulgular kısmında yer almış ve diğer çözümleme işlemlerindeki etkilerine bakılmamıştır.

4- Örneklem, evreni temsil edici nitelikte olduğundan, bu araştırmadan çıkan sonuçlar, bütün öğretmenleri kapsayabilir niteliktedir.

5- Araştırmada sebep sonuç ilişkilerinin saptanması mümkün olmadığından, yalnızca sonuçların istatistiksel yorumları ile yetinilecektir.

1.9. TERİMLER VE TANIMLAR

Bu araştırmada kullanılan ve açıklanması gereken belli başlı terim ve tanımlar şunlardır:

Yönetim: Bir grup insanın örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda yönlendirmeyi veya onlara rehberlik etmeyi kapsayan bir süreçtir.¹⁶

Örgüt: Amaçlara ulaşmak için beşeri ve maddi kaynakların belirli ölçüler dahilinde biraraya getirilmesi, ya da bir insan grubunun faaliyetlerini birtakım amaçların gerçekleşmesi yönünde düzenleyen yapı, kaide ve prosedürün bütünüdür.¹⁷

İş Tatmini: Bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusudur.¹⁸

Stres: Kişiyi ruhsal ya da bedensel olarak etkileyen, kişi üzerinde, baskı, gerginlik veren genel bir tepkidir.¹⁹

Kaygı: Bireyin varlığına veya sahip olduğu değerlere yönelik tehditlere gösterilen tepkidir. Fakat bu tepkiler, bastırma ve nevrotik savunma mekanizmalarına yol açmayan yani bilinç düzeyinde yapıcı ve olumlu nitelikteki davranışlardır.²⁰

İş Tatminsizliği: Bireyin işinden duyduğu hoşnutsuzluk ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlıktır.²¹

¹⁶. Leslie W. Rue, Lloyd L. Byers. Management Theory and Application. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. Inc., 1980 s.6

¹⁷. Toker Dereli. Organizasyonlarda Davranış, İst: Ar Yay. 1981 s.1

¹⁸. İbrahim Ethem Başaran. Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi. A.Ü.E.B.F. Yay. No. 139, 1985.s.132

¹⁹. Hans Selye. History and Present Status Of The Stress Concept. Der. L. Goldberger, New York : S. Brennitz Frei Press, 1982 s.7

²⁰. Rollo May. "The Nature of Anxiety". Ed. T.W. Castello, S.S. Zalkind. Psychology in Administration, London: Prentice Hall, 1963, s.151.

²¹. İ. Ethem Başaran. a.g.e. 1985, s.100

Rol: Belli bir işte, pozisyonunda çalışan kişinin, çalıştığı işin kurallarına uygun davranışlarda bulunmasıdır.²²

Statü: Grup içinde bireyin üstleneceği roller topluluğu veya rol yükümlülüğü, bireylerin sosyal grup içindeki yerlerinin önem düzeni.²³

İş: Bireyin birşey yapmak, ya da bir sonuca ulaşmak üzere emeğini kullandığı faaliyettir.

Meslek: Bir bireyin hayatını kazanması amacıyla başvurduğu faaliyetlerin tümüdür. Bu kavramda yapılan faaliyetler, kişinin organizasyon düzenindeki yeri ve mesleği başarmak için bilgi, eğitim, teknik, yetenek, beceri ve bu gibi kişisel nitelikleri mevcuttur.²⁴

İşgören: örgütü, örgütsel etkililiğe götüren, örgütte bulunan insangücüdür.²⁵

Güdü: Bir gereksinimi karşılamak için hedefe yönelik olan davranımlardır.²⁶

Eğitim: önceden saptanmış amaçlara göre insanların davranışlarında belli değişimler sağlamaya yarayan planlı etkiler dizgisi.²⁷

²². Robert A. Baron. Behavior In Organization, Understanding and Managing. Boston : Allyn and Bacon Inc. 1983, s.281

²³. İlhan Erdoğan. İşletmelerde İnsan Davranışı. İstanbul: İ. Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:139, 1985 s.69

²⁴. Kemal Tosun. İşletme Yönetimi. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. Yay. No 64, 1977 s.7-8

²⁵. İ. Ethem Başaran. a.g.e. 1985, s.11

²⁶. Clifford T. Morgan. Psikolojiye Giriş. Çev: Hüsnü Arıcı Başkanlığında bir ekip. H.Ü. Psikoloji Bölümü Yay. No:1,1982, s.420

²⁷. Türk Dil Kurumu, Eğitim Terimleri Sözlüğü. Ank: 1981 s.57

iş Güvenliği: Emeklilik, kaza hastalık, hayat, işsizlik sigortaları gibi işgörene sürekli gelirini hayatı boyunca sağlayacak ekonomik korunma biçimleri.²⁸

Verimlilik: Eldeki kaynakların en akılcı ve amaca uygun olarak kullanılması.²⁹

Ortaöğretim: ilköğretim ile yüksek öğretim kurumları arasında yer alan genel okulları (liseler), teknik ve meslek okullarını yönetmek için görev ve sorumluluğunu yüklenmiş olan örgüt.³⁰

Öğretmen: Eğitim hizmetlerini eğitimin amaçları doğrultusunda yürüten kişilerdir. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'na göre "öğretmeler, öğretmen yetiştiren yüksek öğretim kurumlarından mezunlar arasından Milli Eğitim Bakanlığı'nca seçilir. Ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nca devlet memurlarının seçiminin sınavla yapılacağı hükmü yer almaktadır.³¹

1.10. KISALTMALAR

M.E.B.: Milli Eğitim Bakanlığı

Sos. Bil. Grp. ögr.: Türkçe, Tarih, Coğrafya, Din, Ahlâk derslerini içeren branşlarda ders veren öğretmenler.

Yabancı Dil ögrt: İngilizce, Almanca, Fransızca derslerini veren öğretmenlerin tümü.

Fen Bil. ögrt. Matematik, Fizik, Kimya derslerini veren öğretmenlerin tümü.

²⁸. Erol Eren. Yönetim Psikolojisi. 1st: İ.Ü.İ.F. Yay. No: 148, s.409

²⁹. Aynı. s.160

³⁰. Türk Dil Kurumu, a.g.e., s.115

³¹. İ. Ethem Başaran. Eğitim Yönetimi. Ank: Gül Yayınevi, 1983 s. 136-137

Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar Dalı öğrt.: Beden Eğitimi, Resim, Müzik ve Sanat Tarihini içeren dersleri veren öğretmenlerin tümü.

Eğitim ve Felsefe Grubu öğrt: Felsefe, Psikoloji ve Sosyoloji Derslerini veren öğretmenlerin tümü.

H.M.D= Hiç memnun değil,

M.D.= Memnun değil,

K= Kararsız,

M= Memnun,

Ç.M.= Çok memnun,

Hiç.S.Y= Hiç stres yok,

N.S.V= Nadiren stres var,

B.S= Bazen Stresli,

S.S.S. Sık sık stresli,

H.Z.S. Her zaman stresli.

BÖLÜM 2

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmaya konu olan anakütle ve örneklemenin seçimi, kullanılan Bilgi Toplama araçlarının niteliği ve uygulanması, uygulama sırasında izlenen yöntem ve toplanan bilgilerin analizi için kullanılan istatistiksel yöntemlerin açıklanmasından bahsedilecektir.

2.1. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

2.1.1. ANAKÜTLENİN SEÇİMİ

Araştırmamızın anakütlesini İstanbul il sınırları içinde görevli Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. İstanbul ili içinde toplam 19 belediye bulunmaktadır. Bizim alt kütle kümesi olarak aldığımız İstanbul Belediye Sınırları içinde Bakırköy, Beşiktaş, Beyoğlu, Beykoz, Çatalca, Eminönü, Fatih, Gaziosmanpaşa, Kadıköy, Kartal, Sarıyer, Şişli ve Üsküdar, Zeytinburnu ilçelerinde (14 belediye) 97 lise vardır. Buralarda öğretmen sayısı ise Resmi Liselerde 5235 özel Liselerde ise, 1529'dur. (1987 istatistiklerine Göre)

Bu öğretmenlerin Resmi liselerde 2530'u erkek, 2705'i kadındır. özel Liselerde ise, 559'u erkek, 960'ı kadındır.

2.1.2. ÖRNEKLEM GRUBU

Bir örneklem, yanlışlığa yol açmadan anakütleyi yansıtmaması halinde temsil yeteneğine sahiptir. Bunun için anakütlenin sınırlandırılması ve gözlemlerin dikkatle tanım-

lanması gerekir.¹ Bu açıdan araştırma grubunun seçimi için önce il Milli Eğitim Müdürlüğüne müracaat edilmiş ve gerekli izin alındıktan sonra Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesinde her belediyeye bağlı okulların adı ve telefon numaraları tespit edilmiştir. Daha sonra, belediyelerin büyüklüğü ve okul sayıları, sosyal kültürel durumları dikkate alınarak bir örneklem grubu oluşturulmuştur. Özel liselerin seçiminde ise böyle bir seçime gerek duyulmamıştır. Çünkü özel okullar paralı olduğundan, özel okullar daha ziyade sosyo-ekonomik bakımdan yeterli güce sahip ve nüfus olarak kalabalık semtlerde kümelenmiş bulunmaktadır.

Resmi Liselerden alınan örneklem şöyledir: İstanbul ili içinde örneklem aldığımız 19 belediyeden 14 belediye anakütlemizin %73.7'sini temsil etmektedir. Bu ilçelerde toplam 97 liseden 55 lise örneklem alınmıştır. Bu da örneklem grubunun %56.7'sini temsil etmektedir.

Ondört belediyede görev yapan toplam 5235 öğretmen-den örneklem aldığımız 804 öğretmen, anakütlenin %15,4'ünü oluşturmaktadır.

Özel liselerde ise örneklem alınan 9 ilçe, anakütlenin %64.3'ünü, bu ilçelerde bulunan 35 liseden alınan 25 lise de alt anakütlenin %71.4 'ünü oluşturmaktadır. Bu ilçelerde görev yapan 1529 öğretmenden, 330'u anakütlenin %21.6'sını temsil etmektedir.

Örnekleme giren öğretmenlerin cinsiyet yönünden dağılımları ise şöyledir:

Resmi Liselerde kadınlar (415 kişi) anakütlenin %16.4'ünü, erkekler (389 kişi) %14.4'ünü, Özel Liselerde ise kadınlar (218 kişi) %22.7'sini, erkekler de (118 kişi) %20.7'sini temsil etmektedir.

¹. Muzaffer Sencer, Yakut Irmak. Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim. Ank: TODAİE Yay. No:172, 1978 s.452

Aşağıda örnekleme giren Resmi ve özel Liselerin anakütle ve örneklem dağılımları tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 1. Anakütle ve Örnekleme Oluşturan Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Sayı ve Yüzdelerini Gösteren Dağılım

İlçeler ve Lise Sayısı	Örnekleme Giren Liseler	Genel Toplam			
		Örneklem Sayısı	A.kütle Sayısı	Örneklem Sayısı	Örneklem Z'si
Bakırköy İlçesi (19 Lise)	Bakırköy L.	16	961	110	11.4
	50 Yıl Avcılar L.	12			
	Bahçelievler L.	15			
	Bakırköy L.	18			
	Kemal Hasoğlu L.	16			
	Yahya Kemal L.	14			
	50 Yıl Yeşilköy L.	15			
Beşiktaş İlçesi (5 Lise)	Beşiktaş Atatürk L.	18	316	67	21.2
	Beşiktaş Kız L.	20			
	Etiler L.	14			
	Kabataş L.	15			
Beykoz İlçesi (1 Lise)	Ferit İnal L.	15	45	15	33.3
Beyoğlu İlçesi (6 Lise)	Taksim Atatürk L.	14	227	41	18.1
	Fındıklı L.	12			
	Kasımpaşa L.	15			
Çatalca İlçesi (4 Lise)	Büyükçekmece L.	18	106	18	16.9
Eminönü İlçesi (7 Lise)	Eyüp L.	13	130	40	30.7
	Sağmalcılar L.	13			
	Tuna L.	14			
Fatih İlçesi (8 Lise)	Fatih Kız L.	13	482	85	17.6
	Davutpaşa L.	14			
	Kocamustafapaşa L.	15			
	Pertevniyal L.	14			
	Şehremini L.	15			
	Vatan L.	14			
Gaziosmanpaşa İlçesi (2 Lise)	Vefa Poyraz L.	14	86	14	16.3

Tablo 1. Anakütle ve örnekleme Oluşturan Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Sayı ve Yüzdelemlerini Gösteren Dağılım (DEVAM)

İlçeler ve Lise Sayısı	Örneklem Giren Liseler	Genel Toplam			
		Örneklem Sayısı	A.kütle Sayısı	Örneklem Sayısı	Örneklem %'si
Kadıköy İlçesi (12 Lise)	Fenertahçe L.	14	765	142	18.6
	Kadıköy Anadolu L.	16			
	Kadıköy Kız L.	17			
	Kenan Evren L.	15			
	Kazım İsmen L.	13			
	Mehmet Akif Ersoy L.	16			
	Mehmet Beyazıt L.	23			
	Suadiye L.	13			
	50 Yıl Tahran L.	15			
Kartal İlçesi (9 Lise)	Kartal L.	14	566	70	12.4
	Orhan Gazi L.	14			
	Maltepe L.	16			
	Pendik L.	13			
	Tuzla L.	13			
Sarıyer İlçesi (2 Lise)	Behçet Kemal Çağlar L.	15	105	15	14.3
Şişli İlçesi (8 Lise)	Çağlayan L.	21	453	56	12.4
	Kaptanpaşa L.	18			
	Kuştepe L.	17			
Üsküdar İlçesi (12 Lise)	Örnek L.	10	649	113	17.4
	Burhan Felek L.	12			
	Beylerbeyi L.	10			
	Çamlıca Kız L.	11			
	Cumhuriyet L.	12			
	Halide Edip Adıvar L.	10			
	Haydarpaşa L.	12			
	Kandilli Kız L.	11			
	Nevzat Ayaz L.	13			
	Üsküdar L.	12			
Zeytinburnu İlçesi (2 Lise)	İhsan Mermerci L.	18	344	18	5.2
Toplam 14 Belediye 97 Lise	56 Lise	804	5235	804	15.4

Tablo 2. Anakütle ve örnekleme Oluşturan özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Sayı ve Yüzdelemlerini Gösteren Dağılım

İlçeler ve Lise Sayısı	Örnekleme Giren Liseler	Genel Toplam			
		Örnekleme Sayısı	A.kütle Sayısı	Örnekleme Sayısı	Örnekleme %'si
Bakırköy İlçesi (4 Lise)	Çavuşoğlu L. Kültür L.	11 9	231	20	8.6
Beyoğlu İlçesi (2 Lise)	Tarhan L.	14	50	14	28
Fatih İlçesi (3 Lise)	Darüşşafaka L. Akasya L.	13 13	84	26	40
Kadıköy İlçesi (8 Lise)	Anakent L. Doğuş L. Kadıköy Kız L. Kalamış L. Marmara L. Moda L. Semiha Şakir L. Güneş L.	17 13 10 13 8 12 15 14	228	102	44.7
Kartal İlçesi (4 Lise)	Ortadoğu L. Ahmet Şişek L.	14 14	194	28	14.4
Sarıyer İlçesi (3 Lise)	Dost L. Eseniş L. Selin L.	16 13 8	104	40	38.5
Şişli İlçesi (7 Lise)	Işık L. Şişli Terakki L. Evrin L. Yıldız L. Boğaziçi L.	17 15 12 13 13	453	70	15.4
Üsküdar İlçesi (3 Lise)	Belde Deneme L.	14	104	14	13.5
Zeytinburnu İlçesi (1 Lise)	Tercüman L.	16	81	16	19.8
Toplam 9 İlçe 35 Lise	25 Lise	330	1529	330	21.6

2.2. VERİLER VE TOPLANMASI

2.2.1. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmak için öncelikle konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. önce Sosyal Science Index, Social Abstract, Educational Research ve Current'ler ile Türkiye Makaleler Bibliyografyasının son 10 yıllık çalışmaları taranmıştır. Ayrıca Fakültelerde yapılan konumuz ile ilgili tezlerin taranmasına geçilmiş ve YÖK Bilgi İşlem Merkezi'nden Türkiye'de ve dünyada yapılan çalışmaların dökümü istenmiştir. Bütün bu çalışmalar tamamlandıktan sonra İstanbul ve Ankara'daki bütün kütüphanelerde ilgili kaynak taraması yapılmıştır.

Araştırmanın kuramsal temelinin oturtulmasından sonra, yapılan araştırmalarda kullanılan anket formları gözden geçirilmiştir. Bu konuda Türkiye'de ve dünyada en çok kullanılan iki ölçek üzerinde çalışılmasına karar verilmiştir. Bu araştırmada üç tip bilgi formu kullanılmıştır. (Bkz. Ek A)

1- Kişisel Bilgiler ile ilgili soruları içeren Bilgi Formu: Bu kısım, kişisel ve mesleki bazı bilgileri içermektedir.

2- Minnesota Tatmin ölçeği: 20 maddeyi içermektedir.

3- İş Stresini Ölçen Anket: 41 maddeyi içermektedir.

Aşağıda iki ölçüm aracının kullanılması ile ilgili açıklamalar verilmektedir.

I. İş tatmini ile ilgili bu araştırmada, Dünyada en çok kullanılmış olan Minnesota İş Tatmini ölçeğinin (MSQ) kısa formu kullanılmıştır. R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist (1967) Minnesota Tatmin ölçeği'nin uzun formundan (100 madde) iç ve dış tatmin faktörlerinden

oluşan tatmin durumları ile ilgili maddeleri birleştirerek 20 madde halinde bir ölçek geliştirmişlerdir.²

Minnesota Tatmin Ölçeğini, İngilizce formundan Hacettepe Üniversitesinden Türkçe'ye Deniz ve Güliz Gökçora çevirmiş ve bu çeviri, başka dilbilimciler tarafından da kontrol edilerek, uygulanması uygun görülmüştür.

Boğaziçi Üniversitesi'nden de Aslı Baycan, 1985'te Doç. Dr. Burhan Fişek'in kontrolü altında aynı form üzerinde çalışmış ve Yüksek Lisans Tezinde kullanmıştır. Sheraton Otelinde çalışan işgörenlere bir pilot uygulama yaparak ölçeğin görünüş geçerliliği ve cümlelerin anlaşılma düzeyi kontrol edilmiştir. Ölçek aynı yerde 120 kişiye uygulanmıştır.

Bundan başka İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi'nde doktora yapan Nursel Telman, Minnesota ölçeğinin uzun Formunu "İş Tatmini ve Yabancılaşma" konusundaki Doktora Tezi için İngiltere'de bir işletmede uygulamıştır.

Bizim Minnesota ölçeğinin kısa formunu tercih edişimizin nedenlerinden biri de, uygulandığının ve değerlendirilmesinin son derece pratik olmasıdır. Hipotezimize de uygunluğu açısından, bireyin iş ortamı içinde karşılanmasını beklediği ihtiyaçlarını iç ve dış faktörler içinde çok iyi bir şekilde ifade etmesidir.

Bu ölçeğin ayrıca çeşitli mesleklere ait bir norm tablosu da bulunmaktadır. MSQ ölçeğini yorumlamak için yüzdelik puanlar kullanılmaktadır.

Bu ölçeğin cevaplanmasında zaman limiti de önemlidir. Bu ölçek birkaç dakika gibi kısa bir zamanda tamamlanmaktadır.

Bu ölçekteki maddelerin karşılığı olarak

². R. V. Dawis, D. J. Weiss, G. W. England, L. H. Lofquist. Manuel For The Minnesota Satisfaction Questionnaire Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII. Minneapolis: University Of Minnesota. Industrial Relations Center, Word Adjustment Project, 1967

- 1- Hiç memnun değil: 1 puan
- 2- Memnun değil: 2 puan
- 3- Kararsız: 3 puan
- 4- Memnun: 4 puan
- 5- Çok memnun: 5 puan olarak değerlendirilmektedir.

Deneklerin işaretlerine göre her bir madde için verilmiş olan puanlar Bilgisayar formuna ayrı ayrı geçirilmiştir. Puanların yüzdelik değerleri şu şekildedir: .75'in üzeri yüksek iş tatmini, .25'in altı ise düşük iş tatminini .26 ile .74 arası ise, normal iş tatmini ifade etmektedir.

MSQ ölçeğinin geçerlilik ve güvenirliği Gillet ve Schwab tarafından saptanmıştır.³

Bu ölçekte yer alan iş ve çevre koşullarına ait 20 madde yer almaktadır. Bu maddeleri iki ayrı bölümde özetlemek mümkündür.

İç Faktörler olarak:

Faaliyet: Her zaman meşgul olması

Serbestlik: Yalnız başına çalışma şansı

Değişiklik : Zaman zaman değişik şeyler yapabilme

Sosyal statü: Toplumda saygın bir kişi olma şansı.

Ahlaki değer (vicdan): Vicdani bir sorumluluk taşıma

Tanınma: Bir meslekte çalışanların iyi bir iş yapması sonucu takdir edilmesi,

Kendi kendine birşeyler yapabilme: Diğer insanlara yardım edebilme şansı.

Otorite: Diğer insanlara ne yapacaklarını söyleme şansı,

Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerini kullanarak birşeyler yapabilme şansı.

Sorumluluk: Alınan kararları uygulama şansı.

³. B. Gillet, O B. Schwab. "Convergent and Discriminant Validities Of Corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Scale". Journal Of Applied Psychology, 1975, Vol.60, s.313-317

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanma şansı.

Başarı: Yaptığı iş karşılığında duyulan başarı hissi.

Dış Faktörler ise;

İlerleme: Mesleğinde ilerleme şansı.

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratikteki uygulanışı.

Çalışma arkadaşları: Şirkette çalışanların aynı yolu izlemesi.

Çalışma Şartları: Çalışma şartlarının uygunluğu.

~~Güvence:~~ Mesleğin güvenli bir gelecek sağlaması.

Ücret : İş karşılığında yapılan ödemeler.

Yönetici-insan ilişkileri: Yönetici ve çalışanların uyum içinde olmaları

Yönetici ve teknik: Yöneticinin karar vermedeki yeteneği.

Bu sınıflamada görüldüğü gibi, iç faktörler kendi kendilerini temsil ederler ve gereklilikleri kendiliğinden oluşur. Bu faktörler kişisel ihtiyaçlar ve saygınlık gibi yüksek derecede ihtiyaçların karşılanması ile ilgilidir. Bunlar kişilerin başarısı, yetenek ve becerilerini kullanabilmesi gibi Herzberg'in ortaya koyduğu birinci derecedeki güdüleyici etmenleri içerir.

Dış faktörler ise; kişinin iş çevresi ile ilgili yönetim, teknik, iş arkadaşları, ödemeler, terfi ve ilerleme, ~~güvence~~ gibi ihtiyaçları kapsayan faktörleri içermektedir. Bunları da Herzberg'in Hijyen faktörlerinin karşılığı olarak sayabiliriz.

II. Ölçme Aracı; öğretmen stresi ile ilgili durumu ölçen anket. Bu konuda yurt dışında yapılmış araştırmalarda kullanılan anket ve ölçekler gözden geçirilmiş ve amacımıza en uygun olan bir anket formu aranmıştır. Türkiye'de ise

böyle bir çalışma olmadığı için bu konuda geliştirilmiş bir anket formuna da rastlanamamıştır.

C. Kyriacou ve J. Sutcliffe⁴ (1978) İngiltere'de ortaöğretimde çalışan öğretmenlerdeki iş stresini belirleyen çalışmalarında 51 maddeden oluşan bir anket formu geliştirmişlerdir. Aynı anket formunu Adrian Furnham ve Monica Payne⁵ Batı Hindistan'da Barbados Bölgesinde Ortaöğretimde çalışan öğretmenlere 36 madde olarak kısaltılmış şekliyle uygulamışlardır. Aynı anket değişik ülkelerde de uygulanmıştır.

Bizim amacımıza bu iki anket formu uygun bulunmuştur. A. Furnham ve M. Payne'nin uyguladıkları anket tarafından Türkçeye çevrilmiş, bu konuda gerekli düzeltmelerin yapılması için İngilizce Bölümü Öğretim Görevlilerine gösterilmiş ve çeviride herhangi bir değişiklik yapılmasına gerek görülmemiştir. İngilizce Bölümünden bir grup son sınıf öğrenciye de Türkçe çevirisinden İngilizce çeviri yaptırılmış ve iki çeviri arasında farklılıklar tespit edilmiş, gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

Anketteki bazı maddeler, bizim toplumumuzdaki sorunlara uymadığı için, biraz değiştirilmiş ve bizdeki sorunların özelliğine göre bir kaç madde ilave edilmiştir. Böylece anket 41 madde olarak düzenlenmiştir. Pilot uygulama için önce 65 adet anket formu bastırılarak bir grup öğretmene uygulanmıştır. Bu pilot çalışma sonucunda da anketin başındaki açıklama kısmı yetersiz bulunarak yeniden değiştirilmiş, Likert tipi ölçek ifadesinde sık sık, genellikle ifa-

⁴. C. Kyriacou ve J. Sutcliffe. "Teacher Stress Prevalence, Sources and Symptoms". British Journal of Educational Psychology. 48, 1978, s.159-167

⁵. Adrian Furnham and Monica A. Payne. "Dimensions Of Occupational Stress In West Indian Secondary School Teacher". British Journal of Educational Psychology, 57, 1987 s.141-150

deleri birbirine çok yakın olduğu belirlenerek bu iki ifadededen birisi kullanılmıştır.

Buna göre anket, "Hiç stres yok, nadiren stres var, bazen stresli, sık sık stresli, her zaman stresli" olarak azdan çoğa doğru derecelenen bir ifade şekline dönüştürülmüştür. Öğretmenlere, bu ankete ilave edilmesi istenen veya anlaşılmayan maddeler olup olmadığı da sorulmuş, ama önemli bir öneri gelmemiştir. Bu anketteki cümleler psikolojik bir durumu yansıtmaktan çok, tamamiyle çalışma yaşamındaki sorunlara yönelik olması bakımından da amacımıza uygun görülmüştür.

Anketin geliştirilmesinde Danışmanımın da katkıları çok olmuştur ve kendilerinin onayı alındıktan sonra esas uygulamaya geçilmiştir. Likert ölçeğindeki maddelerin karşılığı, puan olarak şöyledir.

Hiç stres yok: 1 puan

Nadiren stres var: 2 puan

Biraz stresli: 3 puan

Sık sık stresli: 4 puan

Her zaman stresli: 5 puandır.

Bu derecelemeğe göre: .10 dan aşağı hiç stres yok, .10-.35 Nadiren Stres var, .35-.50 biraz stresli .51-.75 sık sık stresli, .75 in üzeri her zaman stresli olarak değerlendirilmiştir.

2.2.2. UYGULAMA

Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin tatmin ve stres durumlarını belirlemek için yaptığımız bu çalışmanın uygulanabilmesi için İstanbul İli Milli Eğitim Müdürlüğünden ve Valilik Makamından izin alınmış, Okullar belirlenerek çalışmaya başlanmıştır. örnekleme giren okullara verilen Bilgi Toplama Formları okulun mevcut öğretmen sayısına ve öğretmenlerin bu formlarını doldurmaya istekli olup

olmadıklarına göre değişik sayılarda verilmiştir. Uygulamada İstanbul ili içinde pekçok liseden örneklem alışımızın bir nedeni de belli bir sayıya ulaşmak, aynı zamanda çok değişik boyutlarda öğretmenlerin fikirlerini almak içindir.

Okullara anket uygulamak için gidildiğinde, bazı öğretmenler zamanlarının azlığını veya bu işe inanmadıklarını ve çözüm getirilemeyeceğini belirterek doldurmak istememişlerdir. Ayrıca okulun mevcudu çok kalabalık da olsa, o gün dersi olan öğretmenlerle yetinmek zorunda kalınmıştır. Her ne kadar ankette erkek, kadın ve branş durumlarını denk tutmak için çalışıldıysa da başarıya ulaşılamamıştır.

Bilgi Toplama Formları tarafımdan okullara gidilerek uygulanmıştır. Ayrıca her yıl Şubat ve Mart aylarında M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi öğrencileri Ortaöğretimde staj görmektedirler. Staj gördükleri okulların bazılarında bu öğrencilerden bazıları, anketör olarak yetiştirilerek uygulama yaptırılmıştır. Bu uygulama beş ay sürmüştür.

Bilgi Toplama Formunun okullarda uygulanması sırasında okul yöneticileri son derece olumlu bir tavır takınmışlar ve yardımcı olmuşlardır. Ancak Şişli Lisesi ve özel Ata Lisesi Müdürleri Bilgi Toplama Formunun okullarında uygulanmasına karşı tavır koymuşlar ve uygulanmasına izin vermemişlerdir.

Birkaç okulda da öğretmenler soruşturma olur endişesiyle Bilgi Toplama Formu yanıtlamamışlardır. Bilgi Toplama Formlarının bazı okullarda aynı gün doldurulmadığı durumlarda, bu işi, okullardaki Rehberlik Servisleri üstlenmiş ve onlar vasıtasıyla uygulama yapılmıştır. Bilgi Toplama Formunu zorla hiç bir öğretmen yanıtlamamıştır.

Uygulamada bir anket formunun doldurulması yaklaşık 20 dakika sürmüştür.

2.2.3. BİLGİ TOPLAMA FORMUNUN GEÇERLİĞİ

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan doğru olarak ölçebilme derecesidir.⁶ Öğretmenlere uyguladığımız Bilgi Toplama Formu öğretmenlerinin iş Tatmini ve iş Stresini ölçmeye yeterlidir. Burada söz konusu olan geçerlik istatistikî geçerlikten çok mantıkî bir geçerliktir.

Mantıksal olarak kapsam geçerliliğini belirlemede, testteki her bir maddenin bir bütün olarak testteki maddelerin dağılımının testin ölçmeye yöneldiği davranışlarla konuları kapsayıp kapsamadığına bakılmaktadır.⁷

Bu bakımdan da uyguladığımız Bilgi Formundaki maddeler, ölçmek istediğimiz özellikleri temsil edici güce sahiptir ve pek çok ülkede uygulanmıştır.

2.2.4. BİLGİ TOPLAMA FORMUNUN GÜVENİRLİĞİ

Ölçmenin güvenilirliği, aracın ölçtüğü özelliği doğru olarak ölçebilmesi için, o testin, önce söz konusu özelliği tutarlı olarak ölçmesi demektir. Bir anlamda, güvenilirlik, geçerliğin bir parçasıdır, fakat geçerliğin tek bir güvencesi değildir. Son derece güvenilir bir test, kullandığı maksat için çok küçük bir geçerliğe sahip olabilir.⁸

Güvenirlik bir bakıma ölçme sonuçlarının tesadüfi hatalardan arınma derecesini ifade eden bir kavramdır.⁹

⁶. Halil Tekin. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ank: 1979 s.42

⁷. Aynı. s.46

⁸. Aynı. s.55

⁹. Fuat Turgut. Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme Metodları. Ank.: 1983 s.31

Testlerde güvenilirliğin hesaplanması için uygulanan bazı yolları anketlerle uygulamak mümkün değildir.¹⁰

Biz ölçme aracımızın istatistiksel olarak ne derece güvenilir olduğunu test etmek için SPSS paket programında güvenilirliği hesaplamada kullanılan Kuder-Richardson modeli ile aynı değerleri taşıyan bir ölçü olan Alfa Modeli kullanılmıştır. Bu Model, Cronbach tarafından geliştirilmiştir. Modelde, her maddedeki ölçümler için gerekli güvenilirlik katsayıları oluşturularak, ham puanlar ortak ilişkiler matriksi haline getirilmektedir. Her madde üzerindeki gözlemler, maddenin standart sapmasına bölünerek, standartlaştırılmış bir madde alfası oluşturulmaktadır. Sonra, maddeler arası ilişkiler hesaplanarak sadece iki madde var olduğunda, Standart Spearman Brown yarı katsayısına eşit bir değer elde edilmektedir. Bu değer üzerinden Alfa güvenilirlik katsayısı bulunmaktadır.¹¹

Araştırmamızda İş Tatmini ve İş Stresine ilişkin güvenilirlik hesapları ek B'de verilmiştir.

İş tatminine ilişkin elde edilen güvenilirlik katsayısı .86932, iş stresine ilişkin güvenirlilik katsayısı ise .92192'dir.

Demek ki uyguladığımız araç ölçmek istediğimiz özelliği tam olarak ölçecek özelliğe sahip, güvenilirliği çok yüksek olan iki ölçme aracıdır.

¹⁰. Saim Kaptan. Bilimsel Araştırma Teknikleri. Ank.: 1981, s.164

¹¹. Norman H. Nie, C. H. Hull, J. G. Jenkins, K. Steinbrenner, Dale H. Bent. SPSS Statistical Package For The Social Sciences (second ed) Mc Graw-Hill Book Comp. 1975 s.110,125-126

2.3. VERİLERİN ANALİZİ VE YORUMLANMASI

2.3.1. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizine geçmeden önce toplanan anket formları tek tek gözden geçirilmiş, uygun olmayanlar ayrılmıştır. Sonra Bilgi işlem'e verilmesi için kodlamaya geçilmiştir. Anketlerin kodlama işi takribi 2 ay sürmüştür.

Verilerin Analizi İstanbul Üniversitesi Bilgisayar Programcılığı Yüksek Okulu Haydar Furgaç Bilgi İşlem Merkezi'nde yapılmıştır.

Anket 1134 kişiyi kapsamaktadır. Verilerin Analizinde sosyal bilimlerde araştırma için en uygun program olan SPSS paket programında yer alan istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır.

2.3.2. KULLANILAN İSTATİSTİKSEL TEKNİKLER

Frekans Dağılımı: Verilerin anlamlı ve kolay anlaşılır olması için frekans tabloları düzenlenerek, her frekansın toplam sayısı "f" olarak gösterilmiştir.

Yüzdelikler: Dağılımın herhangi bir noktasını, belli bir ölçümsel değer altında veya üstünde kalan örnek sayısının genele göre payını ya da belli bir örnek payının hangi ölçümsel değer altında veya üstünde bulunduğunu göstermektedir.¹²

Ki Kare Bağımsızlık Testi: Olaylar arasında herhangi bir ilişki bulunmadığını varsayarak, bu varsayımın (hipotezin) doğruluk derecesini incelemektir.¹³ Ki-Kare gözlenen

¹². Mustafa Şenocak. Tıbbi İstatistik. Genel Kavramlar Uygulama Modelleri. Kırklareli: Arkadaş Tıp Kitapları. 1986 s.47

¹³. Necla Çömlekçi, F. Yüzer, Enbiya Ağaoğlu. İstatistik. Anadolu Üni. Yay. No. 38, s.279, 1987

ve beklenen değerler arasındaki farkların karesine dayanarak hesaplandığından daima pozitiftir. Ki Kare tablosu farklar dağılımı olduğundan gözlenen ve beklenen değerler arasında fark olmadığı durumlarda Ki-Kare 0'dır. Ki-Kare, dağılım, gözlenen ve beklenen değerler arasında şaşırtıcı ileri gelen farklara dayandığından frekansların çoğunluğu sıfıra yakın olarak bulunmaktadır. Bunun için dağılım çarpık ve pozitiftir.¹⁴

Ki-Karenin hesaplanmasında şu formül kullanılmıştır:

$$\chi^2 = \sum \frac{(G-B)^2}{B}$$

G = Gözlenen Frekans.

B = Beklenen Frekans.

Aritmetik Ortalama: Bir veri grubunda alınan bütün ölçümler toplandıktan sonra sonucun ölçüm adedine bölünmesiyle elde edilir.¹⁵

$$\mu = \frac{\sum x}{n}$$

x= puan değeri

n= kişi adedi

Standart Sapma: Bir serinin ortalaması ile herhangi bir x değeri arasındaki farka sapma denilmektedir. Söz konusu aritmetik ortalama (μ) olduğu takdirde, sapma sembollerle $x_1 - \mu$ = sapma olarak ifade edilmektedir. Pozitif veya negatif olarak ifade edilmektedir. Pozitif veya negatif değer taşıyabilir.

¹⁴. Saim Kaptan. a.g.e. s.286

¹⁵. Hüsnü Arıcı. İstatistik Yöntemler ve Uygulama. Ank., 1972 s.43

Standart sapma da bir serideki değerlerin aritmetik ortalamadan sapmaların karelerinin ortalamasıdır.¹⁶

$$s = \sqrt{\frac{\sum x_i^2}{N-1}} \quad 17$$

Faktör Analizi: Tüm değişkenler arasındaki karşılıklı ilişkilerle ilgilenen çok değişkenli istatistiksel analiz türüdür. Faktör analizini uygulamada çeşitli yöntemler ve teknikler geliştirilmiştir. Bu nedenle belli bir yöntemden çok, bir teknikler seti veya cümlesidir. Faktör analizinin en önemli amaçlarından biri değişkenler arasındaki karşılıklı bağımlılığın kökenini araştırmaktır.¹⁸

Faktör analizi, gözlenen değişkenlerin sayısı fazla olduğunda, bu değişkenlerin herbirini incelemek ve diğer değişkenlerle tek tek ilişkilerini araştırmak zor ve uzun bir iş olduğunda kullanılır. Faktör analizi yöntemi ile bu değişkenleri gruplamak ve bu yolla değerinden kaybetmeden veri sayısını azaltmak yoluna gidilmektedir.¹⁹ Böylece, n değişkeni m boyutu, yani m faktöre indirgenmesi olarak da bakılabilecek bir işlevinden ötürü, faktör analizi, ele alınan problemde hangi değişkenin önemli olduğunun ortaya çıkmasında araştırmacılara ışık tutabilir.²⁰

¹⁶. Bilge Alabo Köksal. İstatistik. Analiz Metodları . İst: Çağlayan Kitabevi, 1980, s.58-59

¹⁷. M. Fuat Turgut. a.g.e. s.205

¹⁸. Kemal Kurtuluş. Pazarlama Araştırmaları. İst: İ.Ü. Yay. No. 3289, 1985, s.439

¹⁹. İlhan Erdoğan. Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi ile bir Araştırma. İstanbul, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Doktora Tezi, 1975, s.70-76.

²⁰. Talat Fırlar. "Diskriminant Analizi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İst: İ.Ü.İ.F. 1989 s.5

Faktör analizi yönteminde sonsuz çözüm olanağı vardır. Bu özelliği sağlayan nokta, analizin dönüşümlere imkân vermesidir. Dönüşüm için basit yapı ilkeleri dahil, kesin ölçütler bulunmaması, analizin bilimsel niteliğini zedelemeyeceği gibi, tam tersine daha bilimsel bir nitelik kazandır.²¹

Faktör analizi aynı zamanda değişkenler arasındaki ilişkileri içeren korelasyon matrisinde "gizlenmiş" olan bünyeyi ortaya çıkarır.²² Böylece araştırmacı bu matrisleri inceleyerek, herhangi bir faktörle sıkı ilişkisi bulunan (yüksek pozitif veya negatif korelasyon katsayısına sahip olan) değişkenleri saptayabilir. Bu değişkenler araştırmaya bir fikir verebilir.

Faktör analizi, diğer çok değişkenli analizler gibi genellikle bilgisayar aracılığı ile kullanılmaktadır.²³

T testi : W. S. Gosset tarafından 1908 yılında kullanılmıştır. Şeklen normal eğiriye benzeyen student (t) dağılımı normalden başlıca şu iki bakımdan farklıdır.

1-Değişkenliği normal dağılımına nazaran daha fazladır.

2- Değişkenlik miktarı, serbestlik derecesi adı verilen sayı ile ters orantılı olarak değişir.²⁴

Gruplar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını test etmek için bağımlı ve bağımsız değişkenler de dikkate alınarak yapılmaktadır.²⁵

²¹. Osman Çetinkaya. "Faktör Analizi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İ.Ü. 1985 s.305

²². N. H. Nie, C. H. Hull, J. G. Jenkins, K. Steinbrenner, O. H. Bent. a.g.e. s.469-470

²³. Kemal Kurtuluş. a.g.e. s.444-445

²⁴. Kenan Gürtan. İstatistik ve Araştırma Metodları. İst: İ.Ü. Yay. No. 2265, 1977, s.737

²⁵. Saim Kaptan. a.g.e. s.273

Pearson Momentler Çarpım Korelasyonu : Bu teknik, değişkenler sürekli ve ilişkiler doğrusal olduğu, verilerin aralıklı ya da orantılı olduğu ve sadece iki değişken arasındaki ilişkinin saptanmak istediği durumlarda kullanılmaktadır. Doğrusal ilişki, birinci dereceden bir matematiksel eşitlik gösterebilme olanağı olan ilişkilerdir. Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu sembolü (r) harfidir. Bunda korelasyon katsayısı -1.00 ile +1.00 arasında değişmekte ".00" katsayısı değişkenler arasında ilişki olmadığını ifade etmektedir.²⁶

²⁶. Meyer. Introductory Probability and Statistical Applications. London: Addison-Wesley Pub. Comp., 1973, s.302

BÖLÜM 3

ARAŞTIRMANIN TEORİK TEMELLERİ

İŞ TATMİNİ

3.1. YÖNETİMDE BEŞERİ İLİŞKİLERİN ÖNEMİ

Örgütler, teknik, yönetsel ve beşeri kaynaklar olmak üzere üç alt sistemden oluşmaktadır. Teknik alt sistem teknolojiyi, görevleri ve iş alanını içermektedir. Yönetsel yapı; politika, yöntem ve kurallar, ödül, ceza ve karar verme süreçlerini içermektedir. Beşeri alt sistem ise, ihtiyaçların tatmini ile ilgilidir.¹

İş tatmini ve verimlilik ölçüleri arasındaki ilişkiler son elli yıl süresince yoğun bir araştırma konusu olmuştur. Elton Mayo, Roethlisberger ve insan ilişkileri yönetimi ekolünün diğer üyeleri tarafından önerilen ilk teoriler (tatmin edilmiş işçilerin daha yüksek üretim düzeyine ulaşılacağı teorileri gibi), deneysel testlerle iyice desteklenmemiştir.² Elton Mayo'nun 1925'te Western Electric Company'de yaptığı araştırmaların "değişik girdilerle bir araya gelen kişilerin tümü" olarak tanımlanan grubun varlığını açıkça ortaya çıkarması, yeni bir ekolün ortaya çıkmasına yol açmıştır.³

Hawthorne incelemeleri, çalışma biçimleri belirlerken iş arkadaşları tarafından kabul edilme ve seçilme

¹. Newton Margulies and Antony P. Raia. Organizational Development. Value Process and Technology. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1972, s.23

². John W. Bardo, Robert H. Ross. "The Satisfaction of Industrial Workers As Predictors of Production. Turnover and Absenteeism" The Journal of Social Psychology. 118, 1982, s.29-38

³. Fuat Çelebioğlu. Davranış Açısından Örgütsel Değişim. İst: İ.Ü.İ.F. Yayınları No:133, 1982 s.89

ihtiyacının yönetimce sunulan ekonomik isteklendiriciler kadar ya da daha çok önemli olduğuna dikkat çekmiştir.*

Beşeri ilişkiler ekolünün en belirgin niteliği, insan unsurunu ekonomik uzmanlık ya da mekanik bir varlık olarak gösteren geleneksel yönetim kavramına karşı, insanı sosyal ve psikolojik bir varlık olarak göstermesidir.* Bu çalışmalar, bireylerin sosyal yeteneklerinin geliştirilmesine, özellikle yöneticilerin ve deneticilerin endüstriye katılımlarının sağlanmasına yardım etmiştir.* Fakat yönetsel ve örgütsel sorunları, davranış bilimleri yaklaşımı içinde çözüm arayan Hawthorne araştırmaları, insan ögesine aşırı ölçüde ağırlık vermesi ve işletmenin ekonomik amacını ikinci plana itmesi nedeniyle daha sonraları geniş ölçüde eleştirilmiştir.7

Brayfield ve Crockett, bu sonuçların tutum değişimini sağlamak için insanlar üzerinde yapay olarak hazırlanmış olduğunu ve bu durumun literatürde kanıtlayacak hiçbir ispat olmadığını da savunmuşlardır.* Buna rağmen, insan ilişkileri yaklaşımında birey ve örgüt, ya da küçük gruplar, örgütsel incelemelerin iki önemli değişkenini teşkil eder. Bu iki değişken birbirini karşılıklı olarak etkiler. Bu nedenle insan ilişkileri yaklaşımında birey-örgüt etkileşimi incelenirken, uygulamada, bu bilgilerden yararlanılarak "birey-örgüt bütünleşmesinin sağlanması amaçlanmaktadır.

*. Edgar H. Schein. Örgüt Psikolojisi. Çev. Mustafa Tosun. Ankara: TODAİE Yay. No. 173, 1978 s.72

*. Zeyyat Sabuncuoğlu. Çalışma Psikolojisi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, 1984, s.14

*. Enver özkalp. Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış. Eskişehir: İ.T.İ.A. Yay. No. 244/169, s.103

7. Zeyyat Sabuncuoğlu. a.g.e., s.16

*. D. H. Brayfield, W. H. Crockett. "Employee Attitudes and Employee Performance" Psychological Bulletin. 1955 Vol. 52 s.396-424

öte yandan insan ilişkileri yaklaşımında, güdünün maddi ve manevi unsurlardan oluşan ortama bağlı olduğu kabul edilmektedir. insan ilişkileri yaklaşımı ile teorik olarak bu koşulların yaratılmasına çalışılmaktadır.⁹

insanın veya insan davranışının sistematik araştırmasına yönelik disiplinlerarası bir yaklaşım özelliği taşıyan çağdaş davranış bilimlerinin yönetim ve örgüt kavramlarına yeni boyutlar getirdiği, fonksiyonlar itibarıyla örgütsel açıdan stratejik bir ağırlığı olan insan unsurunun anlaşılması konusu gittikçe önem kazanmaktadır.¹⁰

Genelde işgücü olarak literatürde yer alan beşeri kaynaklar, klasik yönetimden beşeri münasebetler hareketine oradan da sistem yaklaşımına ve daha modern yaklaşımlara doğru gerçekleşen gelişmelerle insan unsurundan en iyi şekilde yararlanılmasını amaçlamaktadır.¹¹

3.2. İŞ VE İŞ TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

İş ve çalışan insanın birlikte incelenmesi çağımızın en fazla üzerinde durduğu toplumsal huzurun temel nedenlerini de kapsamına alan bir çabadır. Bu çabanın temelinde yatan gerçek, endüstri toplumunun kendi kendine kurduğu düzen ve disiplindir. Endüstri toplumunda herşey belirli bir sistem ve organizasyon bütünlüğü içinde düşünüldüğü halde, insan bütün verimlilik ölçümlerinde çekirdeği oluşturmakta-

⁹. Atilla Baransel. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi. Klasik ve Neo-klasik Yönetim ve Örgüt Teorileri. İ.Ü.İ.F. Yay. No:163, 1979 s.218

¹⁰. Nurettin Kaldırımçı. "Örgütsel Davranış Açısından Stres". Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi. Aralık 1983, Sayı 5, s.65-89

¹¹. Suzan Çalışkan. "İşgücü Devri ve Devamsızlık Konularına İş Tatmini ve Motivasyon Açısından Bir Yaklaşım". İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1985 s.22

dır. Bu nedenle insanı çalıştığı ortamda tutabilmek için türlü önlemler alınmaktadır.¹²

Birey ve işi arasındaki ilişki, pekçok düşünür, bilim adamı ve yazarın konusu olmuştur. önceleri "işe uygun adam" ve "kişinin özelliklerine uygun "iş" konusu ile örgütsel işlev ve bireyin uyumuna önem verilmiştir. Bu konulara uygun eğitim, kişilerin yeteneklerine uygun ölçümler geliştirilmesi bakımından ilerlemeler sağlamıştır.¹³

İş tatmini ve iş verimi ilişkisi günümüzde oldukça tartışmalı bir konudur. Gerçekten de bu konuda yapılan araştırmaların topluca değerlendirilmesini yapanlardan Brayfield ve Crockett, iki değişken arasında basit ve hissedilebilir bir ilişki bulunmadığı sonucuna varırken, Herzberg ve arkadaşları elde edilen korelasyon katsayılarının düşük olmasına karşın, umulan yönde bir ilişki olduğu sonucuna varmakta, daha sonra Vroom'un yaptığı toplu değerlendirmede de Herzberg ve arkadaşlarının görüşünü destekleyen bir sonuca ulaşmaktadır.¹⁴

Birey, işin kendisi için anlamlı, önemli, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı olmasını ister. İş, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini uygulama olanağı sağlar.¹⁵

İş tatmininin çeşitli yönlerini birbirinden ayırmak için yaptıkları ünlü çalışmalarda Katz, Maccoby ve Morse

¹² İltar Akad. Endüstri Toplum Bilimi. İzmir: Ege Basım, 1984, s.206

¹³ Suzan Çalışkan. a.g.e. s.22

¹⁴ Behiç Arıkan. "Kararlara Katılma ve Katılma Doyum ilişkisi". H.Ü. Mezuniyet Sonrası Eğ. Fak. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara: 1979, s.45

¹⁵ Kemal Tosun. İşletme Yönetimi. İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yay. No. 64. 1977, s.7-8

(1950) tatmin ile iş başarısı arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmışlardır.¹⁶

3.3. İŞ TATMİNİ İLE İLGİLİ BAZI TANIMLAR

İş tatmini, birçok yazar ve araştırmacı tarafından değişik biçimlerde tanımlanmıştır. İşten tatmin kavramı, güdülenme, moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma kavramlarıyla yakından ilgilidir. Fakat bunlardan değişik anlamdadır. Güdülerin bir amaca doğru çaba harcamayı gerektirmesine karşılık, iş tatmini, işe bağlı olarak memnun olmayı göstermektedir.¹⁷

Blum ve Naylor'a göre iş tatmini, bireyin işine karşı duyduğu çeşitli tutumlarının bir sonucudur. Bu tutumlar ise şu şekilde özetlenmektedir. Ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, yeteneğinin tanınması, işin değerlendirilmesi (teftiş ve denetim), işteki sosyal ilişkiler, işin çevresi ve benzeri değişkenlerdir.¹⁸

Blum ve Naylor'un iş tatmini ile ilgili tatmin belirleyicileri Herzberg'in hijyenik faktörleri ile eşdeğerlidir.

B. Von Haller Gilmer de, iş tatminini; kişinin işine karşı tutumu olarak belirtmektedir. Kişinin işe karşı tüm duygu, mantık ve davranış eğilimleri onun işe karşı olumlu ya da olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olmaktadır.¹⁹

¹⁶. Blair Kolasa. İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş. Çev. Kemal Tosun. İst: İ.Ü.İ.F. Yay., 1979, s.454

¹⁷. İbrahim Ethem Başaran. Örgütsel Davranış. Ank: A.Ü.E.F. Yay. No.108, 1982, s. 205

¹⁸. Milton Blum and James Naylor. Industrial Psychology Theoretical and Social Foundation. New York: Harper and Row, 1968, s.364

¹⁹. B. Von Haller Gilmer. Industrial and Organizational Psychology. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1971, s. 287-317

J. Tiffin ve E. McCormick'e göre de, iş tatmini; kişilerin sahip oldukları değerler ve onların yaptıkları işten duydukları haz ile ilgilidir. Kişinin içinde bulunduğu ortam, iş arkadaşları, denetleyicisi, işteki mevkisi, güvenliği, toplam iş tatmini ile ilgilidir.²⁰

Vroom da, iş tatminini, çalışanların sahip olduğu işteki rolüne karşı duygusal tepkiler olarak tanımlar.²¹

Porter, Lawler III ve Hackman da, iş tatminini; işgörenlerin işine ve örgütüne karşı geliştirdiği bir tepki olarak tanımlamaktadır. Onlara göre, işgörenlerin işine karşı gösterdiği çaba, örgütsel bağımlılık, güç, sosyal imkânlar gibi belli girdiler karşılığında aldığı çıktı miktarı (iç ve dış ödüller) ile alması gerektiğini düşündüğü çıktı miktarı arasındaki fark, iş tatmininin belli başlı belirleyicisi olarak görülmektedir.²²

Galbraith'e göre iş tatmini; işgörenlerin iş davranışları ve örgütsel ortamda yaşadığı olumlu, ya da olumsuz duygulardan kaynaklanmaktadır. Bu his ya da duygular, iç ve dış kaynaklardan doğmaktadır. Tatminin içsel kaynağı, içsel ödüllerdir. Dilediği bir işte çalışma kişide tatmin yaratacaktır. Dış kaynaklar ise örgütsel özendiricilerdir.²³

Price'a göre de, iş tatmini; bir toplumsal sistem üyelerinin, o sistemde üye olmaya karşı, gösterdikleri olumlu duygusal eğilimdir. Örneğin; tatmin, iş gözetimi,

²⁰. Joseph Tiffin and Ernest J. McCormick. *Industrial Psychology*. (4. Ed.) Englewood Cliffs. New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1968, s.317-318

²¹. V. H. Vroom. *Work and Motivation*. John Wiley and Sons Inc., 1964, s.99

²². Lyman W. Porter, Edward Lawler III and Richard Hackman. *Behavior in Organizations*. New York: Mc Graw Hill Book Comp., 1975, s. 53-54

²³. Jay R. Galbraith. *Organization Design*. Massachusetts: Addison- Wesley Publishing Comp., 1977, s.278-279

ücret, ilerleme, çalışma koşulları gibi birçok konuda olabileceği gibi genel anlamda da olabilir.²⁴

Korman'a göre, iş tatmininin içeriğini etkileyen çeşitli etkenler ve bunların sonuçlarından doğan denge, eşitlik, iyilik kavramları iş tatminini oluşturmaktadır. Eğer birey, işini bu kavramlarla kendisi ve başkaları için tutarlı bulursa, kendisi ve başkaları için tatmin edici bulacaktır. Eğer işini denge, eşitlik ve iyilik kavramlarıyla eşdeğerli algılamazsa tatminsizlik doğacaktır.²⁵

Katz ve Kahn da, iş tatminini, iş sürecinin içeriğinden doğan işin kendinden duyulan tatmin olduğu kadar, iş durumundan toplam memnuniyeti de kapsayacak biçimde kullandığını ifade etmektedirler.²⁶

3.4. MOTİVASYON (GÜDÜ) İLE İLGİLİ BAZI TANIMLAR

Güdüyü açıklamak için günümüzde pek çok kişi tarafından çeşitli tanımlar yapılmıştır. Güdüyü biyolojik açıdan açıklamaya çalışan hipotezlerde "insan, bedensel isteklerinin esiridir ve sadece belirli ihtiyaçlarını gidermek için hareket etmektedir" denilmektedir. Bu güdüler, öğrenilmemiş ve fizyolojik temelli güdülerdir (açlık gibi). İkinci bir görüş ise; insanın yaratıcı ve öğrenme arzusunun doğan enerjisini harcamak için hareket ettiğini kabul eder. Bunlar öğrenilmemiş, fizyolojik kökenli olmayan genel güdülerdir (merak, yetkinlik, sevgi gibi). Diğer bir görüşe göre; insan ihtiyaçlarının fiziksel olduğu kabul edilmekle

²⁴. Ceyhan Aldemir. "Yöneticilerin Güç Tipleri ve İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişki". *Anne İdaresi Dergisi*. Sayı 1 Cilt 16, 1983, s.64

²⁵. A. Korman. *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. Çev. İlhan Akhun, Cevat Alkan. Ankara: M.E.B., 1978, s.169

²⁶. D. Katz, R. L. Kahn. *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Çev. Halil Can, Yavuz Baydar. Ankara: TODAİE, 1977, s.413

birlikte, istek ve ihtiyaçlarının ötesinde bir kaynağın olduğu belirtilmektedir. Bu güdüler insandan insana değişir ve öğrenme ile oluşur (güç, başarı, ~~et olma~~ gibi ihtiyaçlar). Bütün bu görüşlerden sonra, güdülerimizi tatmin edilmemiş veya ödüllendirilmemiş isteklerimizden doğan bir enerji olarak kabul edebiliriz.²⁷ Bu enerji organizmayı belli ve düzenli bir davranışa götürmektedir. Bu davranışlar organizmanın fizyolojik ve psikososyal ihtiyacından doğabilir.²⁸

Atkinson'a göre (1958) güdü: insanda hareket etmeye karşı bir eğilimin doğmasıdır, yani güdü, harekete geçme eğiliminin ulaştığı son noktadır.

Maslow da, (1954) güdüyü, "devamlı değişen, karmaşık, hemen hemen her canlıda görülen davranışların karakteristik özelliği" olarak tanımlamıştır.²⁹

Güdü yaklaşımı kişilerin karar verme süreçlerine katılmaktan hoşlandıklarını göstermektedir. Çalışanlar, çalışma koşullarını yaratan çevre ile ilgili etkenlerin iyileştirilmesinden çok kendi tabiatları ve tercihleri ile ilgili etmenlerin iyileştirilmesinden etkilenmektedirler.³⁰

3.5. İŞ TATMİNİ İLE GÜDÜ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Örgütteki bireylerin yüksek düzeyde bir performans göstermeleri için örgütlerin amaçları doğrultusunda motive edilmesi gerekir. Başarılı bir güdü sonucu bireyin kendi

²⁷. C. N. Cofer. M. H. Appley. Motivation Theory and Research. New York: John Wiley and Sons Inc., 1968, s.7

²⁸. Rasim Adasal. Yeni Medikal Psikoloji. İstanbul: Minnetoğlu Yay., 3. Baskı, 1972, s.674-675

²⁹. C. N. Cofer, M. H. Appley. a.g.e., s.7-8

³⁰. Osman Yozgat. İşletme Yönetimi. İst.: Marmara Ü. Yay. No:383, 1983, s.216

amaçlarına katkıda bulunma arzusu örgütteki mevkiine, örgütteki ödül ve ceza sistemine, dış etkiler gibi faktörlere bağlıdır.³¹ Her örgüt, kendi üyelerinin isteklerini, ihtiyaçlarını, arzularını, ya da amaçlarını tatmin etmek gibi geniş bir biçimde tanımlanan amaç ya da amaçlara ulaşmak için çaba harcar.³²

İnsanları ve iş gruplarını örgüt amaçlarına etkinlikle yönleltmek ve istenen sonuçları almak için onları inandırabilmek, güdüleyebilmek ve bu güdülemeyi iş ahengini sağlayarak yapabilmek bir sorun olarak belirmektedir.³³

Genellikle güdü konusunu literatürde iş tatmini konusu ile aynı konuyuymuş gibi, ya da çok yakın konular olarak ele alındığını görmek mümkündür. Çok defa güdü ile ilgili kavramlar, bireylerin bir örgütteki çalışmalarının sonucunda duydukları tatmin olarak görülmektedir. Birbirlerini böylesine iç içe kaynaşmış görünümüne karşın iş tatmini ile güdü ayrı kavramlardır.³⁴ Bunlar bir insanın ihtiyaçlarını karşılamak ve verimi artırmak için yapılan çabaların neticeleridir.³⁵

İş tatmini, işin çekici yönleri, çalışma koşulları, ücret, şirketin takınacağı tutumlar gibi sistem belirleyicileri ile ilgilidir. Birçok endüstriyel kuruluştaki etkin olan, bireyin işini sevmesi yanında işin içeriğinin sağla-

³¹. William T. Greenwood. *Management and Organizational Behavior Theories*. South Western Pub. Comp., 1965, s.796

³². Geoffrey White. *How Organizational Developed? Business and Administrative Organization*. London: Heinemann Ltd., 1978, s.8

³³. Vahdet Aydın. *Örgüt Gerçeği ve Personel Sorunları* Ank.: Ank.Üni. S.B.F.Yay. No.42, 1977, s.135

³⁴. Suzan Çalışkan. a.g.e., s.25

³⁵. W. J. Duncan. *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Co., 1978, s.120-141

dışı tatmine değer verilmektedir. Bu nedenle iş tatmininin bireyi sistemde tutması gerekir.³⁶

Wernimount, Toren ve Capell (1970) güdü ve tatmin arasındaki ilişki hakkında deneysel geniş bir araştırmaya önderlik etmişlerdir. 775 bilim adamı ve teknisyen arasında kişisel tatmin ve iş güdüsünün kaynakları arasında istatistikî karşılaştırmalar yapmışlardır. Sonuçta, güdüleyici (motivator) ve tatmin edici (satisfier) terimlerinin birbirinin yerine kullanılmasının hatalı olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin, Kişisel başarı, tatmin üzerinde güdüden daha büyük bir etkiye sahiptir.

Böylece iş güdüsü ve tatmin temelde aynı kaynaklara sahipse de bunların farklı kavramlar olduğu sonucuna varılmıştır.³⁷

3.6. MOTİVASYON (GÜDÜ) İLE İLGİLİ TEORİLER

Güdüleme ve işe ilişkin araştırmaların tarihçesi değişik evrelerden geçmiştir. Bu evrelerde verimlilik, çaba ve tatmini artırmak için bazı ilişkiler üzerinde durulmuştur. Çağdaş yaklaşımlar ise, daha karmaşık yollarla bireyin rolü ile ilişkisi, kişiyi işine daha tatmin edici bir biçimde bağlayarak onu özendirmek, daha fazla sorumluluk ve karara katılma olanağı, çeşitlilik, hem birey düzeyinde, hem de grup içinde bağımsızlık gibi kavramlar üzerinde durmuştur.³⁸ Tüm insanlar için ortak olan, insanların ihtiyaçlarını belirleyen pekçok kuram vardır. Çalışanların gerek

³⁶. Blair Kolasa. a.g.e., s.455

³⁷. Andrew J. Dubrin. The Practice of Managerial Psychology. New York, Pergamon Management and Business Series, 1972, s.266-267.

³⁸. Richard I. Drake and Peter S. Smith. Sanayide Davranış Bilimleri. Çev. Kemal Tosun Başkanlığında Bir Ekip, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2459, 1978, s.116

birey olarak, gerekse ihtiyaçlar yönünden birbirinden farklı olmalarına karşın yöneticiler ortak olan ihtiyaçlarını bilerek ve dikkate alarak örgüte yararlı olabilecek şekilde davranmalarını sağlayabilmek için onları motive etmeye çalışmaktadırlar. ihtiyaçlarının bazı yönlerden ortak olduğu görüşünün kabul edilmesi, gerek elemanların, gerekse diğer üyelerin örgütsel yapısı içinde ihtiyaçlarını karşılayabilmelerine olanak vermektedir.³⁹

Bu konu ile ilgili teoriler, bugün endüstriyel ve organizasyonel psikolojiyi etkileyen ana teorilerdir. Bu teorilerin sağlam yönleri olduğu gibi zayıf yönleri de vardır. insanları çalışmaya sevkeden nedir? sorusuna verilecek kolay bir cevap yoktur. Bu tür cevapların olmayışı teorilerin ortaya çıkaracak hiçbir şeyleri olmadığı anlamına gelmemelidir. Aksine, personel uygulamaları için gerekli olan kurallara katkıda bulunurlar.⁴⁰

Bazı psikologlar güdü teorilerini, öğrenme ve davranış teorilerinden ayrılmaz bir öğe olarak kabul etmektedirler. Diğerleri ise güdü teorisini daha çok kişilik teorilerine ilave etmek eğilimindedirler. Güdü teorileri cevaplarından çok sorularla ilgilidir.

1952'den başlayarak güdü üzerinde teorik ve deneysel çalışmalar yapılmıştır. İlk on yılda yapılan Nebraska Sempozyumu bu konuda tek başına bile güdü teorisi için yaratıcı olmuştur.⁴¹

Güdü teorilerinin bir kısmı, kişide bulunan içsel faktörlerle ilgilidir. Diğer bir kısmı da kişinin dışında

³⁹. Herbert G. Hicks and C. Ray Gullet. *Organizasyonlar Teori ve Davranış*. Çev. Besim Baykal. İst.: İ.T.İ.A. İşletme Bilimleri Ens. Yay., 1981, s.213

⁴⁰. J.R.Mc Cormick and D. R. Ilgen. *Industrial Psychology*. 6. Ed., Mc Graw Hill Book Comp., 1982, s.285

⁴¹. D. E. Berlyne. "A Decade of Motivation Theory" *American Scientist*. Vol. 52 , 1964, s.447-51

çevresinde bulunan dışsal faktörlerle ilgilidir. Bu teoriler kişilerin davranışlarının dışsal faktörler tarafından kontrol edildiği varsayımına dayanmaktadır. Bu durumda sorun, personelin nasıl motive edilebileceğidir. Bu da personele veya çalıştıkları çevreye dışarıdan müdahale etmekle çözülmeye çalışılmaktadır. Dolayısıyla bu teorilerin ağırlık noktası kişilerin güdülerini anlamak yerine kişinin çevresinde bulunan (dışsal) ve kişinin davranışlarını etkileyen faktörleri anlamak ve kullanmak içindir.⁴²

Bu teorileri kapsam teorileri ve süreç teorileri adı altında iki grupta inceleyebiliriz.

1- Kapsam Teorileri (Content Theories): Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi, Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Teorisi, Erg Teorisi ve Bilişsel Değerlendirme Teorileri,

2- Süreç Teorileri (Process Theories) olarak da; Davranış Şartlandırma Yaklaşımı, Bekleyiş Teorileri, Eşitlik Teorisini, Amaç Teorisini ve Sosyal Etki Teorisini içermektedir^{43, 44, 45, 46, 47}. Bu araştırma, iş tatmini ile ilgili teorilerle yakın ilişkisi olduğundan aşağıda bu teorilerden kısaca bahsedilecektir.

⁴². Don Helleriegel, John W. Slown, Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. 4. Ed., St Paul: West Publishing Comp., 1986, s.187-191

⁴³. Fred Luthans. *Organizational Behavior*. 4. Ed. New York: McGraw Hill Book Comp., 1986, s.194-713

⁴⁴. Robert A. Baron. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing. The Human Side of Work*. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1983, s. 128-140

⁴⁵. Abraham Korman. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1977, s.217-227

⁴⁶. H. Koontz, Cyril O'Donnel. *Management*. New York: McGraw Hill Book Comp., 1976, s.550-575

⁴⁷. John P. Campbell, Marvin D. Dunnette, E. E. Lawler Karl E. Weick. *Managerial Behavior and Effectiveness*. McGraw-Hill Book Comp., 1970, s.341-360

3.6.1. KAPSAM TEORİLERİ

Bu teorilere ihtiyaç teorileri de denilmektedir. Bu teorilerde davranışın nasıl harekete geçtiğini görmek mümkündür.

Kapsam teorilerinin başlıcaları şunlardır.

3.6.1.1. MASLOW'UN İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ TEORİSİ

Güdü teorileri içinde en çok bilinen bir teoridir. Maslow, güdü modelinde; çeşitli fizyolojik ve psikolojik motiflerin belli bir sıralama içinde, kişinin hayatı boyunca bu ihtiyaçlar doğrultusunda motive edilebileceğini varsaymaktadır.

Maslow insan ihtiyaçlarını aşağıdan yukarıya doğru beşli bir basamak şeklinde belirtmiştir.⁴⁸

1- Fizyolojik ihtiyaçlar: Açlık, susuzluk, beslenme, barınma, cinsellik gibi)

2- Güvenlik ihtiyacı: Hastalık, yaşlılık gibi hallerde kendini güven içinde hissetme, emeklilik sigorta ihtiyacı, iyi çalışma şartları, iş garantisi, mali imkânlar v.b.

3- Ait olma ve sevgi ihtiyacı: İnsanın sosyal bir varlık olarak başkalarıyla yaşama ihtiyacı duyması, insanların anlaşabileceği ve sorunlarını çözen, insanlarla bir arada olup gruplara üye olmasıdır.

4- Saygı ve statü ihtiyacı: Tanınma, kendini gösterme, prestij kazanma, kendine güven duyma gibi⁴⁹

5- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar yapma ve yaratma gibi ihtiyaçları içermektedir.

⁴⁸. A. H. Maslow. Motivasyon and Personality. New York: Harper and Row Publishers Incorporated, 1970, s. 80-106

⁴⁹. Robert A. Baron. a.g.e. 1986 s.21-23

birinde yeterli sayılabilecek bir tatmine ulaştığı zaman bir üst ihtiyaç basamağına ulaşmaktadır.⁵⁵

Genel olarak Maslow'un hiyerarşisi, kişisel ihtiyaçlara doyum sağlayacak şekilde düzenlenmiş ve bu ihtiyaçların etrafında kurulmuş, yaratılmış dünyalar hiyerarşisidir.

Maslow, bireyin psikolojik durumunu koşullandıran ihtiyaçlarla ilgili üç hipotezde bulunmaktadır. Bunlar:

a) Birey daima iletişim amacındadır. Bu amaç, birey yaşadığı müddetçe vardır.

b) Tatmin edilmiş bir ihtiyaç, bir eylem için bir güdü oluşturmaz.

c) ihtiyaçların bir sırası vardır. Üst ihtiyaçlara eğilim, alt sıradaki ihtiyaçlar tatmin edildiği zaman belirir.⁵⁶

Kişi bu ihtiyaçların karşılanmasına bir kez önem verdikten sonra daima bu ihtiyaçların daha çok doyurulması uğrunda didinir. Fakat psikolojik ihtiyaçlar yeter derece karşılanmadıkça benlik ihtiyaçları fazla önem kazanmaz.⁵⁷

Maslow'un teorisi hakkında dikkat edilmesi gereken şeylerin arasında üç nokta vardır.

1- Maslow'un teorisi psiko- dinamik fiziksel güçlerin birlikteliğine hükmeder.

2- Maslow'un teorisi psiko-analitik gelenekten ortaya çıkmıştır.

3- Maslow'un hiyerarşisi karakter tiplerinin bir hiyerarşisidir.

⁵⁵. Tuğray Kaynak. "Maslow, Motivasyon ve ötesi" İ.Ü.İ.F. Dergisi. Cilt 3, Sayı 2, 1974, s.251

⁵⁶. J. Schlegel. "İş Güvenliği Sorumluların Eğitimi ve Güvenlik Motivasyonu". Çev. İsmail Etil, Uludağ Ü.İ.İ.Bilimler Dergisi. Kasım 1984, s.204-205

⁵⁷. Bintuğ Aytek. Yönetim Görevleri. Ank: A.İ.T.İ.A. Yay., 1978, s.153

Maslow'un teorisini, kişilerin anlamlı dünyalar yaratmak ve yarattıklarına uyumlarını sağlayacak şekilde geliştirmek esastır.⁵⁸ Yani herkesin aynı şekilde ve aynı şiddette motive edildiğini söylemek mümkün değildir. Herkes çeşitli kademelerdeki ihtiyaçlar tarafından davranışa sevk edilmektedir. Nitekim Maslow da ortalama bir kişinin fizyolojik ihtiyaçlarının %85'ini, güvenlik ihtiyaçlarının %70'ini, sosyal ihtiyaçlarının %50'sini, kendini gösterme ihtiyacının %40'ını, kendini tamamlama ihtiyacının ise ancak %10'unu tatmin etmiş olabileceğini ileri sürmüştür.⁵⁹

Ayrıca kendini tatmin ihtiyacının doğal ya da öğrenilen özellikte olduklarına ilişkin akademik tartışmalar olmasına rağmen sanayi toplumunun öğrenim, haberleşme hareketleri gibi konulara da büyük değişiklikler getirdiği kuşkusudur. Bu değişiklikler hiç olmazsa toplumun belli bir kesiminin kendini gerçekleştirme ihtiyacını tatmin etmek için kültürel baskı ve fırsatlar getirmiştir.⁶⁰

Sonuç olarak, insan ihtiyaçları sonsuzdur. Tatmin edilen ihtiyaçlar, yeni başka ihtiyaçları doğurur. Amaçlar, ihtiyaçları beraberinde getirir. Bu teorilerle ihtiyaçları sınırlamak hatalı olur. Bunun yanı sıra insanın temel ihtiyaçlarını belirlemede yol gösterici olabilirler.⁶¹ Yöneticilere, şirketlere, işçilere uygulanmak için kolaylık sağlamaktadır.⁶²

⁵⁸. Howard S. Schwartz. "Maslow and The Hierarchical Enactment of Organizational Reality". Human Relations. Vol.36, No.10, 1983, s.933-956

⁵⁹. Tamer Koçel. İşletme Yöneticiliği. İ.Ü.İ.F.Yay. No:147, 1984, s.306-307

⁶⁰. Richard I. Drake and Peter J. Smith. a.g.e. s.103

⁶¹. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.266-269

⁶². Robert A. Baron. a.g.e. 1986 s.128-130

3.6.1.2. HERZBERG'İN ÇİFT FAKTÖR TEORİSİ

F. Herzberg ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan güdü-hijyen (sağlık) teorisi bir dışsal teoridir. Çünkü işte tatmin olma veya olmamayı doğuran faktörleri yönetici kontrol etmektedir.⁶³ Orjinal araştırma ile ilgili bilgiler Pittsburgh'daki iki yüzü aşkın muhasebeci ve mühendis ile görüşülmüş ve onlardan meslekleri hakkında istisnasız olarak ne zaman iyi ne zaman kötü düşündükleri hakkında geçerli örnekler vermeleri istenmiştir. Bu veriler incelendikten sonra, iyi eleştiri örneklerinin mesleğin esas görünüşüne, kötü eleştirilerin de mesleğin dış görünüşüne ilişkin olduğu ortaya çıkmıştır.⁶⁴

Mülakat edilenler, işlerinden memnun olduklarını rapor ederken, çoğunlukla işleri ile ilgili faktörleri sıralarken işlerini yerine getirmede başarılı olduklarını gösteren olayları ve mesleki gelişme imkânlarını dile getirmişlerdir. Tersine memnuniyetsizliklerini belirttiklerinde, bunu işin kendisine değil, işi yapmayı çevreleyen şartlara bağlamışlardır. Biz bu faktörlere sağlıkla ilgili faktörler diyoruz. Çünkü onlar bir anlamda tıpta sağlık prensiplerine benzer rol oynarlar. Sağlık bilgisi insanın çevresindeki sağlık tehlikelerini yok etmek içindir. Bu tedavi edici değil, daha çok önleyicidir.

Hijyenik faktörler arasında denetim, kişiler arası ilişkiler, fiziksel çalışma şartları, maaş, şirket politi-

⁶³. Herbert G. Hicks, C. Ray Gullet. Organizasyonlar. Teori ve Davranış. Çev. Besim Baykal. 1st: İ.T.İ.A. İşletme Bilimler Enstitüsü Yay. No.1, 1981, s.222

⁶⁴. Nathan King. "Clarification and Evulation of The Two-Factor Theory of Job Satisfaction". Psychological Bulletin. Vol.74, No:1, 1978, s.18-31

kaları, yönetsel uygulamalar, statü ve iş güvenliğini sayabiliriz.⁶⁵

Herzberg ve arkadaşlarının yaptığı çalışma analiz edildiğinde, araştırmacılar bir grup faktörlerin iş tatmininde yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Bunlar etkilileyici güdüleyiciler, adını almaktaydı. Çünkü bunlar kişiyi daha üstün performansa ve çaba sarfetmeye motive etmede etkindirler. Bu faktörler; başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme idi.⁶⁶ Bu faktörlere karşı beslenen olumlu duygular, bireyin tatmin olmasını sağlamaktadır. Örneğin, çalışma şartlarının uygunsuzluğu kişide tatminsizlik yaratabilir, fakat iyi çalışma şartlarında da kişi tatminsizlik duyabilir. Nitekim tatmin ve tatminsizlik iki ayrı kavramdır. Buradaki güdüleyici unsurlar (motivator), işgörenin daha fazla üretimine güdülenmesinde etkili olmaktadır.

Hijyenik faktörlerin yerine getirilmesi iş tatmininin yüksek olmasına, işte yüksek performans elde edilmesini sağlamaz. Hijyenik açıdan ihtiyaçların tatmininde beklenen şey, tatminsizliğin ve kötü iş şartlarının önlenmesidir. Güdüleyicilerin ortaya çıkması için fırsatlar ne kadar az olursa hijyen daha büyük olmalıdır. Güdüleyiciler yaratıcılık ihtiyacı doğururlar. Hijyen faktörleri ise uygun uyarım için arzu edilen iş tavrı ve performansı sağlarlar.⁶⁷ Bu suretle hijyenik faktörler, genel kaliteyi koruyan, katkıda bulunan ve destekleyen fakat kendi kendini direkt olarak

⁶⁵. Frederick Herzberg, Bernard Mausner and Barbara Bloch Snyderman. *Motivation to Work*. (2 ed.) New York: John Wiley & Sons Inc., 1959, s.113-117

⁶⁶. Dale S. Beach. *Personnel The Management of People at Work*. (Third Ed.) New York: Mc Millian Pub. Com., 1963, s.465

⁶⁷. F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman a.g.e. s.113-117

güdüleme yapmayan ihtiyaçlardır.⁶⁸ Yani bu faktörlerin yeterli olması personelin tatminini olumlu yönde etkilemektedir, ancak bulunmadığı takdirde de tatminsizlik başgöstermektedir.⁶⁹

Bu Teorinin her ilkesi desteklenmediği halde örgütsel psikolojide önemli etkileri olmuştur. Önce işi ilginç hale getirebilmek için mesleki düzenlemeler yapılmıştır. Mesleki zorluklarla daha kolay başa çıkmak için yapılan çalışmalara öncülük etmiştir.⁷⁰ İşyerinde çalışma güç ve arzusunu artırıcı etkiye bulunacak güdüleyici etmenlere yer vermenin zorunluluğunu göstermiştir.⁷¹ Ayrıca işin içeriğine ilişkin faktörleri ortaya çıkarmıştır. Bu teori çalışma yaşamında uygulanan iş zenginleştirme yöntemlerini geliştirmiştir.⁷² Bu da içsel güdüyle mesleğin kendi özelliklerinin kişinin o işi yaparken tatmine ulaşması için gerekli ortam yaratması yönünde olmaktadır.⁷³

Yalnız Herzberg'in yaklaşımının yine sınırlı bir karakter taşıdığını belirtmemiz gerekir. Bu teori daha çok gelişmiş ülkelerde ücret ve iş koşullarıyla ilgili sorunları önemli ölçüde çözülmüş çalışanlar için geçerli görünmektedir. Toplu sözleşmelerde, ekonomik durumu ileri derecede düzelmiş işgörenler için ücret ve diğer çalışma koşullarında artışlar yaparak güdü sağlayabilmek pek mümkün olmamak-

⁶⁸. Donald B. Miller. *Personnel Vitality*. Addison Wesley Publishing Comp., 1974, s.193

⁶⁹. Bintuğ Aytek. *İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşlevsel Teşvik*. Ank: A.İ.T.İ.A. Yay. No.77, 1974, s.28

⁷⁰. H. Koontz and Fulmer. *Business*. (3. Ed.), Illinois: Richard D. Irwin Inc., 1981, s.483

⁷¹. Erol Eren. *Yönetim Psikolojisi*. İst: İ.Ü.İ.F.Yay. No 148, 1984, s.37

⁷². A. Can Baysal, Erdal Tekarslan. *Davranış Bilimleri* İst: İ.Ü.İ. Fak. Yay. No. 191, 1987, s.97

⁷³. Mc Cormick, D.R. İlgen a.g.e. s.274

tadır.⁷⁴ Güdü konusundaki geleneksel varsayımlar, yani ücret ve teşvik primlerinin i koşullarının ve kişilerarası iyi ilişkilerin verimi artıracadı, ie gelmeme veya ie giren ve çıkan sayısını azaltacadı şeklindeki görüşler hatalıdır. Bu faktörlerin yapabileceği bütün i tatminsizliği ortadan kaldırmak ve sorunları önlemektir. Bunlar olumlu davranışları önlerler. Sadece motive edici faktörler, çalışanları yöneticilerin arzularına uygun i görmeye yöneltebilir.⁷⁵

3.6.1.3. F. HERZBERG VE A. MASLOW MODELLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Herzberg ve Maslow'un modelleri karşılaştırıldığında her ikisinin de aynı ihtiyaç ilişkileri içinde durduğu görülür. Maslow, daha çok ibaında veya herhangi bir yerdeki psikolojik kişilik ihtiyaçlarına önem verir.⁷⁶

Maslow; ilk sıralarda yer alan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını tatmin etmiş kişilerin sırası ile diğer ihtiyaçlarını tatmine yöneldiğini savunmuştur.⁷⁷

Herzberg, ihtiyaçların hiyerarşik sıralanmasından çok, çalışma şartlarının insanın temel ihtiyaçlarını etkiileyi şekli üzerinde durmaktadır. Bugünkü modern endüstriyel toplumda yöneticilerin ve çeşitli meslek sahiplerinin sosyo-ekonomik yapı içinde ulamı oldukları seviyede yaratma ve statü ihtiyaçları başlıca sevkedici kuvvetlerdir.

⁷⁴. Toker Dereli. Organizasyonlarda Davranış. 1st: Ar Basım Yay., 1981, s.200-201

⁷⁵. Herbert G. Hicks, C. Ray Gullet. a.g.e. s.223-224

⁷⁶. Robert V. Penfield. Örgütte Beşeri Münasebetler. ev. Hasan Taıoğlu. Ank: T.C. Mesleki Teknik ğretim ve Teknik Yay. Gnl. Md.lüğü, 1964, s.98-99

⁷⁷. Robert A. Baron. a.g.e. 1986 s.129

Bunlar artık kuvvetli bir teşvik edici değil, sadece başarılarının devamı için lazım olan hususlardır.⁷⁹

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin ilk üç seviyesi hijyenik faktörle paraleldir. Diğer seviyelerdeki toplumsal ihtiyaçlar, başarı hissi, ilerleme tanınma, takdir arzusu ve kendini gerçekleştirme hissi, Herzberg'in motivator dediği güdüleyici faktörlerle eş değerlidir.⁷⁹

Aşağıdaki şekilde Maslow'un ve Herzberg'in kuramlarının karşılaştırmalı olarak şeması verilmiştir.⁸⁰

A. Maslow	F. Herzberg
Güdüleyiciler	
Kendini Gerçekleştirme	Sorumluluk
Saygı-Statü	Başarı-Tanınma
Ait olma-Sevgi	Kişilerarası ilişkiler Çalışma Şartları
Emniyet-Güven	Sigorta-Emeklilik İş Güvenliği
Fiziksel ihtiyaçlar	Maaş, ödeme
Sağlık Etmenleri (Hijyenik faktörler)	

Şekil 1. Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi ile Herzberg'in Çift Faktör Modelinin Karşılaştırılması

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde alt düzeydeki üç ihtiyaç (fizyolojik güven ve sosyal ihtiyaçlar) A.B.D.'de ve gelişmiş ülkelerde nispeten karşılanmış bulunmaktadır.

⁷⁹. Robert V. Penfield. a.g.e. s.99

⁷⁹. Jeffrey S. Kaiser. "Motivation. No Reason to Stay". Journal of Teacher Education. Vol.32, No.5, 1981, s.41-43

⁸⁰. Aynı. s.41

Bunlar artık motive edici faktörler olmaktan çıkmıştır ve Herzberg tarafından açıklandığı gibi hijyen veya koruma görevini yerine getirmektedir. Bunun aksine üst düzeydeki iki ihtiyaç, yani itibar görme ve kişisel bütünlük pek ender olarak karşılanabilmekte ve bu nedenle Herzberg tarafından açıklandığı gibi motive edici faktörler olarak iş görmektedir.⁸¹

3.6.1.4. McCLELLAND'IN BAŞARI GÜDÜSÜ

Bu teori, kişinin hedeflerini tayin etmesine ve o hedeflere belirli bir standartta erişmesine yardımcı olur. İstekler ve hedefler kişinin esas itici kuvvetini teşkil eder.⁸²

Harvard Üniversitesi psikologlarından olan McClelland insanlardaki başarı güdüsünü ölçmek için bir kişilik testi olan T.A.T.'yi uygulamıştır. Bu teknikle kişiliğin iç dinamiğini ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Sonuçta üç grup davranış üzerinde durmuştur.

McClelland'ın üç grup davranışı şunlardır:

- 1- İlişki kurma ihtiyacı,
- 2- Güç kazanma ihtiyacı,
- 3- Başarma ihtiyacı⁸³,

İlişki kurma ihtiyacı; Bu insanlar sevilmekten zevk alırlar, sosyal gruba girmeyi isterler, sosyal ilişkiler geliştirmeyi isterler.

⁸¹. Herbert G. Hicks, C. Ray Gullet. a.g.e. s.225-226

⁸². Osman Telimen. "Güdü (Motivasyon) Teorisi ile İhtiyaçların Kademeleşmesi Arasındaki İlişki" İ.Ü.İ.F. Dergisi. Cilt 1, Sayı 1, 1972, s.190-192

⁸³. John P. Campbell, Marvin D. Dunnette, Edward E. Lawler, Karl E. Weick. a.g.e. s.351-352

Güç kazanma ihtiyacı; Bu insanlar da hükmetmeye eğilimli, genellikle iyi konuşan, münakaşa ve öğretmekten zevk alan insanlardır.

Başarı ihtiyacı: Bu insanlar, başarılı olmak için yoğun bir arzu duyarlar. Aynı oranda başarısız olmaktan yoğun bir korku duyarlar. Kendilerine meydan okunulmasını isterler, kendilerine gerçekleştirilmesi zor hedefler seçerler.⁶⁴

Başarı ihtiyacı okul hayatıyla gelişir. Başarı güdüsü ile gerçek iş başarısı arasında olumlu bir ilişki vardır. Yüksek başarı güdüsü olan kişiler, daha iyi iş başarısı gösterirler. Bu nedenle kendilerini başarıyla özdeşleştirerek bu tür, ihtiyaçlarını tatmin ederler. Bunlar, iyi iş başarmayı başkalarının gözüne girmek için değil, kendi kişisel tatminleri için amaçlarlar.⁶⁵ Bu insanlar, başarısız olmaktan derin korku duyarlar. Gerçekleştirilmesi çok kolay işlere girişmekten sakınırlar. Bundan dolayı gerçekleştirilmesi zor hedefler seçerler.⁶⁶ Bir ülkenin örgütlerinde başarılı önderliğin en iyi kaynağını oluştururlar. Para düşkünü değillerdir. İçlerindeki mücadele başarma arzusu ve hizmet duyguları ile çalışırlar.⁶⁷ Başarıya ne ölçüde ulaştığını gösterecek somut bir kontrol sürecine maddi ve manevi ödüle ihtiyaç duyarlar.⁶⁸

Bundan dolayı McClelland'ın başarı güdüsünün tek bir etken olarak ele alınması; sosyo-ekonomik, kültürel ve tarihi etmenlerin ihmal edilmesine yol açmaktadır. McClelland

⁶⁴. Harold Koontz, Cyril O'Donnell. a.g.e. s.571-573

⁶⁵. Halil Can. Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı. Ank: H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Yay. No. 12, 1986, s.67

⁶⁶. Harold Koontz, Cyril O'Donnell a.g.e. s.572

⁶⁷. Keith Davis. a.g.e. s.33

⁶⁸. Toker Dereli. a.g.e. s.201-202

başarı güdüsünü belli bir çerçeveye içinde serbest iş sahasında kavramlaştırmıştır. Oysa ki değişik toplumlarda değişik durumlarda aynı güdünün değişik görünüşleri olabilir.⁸⁹

Başarı güdüsünün örgütlerin yönetiminde uygulanabilirliği bakımından daha somut bir model geliştiren düşünür Atkinson ve Feather'dir.⁹⁰ Atkinson 1957 yılında davranış nedenlerini incelemeye ve teoriyi birleştiren parçalar arasındaki matematiksel bağlantıyı kesinleştirmeye teşebbüs etmiştir.⁹¹

Feather ve Atkinson'a göre, başarıyı etkileyen faktörler şunlardır:

- a) Başarısızlıktan kaçma ve başarıya ulaşma arzusu,
- b) Belirli koşullarda başarılı ve başarısız olma olasılıkları,
- c) Başarılı olmaya özendiren (teşvik eden) etmenlere verilen değer ile başarısız olmanın sonuçlarına verilen değer,

Bu kişiler, bir görevde başarılı olma olasılığı ile, bireyi o görevde başarılı olmaya yönelten değerler arasında ters bir orantı olduğunu savunmuşlardır.⁹²

Bu suretle görevin gereğinden daha kolay olacak şekilde verilmesi ile çok kuvvetli bir başarı hissi yaratmak mümkün olabilir. Diğer yandan, çok güç görev yüklenilerek çok kuvvetli bir başarısızlık yaratmak da mümkündür. Deneyler bunun doğru olup olmadığını göstermiştir.⁹³

⁸⁹. Çiğdem Kağıtçıbaşı. İnsan ve İnsanlar. İst: Beta Basım Yayın, 1985, s.305

⁹⁰. Erol Eren. a.g.e. s.421

⁹¹. Bernard Weiner. Theories of Motivation from Mechanism to Cognition. Chicago: Markham Publishing Comp., 1972, s.192

⁹². Erol Eren. a.g.e. s.421-422

⁹³. Kurt Lewin. "Başarı ve Başarısızlığın Psikolojisi". Çev. Cengiz A. Sedef. Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bil. Fak. Dergisi, Aralık 1982, cilt 2, s.82

3.6.1.5. ERG TEORİSİ

Maslow'un kavramına dayanılarak yapılan araştırmalar sonucu ihtiyaçların üç büyük kümede toplanma eğilimi gösterdikleri saptanmıştır. Alderfer (1969, 1972) ihtiyaç teorilerini üçe ayırmaktadır.

1- Doğuştan gelen ihtiyaçlar: Yeme, içme, giyinme barınma, çalışma koşulları ve başarıyla ilgili ihtiyaçlar.

2- Sosyal ihtiyaçlar: Bu kişisel ihtiyaçlar kapsamındadır. insanın iş dışında ve işteki tatminini sağlar.

3- Gelişme ihtiyacı: Bunlar insanın kişisel gelişimi için önemli olan yetenek ve kapasite örnek olarak verilebilir.⁹⁴

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde ve Herzberg'in çift faktör teorisinde olduğu gibi ihtiyaçların güçlülük derecesine göre sıralanmasına karşıdır. O, ihtiyaçların bir bütün olduğunu ortaya koymuştur. Alt düzeydeki ihtiyaçların tatmin edilmeden önce üst düzey ihtiyaçlarının tatmin edilemeyeceğini veya faaliyetlerinden mahrum edilemeyeceğini savunmuştur. Bundan Maslow ve Herzberg hoşlanmazlar. Örneğin, Erg teorisi altında kişilerin geçmişleri veya kültürel çevresinin rolü vardır.

Alderfer, doğuştan gelen ihtiyaçların tatmin edilmesinden çok, gelişme ihtiyacının tatmin edilmesi üzerinde durmaktadır.

Erg teorisi üzerinde geniş araştırmalar yapılamamıştır. Bununla beraber bu teorinin önemini belirleyecek pek çok kanıt vardır.⁹⁵

⁹⁴. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.266

⁹⁵. F. Luthans. a.g.e. s.203

3.6.1.6. BİLİŞSEL DEĞERLENDİRME TEORİSİ

Adından da anlaşılacağı gibi bu kuram, bilişsel bir işlemi ele almakta, kişilerin davranışlarıyla elde ettikleri sonuçları kendi özelliklerine bağlayabilecekleri gibi, kendi dışındaki birtakım özelliklere de bağlayabileceklerdir. Buna göre Rotter (1966), içsel-dışsal denetim diye bir ayırım yapmış, bir de kişilerin hangi yöne eğilimli olduklarını gösteren bir de ölçek geliştirmiştir.⁹⁶

Kuramın asıl dayanağı "de Charms 1968", artan dış ödüllerin bireylerin davranışlarını bilinçlendirebileceği ve içsel güdülerini azaltabileceği varsayımında bulunmuştur. Ayrıca yapılan son çalışmalar da, dış ödüllerin bir bireyin iş yapabilmek için gerekli içsel güdü üzerindeki etkilerini açığa çıkarmıştır.⁹⁷

Bu alanda "de Charms"dan sonra içsel ve dışsal güdü ayırımı üzerinde duran Deci (1971)'dir.⁹⁸

Deci, bilişsel teori içinde etkileşimin etkisini kanıtlamak için pekçok deney yapmıştır. Farklı ödüllerin kişiye ve kişisel yoruma göre farklı etkiler yapabileceğini varsaymıştır.⁹⁹

Deci (1975), Deci ve Ryan (1970) de yaptıkları çalışmalarda ödüllerin ve başka faktörlerin, bireyin güdülenmesindeki etkileri üzerinde de çalışmışlardır. Bu çalışmalar sonucunda şu bulgular elde edilmiştir:

⁹⁶. Oğuz Onaran. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ank: Ank.Ü. Sos. Bil. Fak. Yay. No:47, 1981, s.235-252

⁹⁷. Bobby J. Calder. Barry M. Staw. "Interaction of Intrinsic and Extrinsic Motivation. Some Methodological Notes". Journal of Personality and Social Psychology. 1975, Vol. 31, No 1, s.76-80

⁹⁸. Mc. Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.283-284

⁹⁹. John A. Bates. "Extrinsic Reward and Intrinsic Motivation. A Review with Implications for the Classroom". Review of Educational Research. 1979, Vol. 49, No. 4, s.557-576

insanlar bir etkinliğe kendiliğinden güdülendiklerinde kendi kararlarını kendileri verebilecek güçtedirler.

Dış faktörler aracılığı ile güdülendiklerinde ise, karar verme konusunda daha az bağımsızdırlar. İnsanlar bir şey yaparken baskı altında tutulurlarsa veya karşılığında ödüllendirileceklerse bu dışsal güdüdür.

Eğer kişiler, yaptıkları işin karşılığında herhangi bir şekilde ödüllendirilmeyeceklerse veya işi yaparken bir baskıyla karşılaşmayacaklarsa buna "içsel güdü" denilmektedir.

Bu da göstermektedir ki kişiler parayla ödüllendirilmediklerinde, ceza aldıklarında, gözetim altında bulundurulduklarında, zamanla sınırlandırıldıklarında kendiliğinden güdülenmeleri azalmakta ve bu azalma içten dışa doğru olmaktadır.

Seçeneklerin sunulmasıyla artan güdülenme ise dıştan içe doğru bir değişiklik göstermektedir.

Tecrübe edilen başarılar, kişilerin kendilerini daha yeterli hissetmelerine, yol açmaktadır.¹⁰⁰ Kişi, işini değerli buluyorsa iş için görünürde bir ödül olmasa bile, işinde birtakım içsel ödüller alıyor demektir. Buna karşılık faaliyetle ödül arasında bir bağ yoksa, bu ödül "dışsal" sayılmaktadır.¹⁰¹

Bilişsel değerlendirme teorisine göre, bütün ödüller ve baskıların iki yönlü işlevi vardır.

1- Denetleme Yönü: Bu yönüyle dışsal bir ödül, nedenselliğin içten dışa çevrilmesine yol açar.

¹⁰⁰. Edward L. Deci, John Nezlek, Louise Sheinmen. "Characteristics of The Rewarder and Intrinsic Motivation of The Rewarder". Journal of Personality and Social Psychology. 1981, Vol.40, No.1, s.1-10

¹⁰¹. E. L. Deci. "Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement and Inequity". Journal of Personality and Social Psychology. 1972, Vol. 22, s.113-120

2- Bilgi verme (Geriye bildirim) Yönü:

Bu yönüyle de dışsal bir ödül yoluyla kişiye o ödüle yönelmiş faaliyetin etkinliğine ilişkin bilgi verilir. Böylece kişinin kendine güveni, inancı etkilenmiş olur. Dolayısıyla içsel güdülenme artar.¹⁰²

Deci (1975), performans düzeyi ile ilgili olan ödüllendirme ihtimalinin en kuvvetli bir zayıflatıcı etkiye sahip olduğunu savunmuştur. Fakat bu tip ödüllendirme, kişisel olarak amaca ulaşmayı teşvik etmektedir.¹⁰³

Birçok kuramsal fikir, içsel ve dışsal güdünün iki uygulama şeklinin etkilerinin değişime uğradığını savunmaktadır. Bu değişimlerden;

Birincisi; sadece faaliyette cazip olma olasılığı olan ödüllendirmeler,

ikincisi de; görevde belli bir seviyeye ulaşma ihtimaline göre olan ödüllendirmedir.¹⁰⁴

Uygulama alanında dıştan gelen güdülerin etkisiyle içsel güdülerin bir kenara itilebileceği varsayılmıştır. Genellikle böyle dış güdünün etkisi altında hareket eden kişiler, işlerinde içsel güdünün etkisiyle hareket eden kişilerden daha ilgisiz davranmaktadırlar.

Bu iddialar, bu gibi engellemeler üzerinde yapılan birçok deneylerle ispatlanmıştır ve sadece sosyal içerikli engellemelerin her durumda insanın içsel güdüsünü bastırabileceği vurgulanmıştır.¹⁰⁵

¹⁰². Oğuz Onaran. a.g.e. s.236

¹⁰³. Hang J. Arnold. "Task Performans, Perceived Competence and Attributed Causes of Performance as Determinants of Intrinsic Motivation". Academy of Management Journal. 1985, Vol.28, No.4, s.875-890

¹⁰⁴. Hang J. Arnold. a.g.e. s.576-577

¹⁰⁵. Teresa M. Amabile. "Motivation and Creativity Effects of Motivational Orientation and Creative Writers". Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 48, No. 2, 1988, s.393-399

Kruglanski Friedman ve Zeevi (1971) yaptıkları deneylerde koşulsuz ödüllerin ve içsel güdünün etkileri üzerinde daha iyi açıklamalarda bulunmuşlardır.¹⁰⁶ İçsel güdünün ilgi ve faaliyetlerdeki etkiye dayandırılan ödüllendirmelerde performansın olumlu yönde, daha sonra yönetimce verilen ödüllendirmelerde ise performansın gözle görülür biçimde düştüğünü kaydetmişlerdir. Daha birçok araştırmacı da Calder ve Staw (1975), Farr (1976); Farr, Vance ve McIntyre (1977); Philips ve Lord (1980); Deci (1972); Farr ve diğerleri (1977), Harckiewicz (1979), aynı görüş üzerinde deney ve gözlemler yapmışlardır.¹⁰⁷

Lepper, Green ve Nispett (1973), Amabile, De Jong ve Lepper (1976); belli koşullarda insanların hedeflerinin etkinlik derecesine göre gerekli olan güdülenmenin azaldığını veya güdülenmenin arttığını gözlemişlerdir.¹⁰⁸

Bandura da (1976), kişinin kendi kendini yönetmesi ve güdülenmesi için belli bazı fonksiyonlara ihtiyaç gösterdiğini, bunun da dışsal güdüler yardımıyla gelişeceğini vurgulamıştır.¹⁰⁹

3.6.1.7. DAVRANIŞI ŞARTLANDIRMA TEORİSİ

Operant şartlandırma diye adlandırılan bu şartlanmada temel işlem, sistematik olarak olumlu davranışların kuvvetlendirilmesi, istenmeyen davranışların ise söndürülmesidir.¹¹⁰ Günümüzde okullarda, iş çevrelerinde, psikoterapi-de ve pek çok alanda Skinner'in operant şartlandırma tek-

¹⁰⁶. Dale S. Beach. a.g.e. s.467

¹⁰⁷. Hang J. Arnold. a.g.e. s.875-890

¹⁰⁸. E. L. Deci, J. Nezlek, L. Heinmen. a.g.e. s.2

¹⁰⁹. Hung J. Arnold. a.g.e. s.875-890

¹¹⁰. B. F. Skinner. Science and Human Behavior. New York: 2.Ed. The McMillan Company, The Free Press, 1971.

nikleri uygulanmaktadır.¹¹¹ Bu teorik görüşe göre davranış bireyin bir fonksiyonuymuş gibi açıklanır. Özellikle güdü, algılama, tepki, beklenti, kişisel karakteristikler gibi iç uyarıcılar insanın şu ya da bu şekilde davrandıklarını açıklamada kullanılmaktadır. Bu konudaki pekçok teori (Maslow (1965), Wroom (1964), Adams (1965), Locke (1968)) çok sıkı bir şekilde bu teorik yapı ile ilgilidir.¹¹² Yazarlar davranışı şartlandırma programlarını istenmeyen davranışları değiştirmek veya gidermek için işgücü yönetimine imkân sağlayan ve amaca erişmede daha uygun davranışlar geliştirerek onu yenileyen bir teknik olduğu sonucuna varmışlardır.¹¹³ Davranışın incelenmesine bir yaklaşım tarzı olarak operant (edimsel) şartlanma şu öğelerden meydana gelmektedir:

- 1) Davranış ve çevresi hakkında birtakım sayıltılar,
- 2) Davranış ve çevresinin objektif ve bilimsel olarak betimlenmesinde kullanılabilecek bazı tanımlar,
- 3) Davranışın, laboratuvarında deneysel yolla incelenmesinde kullanılabilecek birtakım teknikler ve işlem yolları; ve son olarak da,
- 4) Deney yoluyla ortaya çıkarılmış pekçok olgu ve ilke ¹¹⁴.

Davranış değişikliğinin başarılı bir şekilde gerçekleşmesi, ancak kullanılan pekiştirme programlarının yapısına ve tabiatına bağlıdır. Arzu edilen davranışın açık olarak görülen belirtileri yoksa, davranışın pekiştirilmesi de

¹¹¹. Dale S. Beach. a.g.e. s.469

¹¹². Tim V. Davis, D. Fred Luthans. "Social Learning Approach to Organizational Behavior". The Academy of Management Review. Vol. 5, No.2, 1980, s.281

¹¹³. Henry L. Tosis, W. Clay Hammer. Organizational Behavior and Management A Contingency Approach. Chicago: St.Clair Press, 1977, s.354

¹¹⁴. G. S. Reynolds. Edimsel (Operant) Şartlanmaya Giriş. Çev. İffet Dinç. Ank: Hacettepe Üniversitesi Yay. 22, 1977, s.1

mümkün değildir. Herhangi bir yol, kişiye hangi tepkinin ödül getireceğini göstermektedir.¹¹⁵

Bunun için, genelde uygulanan pek çok pekiştirme programları vardır. En çok sabit aralıklı, sabit oranlı, değişken aralıklı ve değişken oranlı programlar mevcuttur. Burada pekiştiriciler arasında belirli bir süre geçmesi gerekir.

Sabit aralıklı pekiştirme: Pekiştiriciler arasında belirli bir süre geçmesini gerektirir. Örnek; haftalık ücret çekleri gibi.

Sabit oranlı programlar: Bir dizi arzulanan tepkinin ardından bir pekiştirici geldiği zaman oluşur. Sabit programlarla bir ölçüde pekiştirme sağlanır. Ancak bu, değişken aralıklı programlardaki gibi güçlü değildir.

Değişken aralıklı pekiştirme: Bir pekiştirme değişik zaman aralıklarıyla verilirse oluşur. Genellikle değişiklikler, bir ortalama pekiştirme süreci çevresinde toplanır.

Değişken oranlı program: Pekiştiriciler arasındaki tepki sayısı değişince gerçekleşir. 14,15,12,24 ve 17 tepkiden sonra pekiştiricide olduğu gibi. Bu türde değişken oranlı bir pekiştirme programı çok ilgi çeker ve tüm pekiştirme programları arasında en etkilisidir. Doğru tepkiler en iyi bu programla sağlanır. Para makineleri ve kumar araçları buna örnek verilebilir.¹¹⁶

Bir davranışın pekiştirilmesi için olumlu pekiştirecin (tepkilerin) güdülenmeye uygun olması gerekir.¹¹⁷ Bu suretle örgütsel ortamda para, statü, terfi, kişisel övgü

¹¹⁵. Donald E. Porter, Philip B. Applewhite. *Studies Organizational*. Pennsylvania : Text Book Co., 1964, s.658

¹¹⁶. Keith Davis. a.g.e. s.86-87

¹¹⁷. Clifford T. Morgan. *Psikolojiye Giriş*. Çev. Hüsnü Arıcı Başkanlığında Bir Ekip. Ank: H. Ü. Psikoloji Bölümü Yay. No.1, 1982, s.92

gibi davranışların teşvikinde ödül sistemleri geçerli olmaktadır. Genelde davranış değişikliği adı altında kullanılan bu ödüller, iyi planlanmış sistematik bir programla yönetilmelidir.¹¹⁸

Operant şartlandırmada söndürme ise; davranımını ya tamamen ortadan kaldırır, ya da pekiştirmeden önceki düzeye indirir. Daha önceki söndürülmelerin sayısı ne kadar çoksa, sönme o kadar çabuk ilerleyebilir. Genellikle davranışlar daha önce birçok kereler pekiştirilmiş, sonra söndürülmüş olanlar, pekiştirme kesilir kesilmez çabuk sönme gösterirler.¹¹⁹ Örgütsel ortamda da durum aynıdır. Bu durumda işgören istenmeyen bir davranışı tekrarlamaz ve ondan vazgeçer. Ancak bu araların güdüleyici bir yönü olmaktan çok, yöneticilere karşı kızgınlık ve moral bozukluğuna neden olan bir tutum da geliştirmelerine neden olur.¹²⁰ Operant şartlanma programları soyut ve içten gelen insan ihtiyaçları yerine, somut ve dış sonuçlar üzerinde durur. Bununla birlikte uygulanması güçtür. Sonra ödüller değişken bir temel üzerinde uygulanabilir. Sabit veya değişik aralıklı bir programın uygulanması, bu programın aralıklı bir zamana mı, veya oranlı olarak mı uygulanması gerektiği konusu dikkatle incelenmelidir.¹²¹

Açıkçası davranış bilimcileri personel gelişimi alanında bu basit temeller üzerine bir vurguda bulunamamışlardır. Personel gelişiminde maaş artırımlarının yıllık; meziyetlerle ilgili mükâfatların çok etkin teknikler olduğunu ortaya koymaktadırlar. Ödül veya arzular çok geciktirildi-

¹¹⁸. F. Luthans, D. D. White. Behavior Modification Application to Manpower Management. Contemporary Readings in Organizational Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1977, s.358-359

¹¹⁹. G. S. Reynolds, a.g.e. s.31-33

¹²⁰. Erol Eren, a.g.e. s.444-447

¹²¹. F. Luthans, D. D. White. a.g.e. s.358-359

ğinde çalışan üzerinde çok az etki yapması beklenmektedir. Daha sık takdir ve ödül dağıtımlarının, özellikle belli görev veya iş üniteleri ile ilişkilerinin derecesinde daha etkili olacakları muhtemeldir.¹²²

3.6.2. BEKLEViŞ TEORİLERİ

Son yirmi yıl içinde beklenti teorisinin güdüye yaklaşımında çeşitli gelişmeler olmuştur. Davranış sebepleri konusunda dört düşünce bu teorinin temelini genişletmiştir. Bunlar;

1- Bireydeki güçlerin bileşimi ve çevre, davranışı belirler.

2- Toplumda insanlar, kendi ihtiyaçları hususunda karar verirler. Bunlar; işe gelme, aynı işte kalma ve diğer şirketlere katılma gibi genel anlamda üye olma, kararlarıdır.

3- Ne kadar üretilebileceği, nasıl sıkı çalışılacağı ve işin kalitesi konusundaki genel anlamda iş performansı ile ilgili olan kararlardır.

4- Farklı insanların, farklı ihtiyaçları vardır. örneğin; iyi bir ücret, iş güvenliği, terfi gibi isteklerde diğer kişiler aynı beklentide olmayabilir.¹²³

Dolayısıyla beklenti teorileri, beklenti sonucu bağlantılarının nasıl oluştuğunun özellikle belirtilmesinde daha esnektirler. ödül bağlantısının eylemler üzerinde ona geçici bir şekilde yön verecek görev yaptığını düşünürler.¹²⁴

¹²². Gene W. Dalton, Paul R. Lawrence. *Motivation and Control in Organizations*. New Jersey, Richard D. Irwin, 1971, s.336-345

¹²³. Don Helleriegal, John W. Slown, Richard W. Woodman. a.g.e. s.188

¹²⁴. J. P. Campbell, M. D. Dunnette, E. E. Lawler, K. E. Weick, a.g.e. s.341-343

Beklenti teorilerinin bir önemli tarafı, değişik mesleklerin ödülleri çekiciliğini temsil eden fikirlerini yansıtmasıdır.

Beklentiği artırmak için örgütsel davranışların değerli sonuçları takip edilmeli, örgütler, ne istendiğini açıkça tanımlamalı, pozitif ve negatif neyin uygun olup olmayacağını açıklayan feed-back'leri ortaya koymalı, bu davranışlara bağlı olan ödül sistemlerine sahip olmalıdır.¹²⁵

3.6.2.1. VROOM'UN BEKLENTİ TEORİSİ

Herzberg'in çift faktör teorisi ve diğer araştırmalar, kişiyi motive eden iş rolleri üzerindeki etmenleri araştırmaya yöneliktir. Halbuki Vroom'un Beklenti Teorisi, kişisel farklılıkların güdüdeki rolünü açıklamaya yöneliktir.

Vroom'un teorisine göre kişinin bir iş için eylemde bulunma gücü iki faktöre bağlı olmaktadır. 1. Valens: (Kişinin ödülü arzu etme gücü, 2.güç (kuvvet); yani güdüsüdür. Buna göre: Güç = Valens x Bekleyiştir. Burada güç; bir insanın güdülenme gücünü, valens; belli bir gayret sarfederek elde edeceği ödülü arzulama derecesini, beklenti de; bazı özel etkilerin istenilen sonuçlara götürme ihtimallerini içermektedir.¹²⁶ Beklenti teorisine göre bu kavramları şöyle açıklayabiliriz.

1- Beklenti (expectancy): İşgörenin belli bir çaba sonucu başarılı bir performans göstereceğine inanmasıdır.¹²⁷.

¹²⁵. Terence R. Mitchell, James R. Larson. *People In Organizations An Introduction to Organizational Behavior*. (3.Ed.), New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1987, s.163-164.

¹²⁶. Harold Koontz, Cyril O'Donnet a.g.e. s.569

¹²⁷. Don Helleriegel, John W. Blown, Richard W. Woodman, a.g.e. s.188-189

Kuramsal olarak beklenti, matematiksel şekliyle (0) ile (+1) arasında bir değerdir. Kişi belli bir davranışı ortaya çıkarmayacağına, yani belli bir performans düzeyine erişemeyeceğine, hedefi gerçekleştiremeyeceğine inandığında beklentisi yoktur, yani sıfırdır. Belli bir davranışın, belli bir sonuca ereceğine yani başarı gösterebileceğine inanıldığında bu değer (+), inanmadığında ise (-) olacaktır.¹²⁸

2- Valens (Valence); Bireyin işinde olan bir hareketin mümkün olabilecek sonuçlarına karşı verdiği pozitif veya negatif bir değeri ifade etmektedir. (+) Valensta istek çok fazladır. (-) Valensta istek hiç yoktur. (0) Valensta ise nötr olma durumu mevcuttur.¹²⁹

Kişilerin belli bir ödüle verdikleri değer, bir bakıma ödülün onların ihtiyaçlarını tatmin etme değerini de gösterir. Netice olarak yüksek valens, kişinin daha fazla gayret sarfetmesine sebep olur.¹³⁰

3- Araçsallık (Instrumentality); işgörenin belli bir performansının, belli bir ödüle ya da doyurucu bir valansa ulaşabileceğine inanmasıdır. Birinci derecedeki sonuç ile ikinci derece sonuç arasındaki ilişkiye araç denilmektedir. (-1) den (+1) e doğru uzanan değerlere sahiptir.¹³¹ Örneğin, birinci derecede sonuç olarak kişinin maaşı artabilir. Esasında birinci derecedeki sonuçlar, ikinci derece sonuç olarak adlandırılabilen amaçları gerçekleştirmede bir araçtır. Yoksa tek başına yüksek bir maaşın bir anlamı yoktur.

¹²⁸. V. H. Vroom. *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons Inc., 1964, s.17-18

¹²⁹. İltis Akad. a.g.e. 1984 s.177

¹³⁰. Tamer Koçel. a.g.e. s.316

¹³¹. Don Helleriegal, J. W. Slown. R. W. Woodman. a.g.e. s.189

işte araçsallık, birinci derece sonuçların ikinci derece sonuçlara ulaştıracağı konusunda kişinin sahip olduğu subjektif olasılığı ifade eder.¹³²

örgütsel ortamda birinci derece grup sonuç: Para terfi, tanınma gibi şeyleri içerir. Bilindiği gibi bu sonuçlar davranışlara direkt bağlıdır. Yine de Vroom'ın üstü kapalı bir şekilde önerdiği gibi, ücret artışlarının ve terfilerin kişiler için değeri olmayabilir. Onlar belirli bir eylemin direkt sonucu olarak elde edilmeyen, yiyecek, giyinme, konut, eğlence ve statü gibi ikinci derecedeki sonuçları güvence altına almadaki rollerine bağlı olarak birinci derecedeki sonuçlara değer vermektedirler.

Özetlersek; Vroom'un formülü güdüsel güç ya da çaba, bir insanın davranışlarının belli sonuçlara ulaşacağına ait beklentisinin bir fonksiyonudur. Örneğin, artan bir çaba sonucunda maaşın yükselmesi. Bir sonucun değerliliği, diğer sonuçların değerliliğini elde etmek için gerekli vasıtaların sıra ile işlevini yerine getirmesi ile mümkün olabilir.¹³³

Bu teorinin önemli oluşunun bir nedeni de kişilerdeki farklı ihtiyaç ve dürtüleri tanımasıdır.¹³⁴ Aynı zamanda bu teori insanların gerçek ekonomik görüşlerine dayalı ve bilişseldir. Kendisi için avantaj teşkil edecek kararları kendisi verecektir.¹³⁵ Bu teori, özel bir hareketi seçmede kişi üzerindeki kuvvetini önceden bildirmek için düzenlenmiştir.¹³⁶

¹³². Tamer Koçel. a.g.e. s.317

¹³³. John P. Campbell, M. D. Dunnette, E. E. Lawler, R. E. Weick. a.g.e. s.344-345

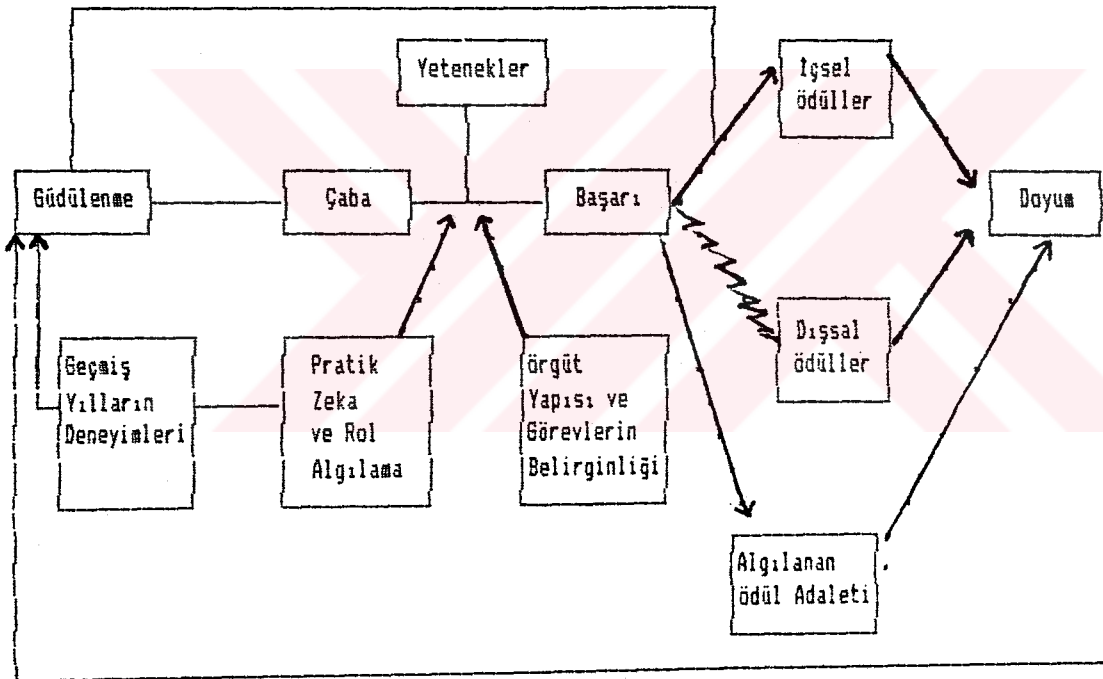
¹³⁴. H. Koontz, C. O'Donnell. a.g.e. s.569-570

¹³⁵. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.280

¹³⁶. Terence R. Mitchell, James R. Larson. a.g.e. s.163-164

3.6.2.2. LAWLER VE PORTER'İN GELİŞTİRİLMİŞ BEKLENTİ-DEĞER TEORİSİ

Bu modelde, Vroom'un modeli esas alınmış ve bazı ilaveler yapılarak genişletilmiştir. Bu teori, güdüleme gücünün, kullanılan enerjiye, mükâfatın değerine, kişinin gerçekten ödülü alma olasılığına bağlı olduğuna dayanmaktadır.¹³⁷ Bu teoriye göre, güdüleme, tatmin ve performans birbirini ile ilişkili üç ayrı değişken olarak kabul edilmektedir. Aşağıda Lawler ve Porter'in Beklenti-Değer teorisi şematik olarak verilmiştir.¹³⁸



Şekil 2. Lawler ve Porter'in Beklenti Değer Modeli

Bu modelin ilk bölümü Vroom'un modelinin aynısıdır. Yani kişinin motive olma derecesi valens ve bekleyiş tarafından etkilenmektedir. Ancak Lawler ve Porter'e göre ki-

¹³⁷. H. Koontz, C. O'Donnell. a.g.e. s.570

¹³⁸. L.W. Porter and E. E. Lawler III. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood III. Richard D. Irwin Inc., 1968, s.17.

şinin yüksek bir performans göstermesi otomatik olarak yüksek bir performans ile sonuçlanmaz.¹³⁹ Araya giren iki yeni değişken olarak bilgi ve yetenek ile bireyin algıladığı rol performansına etki etmektedir. Bireyin gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olması performansı olumlu yönde etkileyecektir. Burada tatmin; bağımlı bir değişken, performans ise; bağımsız bir değişken olarak görülmektedir. Tatmin ve performans arasındaki ilişki ancak ödül yolu ile bağlanabilmektedir.¹⁴⁰ Örgütlerde kişi, belli bir performans gösterebilmek için uygun bir rol anlayışına sahip olmalıdır. Aksi halde çeşitli rol çatışmaları (role conflicts) ortaya çıkacaktır ve kişinin performans göstermesini engelliyecektir.¹⁴¹

Ayrıca Porter ve Lawler, içsel ve dışsal ödülü de birbirinden ayırmaktadır. İçsel ödüller; bireye iyi bir performans gösterdiği an bireyin kendisi tarafından verilmektedir. Bu ödüller, başarı duygularını ve Maslow tarafından tanımlanmış olan üst düzey ihtiyaçlarının karşılanmasını kapsar.

Dışsal ödüller ise, örgüt tarafından ve alt düzey ihtiyaçların tatmini için verilir. Bu gruptaki ödüller; ücret, terfi, statü ve iş güvenliği gibi konuları kapsamaktadır.¹⁴²

Porter ve Lawler modelinde tatmin; performans ile ödüller sonunda ortaya çıkar. Tatmin olma hali ödüle tamamen bağlı bir olay değildir. Bugün endüstri alanında öyle işler vardır ki, işçiler için, düşük seviyede kabul edile-

¹³⁹. Tamer Koçel. a.g.e. s.318

¹⁴⁰. Donald P. Schwab and L. L. Cummings. Theories of Performance and Satisfaction: A Review Readings in Organizational Behavior and Human Performance, (Ed.W.E.Scott and L.L. Cummings), Homewood, Illinois: Richard D. Irwin Inc., 1973, s.134-139

¹⁴¹. Tamer Koçel. a.g.e. s.319

¹⁴². Herbert G. Hicks, C. Gullet a.g.e. s.230

bilecek bir performans, sürdürülen katılım için yeterli olabilmektedir. Eğer sistemde ödüller, bireysel performans-tan çok katılım (participation) üzerine yoğunlaşırsa ve iş-görenler iyi bir şekilde yönetildiklerini algıarlarsa, mantıki olarak tatmin olma durumunun olacağı açıkça ortadadır.¹⁴³

Kuram, bir örgütte düşük başarıllı,fakat aradığını bulmuş kimselerin olabileceğini, yine aynı zamanda yüksek başarıllı,fakat bekleyişlerine uygun biçimde ödüllendirilmiş işgörenlerin de olabileceğini göstermektedir.¹⁴⁴

Bu kuramda Porter ve Lawler, iş bilincini performansın bir karakteristiği olarak formüle etmişlerdir. İş bilincini "çabaların yönünü bireyin işini başarıyla yapabilmesi için inandığı ve çabasını o yöne sevkettiği davranış ve faaliyet çeşitleri" olarak tanımlarlar. Bu davranışların bireyin yöneticisi tarafından daha iyiye yönlendirilmesi gerekir. Bu da yöneticinin o işteki bilincine bağlıdır.¹⁴⁵

3.6.2.3. EŞİTLİK TEORİSİ

Bu teori, kişinin diğerleriyle olan ilişkilerindeki tarafsızlığı belirlemede tek anahtar element olan sosyal bir karşılaştırmadır. Birçok yıldan beri psikologlar insanların kendilerini bilmeye başlamalarından sonra, en çok uyguladıkları şeyin birbirlerini mukayese etmeleri olduğuna inanmaktadır.¹⁴⁶

¹⁴³. D. P. Schwab and L. L. Cummings a.g.e. s.136

¹⁴⁴. Erol Eren. a.g.e. s.441

¹⁴⁵. Herbert G. Haneman III and Donald P. Schwab. Evaluation of Research on Expectancy Theory Performance; Reading in Organizational Behavior and Human Performance. Ed. W. E. Scott and L. L. Cummings Homewood Illinois. Richard D. Irwin, Inc., 1973, s.44-49

¹⁴⁶. Robert A. Baron. a.g.e. 1986 s.130-131

Bu teori, J. Stacy Adams tarafından ortaya atılmıştır. Kişinin işini yaparken harcayacağı çaba ile işteki başarısı ve tatmin olma derecesinin, kişinin o iş hakkında belli algı ve inançlarına bağlıdır.¹⁴⁷

Sistematik olarak mukayese sonucu, kişiler arasında fark olduğunda durum şudur:

$$\frac{\text{Kişinin elde ettiği sonuç}}{\text{Kişinin sarfettiği gayret}} < \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarfettiği gayret}}$$

$$\frac{\text{Kişinin elde ettiği sonuç}}{\text{Kişinin sarfettiği gayret}} > \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarfettiği gayret}}$$

eşit olduğunda;

$$\frac{\text{Kişinin elde ettiği sonuç}}{\text{Kişinin sarfettiği gayret}} = \frac{\text{Başkalarının elde ettiği sonuç}}{\text{Başkalarının sarfettiği gayret}}$$

olarak ifade edilir.

Yukarıda belirtildiği gibi, kişinin elde ettiği sonuçlar ile sarfettiği gayret oran olarak gösterildiğinde, kişinin başkaları ile kendini algısal olarak mukayese etmesi sonucunda bir eşitsizlik mevcutsa, kişi bu eşitsizliği giderici davranışlarda bulunacaktır.¹⁴⁸ Burada kişinin elde ettiği sonuçlar "çıktı" (outcomes) olarak da adlandırılır ve işin yapılması ile ilgilidir. Bunlar; ücret, yan ödemeler, ikramiyeler, terfi, sorumluluk, sosyal yardım, statü sağlama, çalışma şartları gibi faktörlerdir. Bunların elde edilebilmesi için kişinin bir çaba göstermesi gerekmektedir. Bunlar da girdiler (inputs) dir. Yaş, cinsiyet, eğitim

¹⁴⁷. J. S. Adams and P. R. Jacobson. "Effects of Wage, Inequities on Work Quality". Journal of Abnormal and Social Psychology. 1964, Vol.69, s.19-25

¹⁴⁸. Fred Luthans, a.g.e. s.212-213

düzeyi, örgütsel pozisyon, yetenek, deneyim, kalifikasyon, mesleki çaba, kendini yetiştirme gibi faktörlerdir.¹⁴⁹

Kişinin işe katkıları karşılığında aldığı ödüller, diğer kişilere oranla daha azsa, ya da fazla ise, eşitsizlik doğar. Bu denksizlik duygusu, kişide bir gerginlik yaratacak ve kişi de bu gerginliği azaltmaya çalışmak için yeni yollar deneyecektir. Fakat dikkatten kaçırılmaması gereken bir noktada bu karşılaştırmaların objektif değil, subjektif olduğudur.¹⁵⁰ Bu karşılaştırma sonucu kişi kendi ödülleri ve katkıları ile diğerlerini eşit olarak algılıyorsa eşitlikten söz edilmesi mümkündür. Eğer farklı bir durum varsa, o zaman birey eşitsizliği ortadan kaldırmak için çalışacaktır.¹⁵¹ Bunlar şu şekilde sıralanabilir:

- Sarfedilen gayretin değiştirilmesi (üretimin artırılması ve azaltılması veya daha az çalışma,
- Daha yüksek ücret veya ödül talebi,
- Harcanan çaba ile elde edilen sonucun mantıklı olarak karşılaştırılması, böylece eşitsizliğin azaltılması
- İşe devamsızlık, istifa veya işyeri içinde değişiklik isteği, gibi nedenler olabilir.¹⁵²

Pritchard tarafından özetlendiği gibi eşitlik teorisi özel bir tanım gerektiren üç grup değişkeni birleştirir.

1) Girdi ve çıktılarının doğası: Bir birey sarfedilen gayret ve elde ettiği sonuçları uygun bir şekilde açığa çıkmasının yanı sıra, bu öğeler arasında bağlantının düzeyi ile de uğraşmak zorundadır.

2) Karşılaştırılan kişi ve karşılaştırılan süreç: Bir birey kullanacağı çok sayıda değerlerini göz önüne al-

¹⁴⁹. Don Helleriegel, J. W. Slown, R. W. Woodman, a.g.e. s.193

¹⁵⁰. Oğuz Onaran, a.g.e. s.168-169

¹⁵¹. Mc Cormick, D. R. Ilgen, a.g.e. s.270

¹⁵². F. Luthans, a.g.e. s.214

malı, aynı zamanda geçen zaman içinde kendi değerlerindeki değişmelere de dikkat etmelidir.

3) Eşitsizliğin çözüm yolları: Bu durum teori olarak eşitlik teorisinin en zayıf noktasıdır. Bu eşitsizliği olumlu yönde değiştirmek için metodlar çoktur. Fakat metodlar arasında tercihle ilgili bireysel farklılıklar da mevcuttur.¹⁵³

Adams ayrıca, ücret konusunda kişilerin fazla ücrete karşı yetersiz ücrete gösterdiğinden daha az tepki gösterdiğini ve bu durumda toleransın daha fazla olduğuna da dikkat çekmiştir.¹⁵⁴

Çeşitli uygulama araştırma sonuçları, genel olarak eşitlik teorisinin ortaya koyduğu hususları doğrulamaktadır.¹⁵⁵

3.6.2.4. AMAÇ TEORİSİ

Locke'a göre amaç teorisi, işgörenlerin bir işi yapmalarının, o işi başarmak için ortaya koyduğu kişisel amaçlarının büyük rolü olduğunun belirtilmesidir. Bu amaçlar işgörenlerin gelecekte ne yapmaya niyetlendiklerini gösterir. Bu amaçlar kişinin performansıyla ilgilidir. Geçmiş ya da şimdiki davranışlarından çok, gelecekteki davranışlarına özgüdür.

Bu nedenle, iş yerinde örgütsel amaçları gerçekleştirmeye yönelik davranışlar ve tepkiler, kişilerin burada amaçlarına uygun algılama ve yargılama süreçlerine bağlı

¹⁵³. J. P. Campbell, M. D. Dunnette, E. E. Lawler, Karl E. Weick. a.g.e. s.349-350

¹⁵⁴. Mc Cormick, D. R. Ilgen a.g.e. s.271

¹⁵⁵. Tamer Koçel. a.g.e. s.322

olmaktadır.¹⁵⁶ Locke'a göre amaçların iki ana görevi vardır. Bunlar, güdülenme için temel teşkil ederler ve davranışlara rehberlik ederler. Bu amaçlardan birincisi güdüsel amaç; bir iş için harcanacak gücün miktarının belirlenmesine yardım ederler. Eğer birey yapacağı iş hakkında daha önceden bir bilgi birikimine sahipse, fazla çalışmalı mı, aynı oranda devam etmeli mi, ya da biraz dinlenmeli mi, bunlara karar verebilir. Ayrıca yapılacak işlerin çok zor ya da kolay oluşundan dolayı bir çabaya değmeyeceği konusunda işi reddetme olanağı verir. Belirlenen herhangi bir amacın gerçekleşebilmesi için birtakım koşulları yerine getirmek gerekir. İlk olarak birey amacının ne olduğunun bilincinde olmalı, başarabilmek için ne yapacağını bilmelidir.¹⁵⁷

İkincisi de dışardan örgüt tarafından verilen özendiricilerdir. Bunlar, işgörenlerin amaçlarıyla niyetlerini etkileyerek işbaşarımı üzerinde etkili olurlar.¹⁵⁸

Bireyin amaçlarına ulaşması, ya da yüksek düzeyde performans göstermesi "tatmin" adını verdiğimiz olumlu bir duygusal durumu ortaya koyarken, amaçlarına ulaşmaması tatminsizliğine neden olmaktadır.¹⁵⁹ Amaç ne kadar belli ise, birey neye ihtiyacı olduğunu daha iyi bilir. Bu yüzden amaç, davranışın belirli bir yönde ilerlemesine yardımcı olur. Bir amacın zorluğu da bireyin performansı açısından önemlidir. Şayet gerçekleştirilecek amaç çok zorsa, birey

¹⁵⁶. E. A. Locke. "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives". *Organizational Behavior and Human Performance*. 1968, 3, s.157-189

¹⁵⁷. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.285-286

¹⁵⁸. Oğuz Onaran. a.g.e. s.138-139

¹⁵⁹. Alev Ergenç. "İş Doyumunun Belirleyicileri Olarak Beklenti Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri" *Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyuma Sunulan Bildiriler, Yorumlar Tartışmalar*. 16-19 Kasım 1981. Ank: T.O.D.A.İ.E., 1982, s.309-319

bu amacını gerçekleştirmeyebilir. Bir amacın gerçekleştirilmesinin zor ya da olanaksız olması, birey için bir ölçü sayılmakta, birey kendini bu koşullara göre ayarlamaktadır.¹⁶⁰

Teoriye göre "elinden gelenin en iyisini yap" gibi kesin olmayan amaçlar etkili değildir. Bu güne kadar yapılan birçok çalışmada belirli bir amacı güden durumların, diğer durumlara oranla kişiyi daha yüksek bir noktaya götürdüğü belirtilmiştir. İkinci olarak da, araştırmacılar, çoğu kesin ve zor amaçların kişiyi daha iyi bir performansa götürdüğünü ileri sürmektedirler. Buna rağmen halâ bazı durumlarda amaç teorisi, bazı şüphelerle çevrilidir. Özel olarak yapılan araştırmalar amacın güdüde en önemli bir araç olduğunu ortaya çıkarmıştır.¹⁶¹ İşyerinde bireyleri değerlendirmek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bağdaştırmak bakımından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir.

Latham ve Locke (1979) bir amaç saptanmasının iş-başarımını artırdığı, ama katılmayla saptanan amacın her zaman verilen amaçtan daha iyi sonuç vermediğini söylemektedirler. Demek ki önemli olan nasıl olursa olsun, ortaya bir amacın konmuş olmasıdır. Bir dizi deney yapan Locke (1967), Brayon (1966-67) amaçlar ne kadar belirgin olursa iş başarmanın da o oranda artacağı sonucunu vermişlerdir.¹⁶² Bir insanın görevini yerine getirebilmesi için dilediği tatmininin kişisel sonuçlar arasında da deneyimsel bir

¹⁶⁰. Mc Cormick. D. R. Ilgen, a.g.e. s.285-286

¹⁶¹. Terence R. Mitchell, J.R. Larson, a.g.e. s.165-166

¹⁶². Oğuz Onaran. a.g.e. s.143-153

ilişki olabileceğini bugün birçok araştırmacı kabul etmektedir.¹⁶³

Sonuç olarak bu teoride amaçların en etkili olduğu durum; kesin, özel, somut ve üstün amaçlar için başarılabilir hedefler olduğu zaman epey başarılı sonuçlar elde edilmesidir.¹⁶⁴

3.6.2.5. SOSYAL ETKİ TEORİSİ

Bu teori ihtiyaçlar hiyerarşisi teorisi dışında görülmektedir. Bu nedenle bireylerin ihtiyaçlarını vurgulamaz. Fakat rehberlik için, bireysel bakış olarak grupların düşüncelerini vurgular.¹⁶⁵ Salancik ve Pfeffer (1977) süreç teorilerinde insanların işyerlerinde ne kadar tatmin oldukları konusunda karar verirken, sadece kendi işlerine ait bilgilere değil, başkalarının yaptığı benzer işler ve onların ulaştığı tatmin durumunu gözleyerek bir karşılaştırma yaptıklarını ileri sürmüşlerdir.¹⁶⁶ Toplumsal danışma sürecinin, insan davranışını şekillendirdiğini, bireyin geçmişteki deneyimlere ihtiyaç duyduğunu ve sonrada bu deneyimlere göre hareket ettiklerini ifade etmişlerdir. Başka bir deyişle, kişiler herhangi bir şekilde birbirinden farklı değildirler. Fakat farklı durumlara sahiptirler. Salancik Pfeffer, kişilerin çevreleriyle uyum sağlamadaki yaratıcı yeteneklerini kabul etmezler. Onlara göre, bireyler, çevre-

¹⁶³. David Cherrington, H. Joseph Reitz, William E. Scott. "Effects of Contingent and Non Contingent Reward on The Relationship Between Satisfaction and Task Performance". Journal of Application Psychology. Vol. 55, 6, 1971, s.531-536

¹⁶⁴. Robert A. Baron. a.g.e. 1986 s.24

¹⁶⁵. Aslı Baycan. "An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups". İstanbul Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1985, s.7

¹⁶⁶. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.307

lerini kontrol altına almazlar.¹⁶⁷ Mesleki tutumlar, duruma bağılı etkileşimlerden ortaya çıkmaktadır.

Salancik ve Pfeffer bir anlamda bireylerin henüz girdikleri bir işte, bu işte nasıl tatmin sağlayacaklarını bilmediklerini, bu açıdan çevrelerini gözlemlediklerini söylemektedirler.¹⁶⁸ İşe yeni giren birey, çevresine bakarak, kendisi gibi aynı işi yapanların ne kadar tatmin olduklarını gözlemlerler. Bu da, kendi işinden ne kadar tatmin duyacağını etkiler.

White, Mitchel (1979), Weis ve Staw (1979) yaptıkları araştırmalarda, bireylerin, diğerlerinin işteki tatmin düzeylerini algılayarak bundan etkilendiklerini göstermişlerdir.¹⁶⁹

3.7. İŞ TATMİNİN BOYUTLARI

1930'lardan bu yana yapılan çalışmalarında, iş tatmini konusunda ve iş tatmininin belirleyicileri üzerinde durulduğu görülmektedir.¹⁷⁰

Sayılsız araştırmacı ve yazarlar iş tatminine erişmede önemli etkenlerin yer aldığı birçok listeler sunmuşlardır. (Margolis, Kroes, Quinn 1974; Slawina ve Maykın 1975; Taylor 1974; Wamplew 1973; Johnston 1973, 1975; Hill 1973). Ancak çağdaş görüşlerden oluşan orjinal örgüt, yapısını, en çok Maslow ve Herzberg'in çalışmalarına borçludur.

¹⁶⁷. Howard S. Schwartz. a.g.e. s. 933-956

¹⁶⁸. G. R. Salancik and Pfeffer. "An Examination as Need Satisfaction Models of Job Attitudes". Administrative Science Quarterly. 1977, s.477-456

¹⁶⁹. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.307

¹⁷⁰. Blair J. Kolasa. a.g.e. s.455

Oysa onların teorileri aslında geniş ölçüde toplumun sınırlı düzeylerindeki çalışmalarından ortaya çıkmıştır.¹⁷¹

Srirasta (1975), iş tatmini ile ilgili yapılan araştırmalarda ele alınan değişkenleri bu şekilde gruplandırmıştır:

1. 2. grup davranışa ilişkin değişkenler (performans, geri çekilme, işe katılım gibi)
3. içsel duruma ilişkin değişkenler: (Psikolojik ihtiyaçlar, geçici ödüller, tutumlar, uyumsuzluklar, geçici tatmin, bireysel algılama, işe ilgi, değer ve ilgiler).
4. Vasıfla ilgili değişkenler: Yaş, hizmet süresi, eğitim düzeyi, yetenekler, beceri, medeni durum, cinsiyet, yetiştirme, kişilik ve zekâ ölçümleri.
5. işin kendisi ile ilgili değişkenler: işin kapsamı ve özellikleri, kontrol, bağımsızlık, işin çekici ve karmaşık olması, işin kalitesi, otomasyon gibi.
6. Gözetim ile ilgili değişkenler: Teftiş ve denetim, ast ve üst uyumu, beklentilerin algılanmasındaki uyum ve tutarlılık, haberleşme gibi.
7. ödüller: ödeme sistemi faktörleri, eşitlik algılaması.
8. Diğer iş faktörleri: Rol uygunluğu, ilerleme, yükselme, tanınma olanakları vardiya değişimi gibi.
9. Grup süreçleri: Kişiler arası ilişkiler, grubun büyüklüğü, grubun uyumu gibi.
10. örgütsel düzey ile ilgili değişkenler: Statü, statüyü belirleyen faktörler.
11. örgütsel faktörler ile ilgili değişkenler. örgütsel iklim, organizasyon içindeki mevki durumu, çalışma saatleri, bürokrasi düzeyi gibi.

¹⁷¹. T. M. Fraser. Human Stress, Work and Job Satisfaction. A Critical Approach. Geneva: International Labour Office, 1983, s.24-25

12. Sosyal ve Toplumsal Değişkenler: Burada modern veya klasik organizasyondaki kültür değişkenleri, iş tatmini ve verimlilik ilişkileri incelenmiştir.¹⁷²

Sheppard ve Herrick'in de yaptığı çalışmalarda işin ilginç olması ilk sırada yer alırken, ikinci, üçüncü ve dördüncü sıralarda ise, işi iyi yapabilmek için gerekli olan yeterli donanım, bilgi, otorite ve saygınlık, beşinci sırada da iyi ücret yer almaktadır.¹⁷³

Locke (1976) da, iş tatminine neden olan iş değişkenlerini şöyle özetlemektedir:

a) iş ve içeriği: işin çeşidi, iş ortamı

-Çalışma: Değişiklik, öğrenme olanağı, işin zorluğu, başarı şansı, metodları, işin miktarı v.b.

-Ödeme: Yeterlilik, eşitlik, ödeme sistemi, miktarı v.b.

-Terfi: Yükselme imkânları, doğruluk ve temelleri,

-Tanınma: Başarı sonucu elde edilen övgü, iş yapabilmek için alınan kredi ve eleştiriler.

-Sosyal Haklar: Barınacak yer, tıbbi hizmetler, yıllık tatil yerleri, ikramiyeler.

-Çalışma Şartları: Saatler, dinlenme aralıkları, kullanılan araçlar, ısı havalandırma, ortam, psikolojik durum ve davranışlar

-Denetleme: Denetleme sistemi ve etki, teknik ve kişisel donanım, yönetim yeteneği

-Çalışanlar: Rekabet, yardımseverlik, dostluk v.b.

-Kuruluş ve Yönetim: Ödeme ve işverenin çalışana sağladığı haklar.

¹⁷². Surish Srirasta. "Job Satisfaction and Productivity" The Comperative Administration Research Institute. Washington: 1975, s.56-61

¹⁷³. Dennis W. Organ and W. Clay Hamner. Organizational Behavior an Applied Psychological Approach. Texas: Business Publications Inc., 1982, s.300

Yukarıda kısaca açıklanan boyutlar belki bazı amaçlar için yeterli olabilir. Fakat bu çeşit sınıflamada iki boyut bir aradadır. Olaylar ve durumlar ile kişiler. Bu iki grup grup arasında belirgin bir uyum olduğu halde etkileşim de söz konusudur.¹⁷⁴

Genel olarak yapılan çalışmalardan sonra biz iş tatmini değişkenlerini iki grupta incelemeyi uygun bulduk.

1- İşle ilgili Bireysel Etkenler: Cinsiyet, yaş, kıdem, zekâ, kişilik, akıl sağlığı, meslek ve eğitim seviyesi, sosyal ilişkiler ve grup çalışması.

2- Çevresel ya da örgütsel etkenler: İş ve içeriği, sosyo-kültürel ortam, ücret, terfi ve yükselme imkânları, teftiş ve denetim, örgütsel iklim.¹⁷⁵

3.7.1. İŞLE İLGİLİ BİREYSEL ETKENLER

3.7.1.1. CİNSİYET

Araştırma bulguları cinsiyet değişkeninin iş tatmininde bir etken olduğunu göstermesine karşılık hangi cinsin daha çok tatmin sağladığı konusunda tutarsız görünmektedir.¹⁷⁶

A.B.D. de iş gücünde çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmalarda kadınların düşük statüde çalıştıkları ve daha az kazandıkları ve tatminlerinin de düşük olduğu ortaya konulmuştur. Ayrıca araştırmalar, kadınların iş tatmini-

¹⁷⁴. Edwin A. Locke. The Nature and Causes of Job Satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Ed. Marvin D. Dunnette. Rand Mc Nally. Chicago : College Publishing Comp., 1976, s.1300-1302

¹⁷⁵. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.303-305

¹⁷⁶. Ali Balcı. "Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu" A.Ü.E.F. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara: 1987, s.10

ni, iş dışında, başka faktörlerde (annelik, ev kadınlığı gibi) bulduklarını göstermektedir.¹⁷⁷

King-Murray ve Atkinson'un (1982) çalışmalarında da yaptıkları işten evlilerin, dullar veya bekârlardan daha fazla haz duydukları belirtilmiştir. Bu çalışmalarda en önemli sonuç, iş tatmini ile kişisel değişkenler arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığının gözlenmesidir. iş tatmini konusunda yapılan araştırmalarda Kanada'da cinsiyet farklılıklarının çok önemli bir etken olmadığı da belirtilmiştir.¹⁷⁸

3.7.1.2. YAŞ

Eski ve yeni araştırmalar yaş ilerledikçe işten duyulan tatminin arttığını bize göstermektedir. Herzberg'in yaptığı bir araştırmaya göre, işe başlayan 19-20 ve 21-22 yaşları arasında olan gençler işe büyük bir coşkuyla başlamalarına rağmen 30'lu yıllarda işlerinde en düşük performans göstermekte ve isteksiz davranmaktadırlar. Bu durum 30 yaşından 50 yaşına kadar farklılıklar göstermektedir.¹⁷⁹ Yaş ilerledikçe, kişilerin emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde tatmin duydukları görülmektedir. Bu kişiler geçmiş kariyerlerine bakarken, bu zevkin daha çok sosyal ilişkilerle sağlandığını hissetmektedirler.¹⁸⁰

Wright, Hamilton, (1978), A. Kalleberg ve A. Loscocco (1983) yaptıkları çalışmalarda yaş ilerledikçe ödüllerin de arttığını, bunun da gençlere göre yaşlılarda daha fazla

¹⁷⁷. B. M. Bass, Gerald V. Barret. a.g.e. s.88-96

¹⁷⁸. Michael King. M. A. Murray, T. Atkinson. "Background Personality. Job Characteristics and Satisfaction with work in a National Sample". Human Relations. Vol. 35 No. 2, 1982, s.119-133

¹⁷⁹. J.R. Mc Cormick, J. Tiffin. Industrial Psychology. (Six Ed.) New Jersey Inc., 1974, s.295

¹⁸⁰. B. M. Bass. G. V. Barret. Work and Organizations, Boston, Allyn and Bacon Inc. 1972, s.89

tatmin yarattığını belirtmişlerdir. Ayrıca yıllar ilerledikçe mesleki deneyim artmakta ve daha çok maddi kaynaklara sahip olunmaktadır.¹⁸¹

Friedlander (1966) de yaptığı araştırmada yaş ve kıdemle birlikte tatmin düzeyinin yükselmesine etki eden üç güdüleyici etmen üzerinde durmuştur. Bunlar; toplumsal çevre, içten gelen başarı güdüsü ve kendini gerçekleştirme isteği, ilerleme ve korunma isteğidir.¹⁸²

Öte yandan yaş ile ücret tatmini arasında hiçbir ilişki olmadığını gösteren çalışmalar da vardır. Bunun için kesin bir sonuca varılması şu an için çok zordur.¹⁸³

3.7.1.3. KIDEM

Yapılan araştırmalarda kıdem ve yaş ile iş tatmini arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Wright, Hamilton (1978), Gilmer (1966) yaptıkları araştırmalarda bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmini düzeyleri yüksek olmakta, sonra bu düzey düşmektedir. Kişilerin kıdem ve deneyimleri arttıkça iyi mevkilere gelebilme imkânları da artmaktadır. Bu da, işten daha çok tatmin olmalarını sağlamaktadır.¹⁸⁴

3.7.1.4. ZEKÂ

Tek başına zekâ düzeyi ile iş tatmini arasında önemli bir ilişki bulunmamakla beraber, zekâ düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından zekânın iş tatmininde

¹⁸¹. Arne L. Kalleberg, Karyn A. Loscocco, "Aging, Values and Rewards. Explaining Age Difference in Job Satisfaction". *American Sociological Review*. Vol. 48, 1983, s. 78-90

¹⁸². F. Friedlander. "Motivations to work and Organizational Performance". *Journal of Applied Psychology*. Vol.50, 1966, s.143-153

¹⁸³. Abraham Korman. a.g.e. 1977, s.225-226

¹⁸⁴. A. L. Kalleberg, K. A. Loscocco. a.g.e. s.78-90

önemli bir etken olduğu gözlenmiştir. Pekçok iş ve meslek için belli bir zekâ düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden sapmaların iş tatminsizliğine neden olduğu kanıtlanmıştır.¹⁸⁵

3.7.1.5. KİŞİLİK.

Genelde mesleklerinde en az tatmin olanlar, insan ilişkileri zayıf olan, fazla sınırlı belirtiler gösteren ve kişisel konumundan hoşnut olmayan kişiler olarak tasvir edilir. Fakat bu her meslekteki tatmin olmamış kişiler için, "bu şekilde tepki verir" demek değildir. Bu, bazı araştırmaların bir genellemesidir. (Herzberg, Mausner ve diğerleri 1957). Bir yetişkinin kişiliğindeki bazı özellikleri çocukluğundaki deneyimlerle bağdaştırabiliriz. Bir araştırma sonucu göstermiştir ki, çocukluğunda iyi bir aile ortamı olan kişi mesleğinde daha tatminkârdır. (Friend ve Haggard, 1948). Sonuç olarak, bir genelleme yaparsak, bazı kişiler herşeye uyum sağlarken, bazıları da herşeye karşı uyumsuzluk göstermektedirler.¹⁸⁶

Vroom'a göre bireyler birbirlerinden güdü, değer ve yeterlik yönünden büyük oranda farklılık göstermektedirler. Bundan dolayı, işe karşı tavırları da değişiktir. Vroom'un belirttiğine göre; kişilik değişkeninin iş tatminine etkisini araştıran Heron, Kornhauser ve Sharp, Hoppock, Smith ve benzerlerinin araştırmaları tatmin sağlamış bireylerin daha esnek, daha kararlı bir kişiliği olan, üst sosyo-ekonomik düzeyden gelen, ya da düşük sosyo-ekonomik düzey engellerini yenen kimseler olduğunu göstermiştir. İş tatminsizliği olanlar ise oldukça katı, amaçlarını seçmede ger-

¹⁸⁵. V. Haller Gilmer. a.g.e. s.257

¹⁸⁶. Bernard M. Bass, G.V. Barret. a.g.e. s.95-96

çekçi olmayan, çevresel güçlükleri yenemeyen kimselerdir.¹⁸⁷

işaret edilen her durumda, yani mesleki tavırlarda ve mesleki tatminde mühim olan kişisel değişiklikler mevcuttur. Bu da, muhtemelen kişilerin karakter farklılıklarından ileri gelmektedir. Bazı insanlar için çok tatmin edici olan meslek, diğeri için çekici gelmeyebilir. Bu gibi durumlarda hangi karakteristik özelliklerin mesleki tatminde önemli olduklarını gözden geçirmek gerekir.¹⁸⁸

3.7.1.6. ZİHİNSEL SAĞLIK

Kornhauser (1965) tarafından 400 işçi arasında gerçekleştirilen bir araştırmada kişilerin yaptıkları iş ve bu işlerden ve genel yaşantılardan elde ettikleri tatmin incelenmiştir. Zihinsel sağlığı iyi olan işçilerin işlerini ilginç ve zevkli buldukları, daha çok tatmin oldukları gözlemlenmiştir. Bu işçilerin işlerinde daha devamlı oldukları da saptanmıştır.

Kornhauser'in araştırmaları arasında en dikkat çekiçi bakış ise, zihinsel sağlık davranışlarının; tutumları, kendini geliştirme, başarma, mutlu olma ve mükemmel insan olmayı içerdiğini belirtmesidir. Kişinin uğraş alanının yüksek olması zihinsel sağlığını etkilemektedir. Bu hem işçiler, hem de diğer çalışanlar için geçerlidir. Sağlıklı bir zihin yapısına sahip insanın hayattan istediği düzeyde tat alacağı da söylenebilir.¹⁸⁹

¹⁸⁷. Ali Balcı. a.g.e. s.12.

¹⁸⁸. Abraham Korman. a.g.e. 1977 s.225

¹⁸⁹. A. Kornhauser. Mental Health of The Industrial Worker. New York: John-Wiley Co., 1965, s.25-50

3.7.1.7. MESLEK VE EĞİTİM SEVİYESİ

Birbirleriyle hemen hemen aynı yönde olan birçok araştırma sonuçlarına göre, eğitim seviyesi ve mesleki tatmin arasında negatif bir ilişki vardır. Bu ilişki, özellikle ücret tatmininde önemli olmaktadır. (Centers and Cantril 1976, Cantril 1943, Klein ve Maher 1966, Schwab ve Wallace 1973, Lawler (1971). Basit olarak ifade edersek, yüksek eğitim almış kişilerde mesleki tatminin daha fazladır. Fakat diğerlerinde de bu tatminin var olumlu söylenemez.¹⁹⁰

Mottaz'ın yaptığı bir araştırmada ise, eğitimin işçi ücretleriyle dolaylı ve olumlu bir ilişkisi olduğu, fakat işçi ücretleri sabit tutulduğunda bunun direkt olarak olumsuz bir etkisi olduğu görülmüştür. Kısaca bu araştırma bulguları işçi ücretleri artması halinde iş tatmininin artabileceğini göstermektedir. Diğer taraftan bu bulgular, işçi ücretleri ile ilgili eğitimin etkisinin ve bu yüzden de iş tatmininin yüksek düzeydeki işçilerden, alt düzeydekilere oranla daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁹¹

İş tatmini konusundaki bütün araştırma literatüründeki en tutarlı bulgulardan biri de, iş düzeyi yükseldikçe bireysel tatminin artması şeklindedir. (England ve Stein 1961, Herzberg ve arkadaşları 1957, Vroom 1964) iş tatmini ile meslek düzeyi arasındaki olumlu ilişkilerdeki kuramsal açıklamaların, sosyal etkileşim teorisine dayandığını belirtmektedirler. Çünkü genel olarak, toplumun bazı işlere diğerlerinden daha fazla değer verdiği bir gerçektir. Bu nedenle değer verilen işlerde çalışan insanlar, onlara değer verilmeyen işlerde çalışanlara göre daha fazla tatmin olacaklardır. Bundan dolayı mesleki prestij, denetim, iş

¹⁹⁰. Abraham Korman. a.g.e. 1977, s.226

¹⁹¹. Clifford Mottaz. "Education and Work Satisfaction". Human Relations. Vol. 37, No. 11, 1984, s.995-1004

gruplarının niteliği gibi değişkenler, tatminde etkili olmaktadır.¹⁹²

King ve Hautaluoma (1987)'nin yaptığı araştırmalarda ise, bireyler, personel seçimi ile ilgili olarak yüksek öğrenim görmüş işgörenlerin alınması ya da alınmaması hakkındaki kararlarla gittikçe karşı karşıya kalmaktadırlar. Bin dokuzyüz kırklardan bu yana, çekici mesleklerin sayısı gittikçe artmaktadır. Eğer yüksek öğrenim görmüş kişiler, daha az eğitim görmüş kişilerle aynı ücret, statü ve diğer sosyal haklara sahipse, bu durum çalışanlarda bir eşitsizlik duygusu yaratmaktadır. Ayrıca yüksek öğrenim etkisi kısmen beklentilere, algılara veya işgörenlerin iş durumu hakkında sahip olduğu yargıya göre de değişmektedir.¹⁹³

3.7.1.8. SOSYAL İLİŞKİLER VE GRUP ÇALIŞMASI

Grup çalışmalarının, bireylerde yeterli tatmini sağlamadığı yapılan araştırmalarla ortaya çıkmıştır. Grup çalışması bazı engeller teşkil etmesine karşılık gruptakiler daha çok sorumluluk yüklenmektedirler. Grup çalışmasının en tatmin edici olduğu genel görüşler aşağıda açıklanmıştır.

- a) Grup Çalışması bireyler arasındaki davranışlarda yakınlık belirlediği zaman en tatmin edici noktaya ulaşır.
- b) Grup Çalışması, başkaları tarafından kabul edilen sonuçlarda en tatmin edicidir.
- c) Grup çalışması, hedefe ulaşma için gerekli imkânlar sağlandığında en tatmin edici noktaya ulaşır.¹⁹⁴

Nadler ve Leiberan (1986) da yaptığı araştırmada, yakın arkadaşlık ilişkileri, insana güven veren bir gruba

¹⁹². Abraham Korman. a.g.e. 1978 s.173

¹⁹³. William L. King, Jacob E. Hautaluoma. "Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Performance of Overeducated and Other Workers" The Journal of Social Psychology. 127, 5, s.421-433

¹⁹⁴. Abraham Korman. a.g.e. 1977 s.225

ait olma, sevilme duyguları sonucu; kendine güven, sosyal yeti gibi pekçok özelliklerin kişilerde geliştiğini belirtmişlerdir. Prestij kazanma, sosyal, psikolojik yardım isteği kişiyi tatmine götüren önemli etkenlerdir. Ayrıca grupların sosyal destek ve tatmin çalışmalarından ziyade, kişilerarası ilişkilerden zevk alan kişilerce oluşturulması da önemlidir.¹⁹³

3.7.2. ÇEVRESEL YA DA ÖRGÜTSEL ETKENLER

Bu kısımda, işgörenlerin çalıştığı iş ortamının özelliklerinin iş tatminine etkileri kısaca açıklanacaktır. Aslında iş tatmini bireysel ve çevresel etkenlerin ortak bir bileşkesidir. Bunları birbirinden ayıramayız.

Şu veya bu şekilde iş tatmini ile ilgili birçok kesin ve birbirinden farklı iş boyutları bulunsa da iş tatmini için, birçok meslek için geçerli olan bir dizi boyut elde edilebilir. Bu boyutların sayısını kabaca beş ile yirmi arasında sıralayabiliriz.

3.7.2.1. SOSYO-KÜLTÜREL ORTAM VE ÖZELLİKLERİ

Hulin (1966) 300 işyerinde yaptığı araştırmada bu kurumların bulunduğu çevredeki zenginlik, işsizlik, gecekondu semtleri, tarım üretimi ve çevrenin genel ekonomik durumunun personelin iş durumunu menfi tarzda etkileyeceği hipotezine dayanarak bilgi toplamıştır. Diğer bir ifadeyle iş koşulları aynı olmak şartı ile iyi ve zengin bir çevrede yaşayan bir kimsenin çevresi fakirse herhangi bir iş durumunu tercih edebilme ihtimalinin arttığını görmemiz mümkün-

¹⁹³. S. E. Hobfoll, Arie Nadler, Joseph Leiberhan. "Satisfaction With Social Support During Crisis. Intimacy and Self-Esteem as Critical Determinants". Journal of Personality and Social Psychology 1986, Vol.51, No.2, s.296-304

dür.¹⁹⁶ Araştırma sonuçlarına göre, asıl fakir halkın yaşadığı bölgelerde iş tatmininin daha yüksek olduğu, işyeri büyüklüğü ile iş tatmini arasında bir ilişki aramak yerine, çevrenin kültürel özgeçmişi ile iş tatmini arasında ilişki aramanın daha doğru olacağını savunulmuştur.

Ayrıca Salancik ve Pfeffer (1978) de, çevresel koşullara göre devletin ve özel teşebbüsün yatırım ve politik görüşleri doğrultusunda bir bölgedeki işsizlik oranına göre işten duyulan tatminin farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir.¹⁹⁷

3.7.2.2. ÜCRET VE TERFİ (YÜKSELME) İMKÂNLARI

Araştırma bulguları, ücretin hem fizyolojik bir güvence, hem de daha üst düzeydeki ihtiyaçların doyurulması için bir araç olarak görüldüğünü ortaya koymaktadır. Ayrıca ücret, çalışanlarca başarının bir simgesi, tanınma ve benzeri değişkenlerin bir kaynağı olarak algılanmaktadır. İnsanların başarılarına denk bir ödeme yapılmadığı duygusuna kapılmaları onların başarılarını olumsuz yönde etkileyeceği gibi, ücretten duyacakları tatmin düzeyini de düşürebilmektedir.¹⁹⁸

Kişinin yüksek kademedeki bir işe geçmesi, çok zaman ücret artışına ve bazı özel çıkarlar elde etmesine imkân verebilir.

İşletmede işgörenlerin ilerleme ve yükselmelerini karşılaştırmak için işletmelerde geçerli olan çeşitli sistemler vardır. İşgörenin kıdemi, sicilî, işteki başarı du-

¹⁹⁶. Abraham Korman. a.g.e. 1978, s.159

¹⁹⁷. Mary Ann Maguire. "The Effects of Context an Attitude". Human Reations. Vol.36, No.11, 1983, s.1016-1017

¹⁹⁸. Ali Balcı. a.g.e. s.15

rumu gibi ölçülebilir sonuçlara göre yükselme ve ilerleme çalışmaları yapılabilir.¹⁹⁹

Yükselme ve ilerlemenin anlamı da bireyden bireye değişebilir. Kimine göre yüksek bir kazanç, kimine göre de toplumsal statü ve adalet anlamına gelmektedir.²⁰⁰

3.7.2.3. TEFTİŞ VE DENETLEME

işgörenlerin teftiş ve denetlenmesinin amacı; işgörenin kendisinin ne yaptığı, örgütsel davranışların ne değerinde olduğunun ortaya çıkarılmasıdır. Ancak bu değerlendirme örgütsel amaçlar çerçevesinde olmalıdır. İşgörene bir başka aracı olarak değil, işgöreni geliştirme amacına yönelik yapılmalı, işgörenin örgüte bağlanmasına, örgüt için potansiyelini harcamasına yardım etmelidir. Örgütün yenileşmesine katkıda bulunabilmeli, yönetmen-işgören ayrımı yapmadan örgütün tüm üyelerini kapsamalıdır. Ayrıca değerlendirmede çevresel etkenler de hesaba katılmalıdır. Değerlendirme için araçlar düzenli olarak geliştirilmeli, denetici bu konuda deneyimli olmalıdır.²⁰¹ Ancak böyle bir değerlendirme örgütün amaçlarına ve yapısına ters düşmeyecektir.

3.7.2.4. ÖRGÜTSEL İKLİM

İçsel sosyal çevre, güdüleyici çevre gibi isimler de alabilen "örgütsel iklim" kavramı, en güzel anlamda örgütsel çalışmanın gerçekleştirilmesinde, bireylerin birbirleriyle ilişki tarzlarını etkileyen tutum, değer ve ananeler

¹⁹⁹. İlhan Erdoğan. a.g.e. 1983, s.187-188

²⁰⁰. E. A. Locke. a.g.e. 1976, s.1323

²⁰¹. İbrahim Ethem Başaran. Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi. Ank: A. Ü. E. Bilimleri Fak. Yay. No:139, 1985, s.12-134

setini ifade etmektedir.²⁰² Sistemin kültürü veya iklimi, biçimsel sistemin norm ve değerlerini ve bunların doğal sistem içindeki yorumlarını yansıtır.²⁰³ Algılanan örgüt iklimi güdülemeyi uyarır, bir davranışın ortaya çıkışına neden olur. Bu da örgüt için tatmin, üretim ya da başarı, işte kalma, ya da işçi devri gibi sonuçlar doğurur. Böylece örgüt iklimi, işbirliğine yönelik bir biçimde örgütte çalışan kişilerin algılamalarının toplamı olarak tanımlanabilir.²⁰⁴

Hulin 1969, Friedlander ve Marquies, Thorton 1969; örgütsel iklim boyutlarının iş tatminine bağlı olduğunu belirtmişlerdir. İşgörenlerin mesleklerine verdikleri önem, ya da değer, mesleki tatmin ve örgütsel iklim arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmektedir. Kişilerarası ilişkiler, görevin içeriği ve ilerleme ile ilgili üç mesleki özelliğe önem veren işçiler için tatmin, sosyal ilişkilerin iyi olması ve engellemelerin azlığı ile sınırlandırılmaktadır. Ayrıca örgütteki yönetim yapısı, kadro ve denetim, liderlik anlayışı da tatmine etki etmektedir.²⁰⁵

3.8. İŞ TATMINİ VE DEĞİŞİK İŞ DAVRANIŞLARI

Mesleki rolün değerlendirilmesi, bireyden bireye değişmektedir. İnsanın mesleki rolünü değerlendirmesi iş tatminine etki eden faktör olduğuna göre, kişilerin işlerine ait değer yargılarının ne olduğunun tespit edilmesi gerekir. İş tatmini konusunda yapılan araştırmaların çoğunda,

²⁰². Tanıl Kılınç. Takım Kurma ve Geliştirme Yoluyla Örgüt Geliştirme. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İ.Ü.İ.F., 1986, s.258

²⁰³. D. Katz, R. L. Kahn. a.g.e. s.71

²⁰⁴. Yücel Ertekin. Örgüt İklimi. Ank: TODAİE Yay. No. 122, 1978, s.11

²⁰⁵. B. M. Bass and G. V. Barret. a.g.e. s.94-95

insanın işe karşı olan güdüsünün önemli bir faktör olduğu belirtilmektedir.²⁰⁶ Çalışanlar sürekli olarak örgütlerini ve örgütlerindeki rollerini gözden geçirmektedirler. Bundan dolayı kendi yaşantılarını anlama, yorumlama ve düzenleme arayışı içindedirler.

İşe ilişkin bir sürü özellik ve karakteristik, belirli tutum ya da davranış ölçütlerinin alt kümesiyle ilişkilidir. Belirli bir işte veya mesleğe yönelik bir yerde çalışanların tepkilerini etkilemek için birçok faktörlerin dolaylı etkisi olduğu sonucuna sessiz kalınmaktadır. Bu tür etmenlerin önem açısından zamanla nasıl değişiklik gösterdiği belirsizdir.²⁰⁷

Biz burada iş tatminine en fazla etki eden iş performansı ve moral üzerinde duracağız.

3.8.1. İŞ TATMİNİ VE İŞ PERFORMANSI

İşte verimliliği artıran faktörler hep tartışılmıştır. Her bireyin işinden duyduğu haz, onun kişisel durumuyla ilgili olduğu gibi, işteki verimliliği açısından da önemlidir. Tatmin ile ilgili dört olasılık vardır. 1) Tatmin olmuş işçilerin daha üretken olduğu, 2) Üretken işçilerin, daha çok tatmin olduğu, 3) Tatmin ve üretkenliğin birbiri ile ilgisiz ya da 4) tatmin ve üretkenliğin zıt ilişkisi olduğudur. Daha çok tatmin olmuş işçinin daha verimli olması mantıklı görünmektedir.

²⁰⁶. J. R. Hackman "Is Job Enrichment to Just a Fad?" Harvard Business Review. Vol. 2, Sept.-Oct. 1975, s.129-139

²⁰⁷. Ralph Katz. "Time and Work". Toward an Integrative Perspective Research in Organizational Behavior. Ed. Barry M. Staw, L.L. Cummings. Greenwich, Connecticut, Jai Press. Inc. 1980, s.81-127

Uzun araştırmalardan sonra Crocket ve Brayfield, çok tatmin olmuş işçilerin daha verimli olduğunu kabul etmek için yeterli sebep bulunmadığını belirtmişlerdir.²⁰⁸

Genelde iş tatmini ile iş performansı arasında birbirini tutan kuvvetli bir ilişki olmadığı gözlenmektedir. Mossin (1949), 94 bayan satış memurunun üzerinde yaptığı araştırmada iş tatmini ve iş performansı arasındaki korelasyonu .03 olarak bulmuştur. Yine Herzberg'in (1952) de hemen hemen aynı sonuçları içeren araştırmasında davranış ölçüleri ile mesleki performans arasındaki korelasyon .02 ile .05 arasındadır.²⁰⁹ Vroom'un (1964) de yaptığı araştırmada tatmin ve performans değişkenleri arasında düşük bir bağıntının gözlemlendiğini söylerken, 23 olaydan 20'sinde doğru orantı olduğunu söylemiş ve 20 korelasyon çalışmasını analiz ederek iş tatminini ve performans arasındaki korelasyonun $-.31$ ile $+.86$ arasında yayıldığını ve korelasyon ortalamasının $+.14$ olduğunu bulmuştur.²¹⁰

Marc ve Simon, Porter ve Lawler ve Locke, performansın tatmininin sonucundan çok, nedeni olması gerektiğini belirtmişlerdir. Daha da özel olarak Porter ve Lawler'in modelinde, performans, örgütsel olarak belirlenmiş ödüllerle dengelendiği zaman, bireyde ödülü hakettiği izlenimi uyandırmakta ve tatminin yüksek düzeyde olacağı varsayılmaktadır.

Vanous ise, tatminin işe göre iç ve dış etkenler olarak iki bileşene bölünmesi gerektiğini belirterek, bu durumu daha da ileri götürmektedir. Burada performans, iş tatminine sebep olurken, iş tatmini de performansa neden olmaktadır. Baird ve Ivancewich de, görev uyarıcılarının

²⁰⁸. B. M. Bass. G. V. Barret. a.g.e. s.100-101

²⁰⁹. J. Tiffin, Mc Cormick. a.g.e. s.328

²¹⁰. Donald. P. Schwab, L. L. Cummings a.g.e. s.134-135

derecesini performans ve tatmin arasındaki değişken olarak belirtmişlerdir.²¹¹

Korman da, iş tatmini ve iş performansı arasındaki ilişkinin olumlu ya da olumsuz performans biçimindeki tepkilerin belli bir durumda dengeli, yasal ve kabul edilebilir bir uygunluktaki bir şeyin işlevi, ya da tayin edicisi olması durumunda gözlenebileceğini ileri sürmektedir.

Bundan dolayı işgören işi ile ilgili bir yeterlilik düzeyi geliştirmekte, iş için yeterlilik düzeyi yüksek olanların tatminsizliğe karşı tepkileri yüksek performans şeklinde olmaktadır. Buna karşılık iş için düşük düzeyde yeterlilik görüşünde olanların, tatminsizlik durumundaki tepkileri de düşük performans şeklinde olmaktadır. Çünkü bu kimseler için yüksek performans uygun değildir.²¹²

Steers 1977, Robinowitz ve Hall 1977, Locke 1976, tarafından yapılan çalışmalarında da işin çevresi, çalışma koşulları ve faktörleri ile kişilik değişkenleri arasındaki uygunluğu kullanmaktan çok, başka değişkenlerin de dikkate alınması gerektiğini vurgulamışlardır. Örneğin; ihtiyaçlar gibi iş tatmini ve iş performansının önemli faktörlerini ele almışlardır.²¹³ Çünkü tatmin kendi başına kuvvetli bir güdüleyici değildir. Fakat güdüleyici bir ortam hazırlandığında daha çok kabul görmektedir. Temel sorun, tatminin daha iyi bir performansa ulaştırıp ulaştırmadığı veya daha iyi bir performansın tatmine götürüp götürmediğidir²¹⁴

²¹¹. John W. Bardo, Robert H. Ross. a.g.e. s.29-38

²¹². A. Korman. a.g.e. 1978 s.187

²¹³. Dee Birnbaum, Mark John Somers. "The Influence of Occupational Image Subculture on Job Attitudes Job Performance and Job Attitude" Human Relations, Vol.39, 7, 1986, s.661-672

²¹⁴. William B. Werther, Jr. Keith Davis. Personnel Management and Human Resources. (Second Ed.) New York : Mc Graw-Hill Book Comp., 1985, s.410-411

Tatmin ve performans araştırmalarını son olarak gözden geçirenler arasında yer alan Organ, tatmin ve performans ile nedensel ilişkilerin incelenmesinde; kişiler-kişilerarası ilişkiler, sosyal adalet ve eşitlik kavramı üzerinde durulması gereğini savunmuştur. Organ; Brayfield, Crockett ve Vroom'un olumsuz sonuçlarına rağmen, daha ileri çalışmaları için iki öneri getirmektedir:

1. Yeterlilik hissini tatmin edicilerin nasıl tahrik ettiklerini bilmek ihtiyacı,

2. Bunların örgütsel çevrelerdeki farklılığının incelenmesidir.²¹⁵

İş tatmini, beceri ve sorumluluk gerektiren iddialı işlerle kesin ilişkili olduğundan, aynı zamanda verimlilikle de ilişkilidir. Yani yüksek iş tatmini daha iyi başarı derecesiyle bir arada bulunacaktır. Bu varsayım, aynı zamanda bir işe bağlılığın daha iyi nitelikte verimli iş doğuracağını ileri süren kuramcılardan da çıkarılabilir.²¹⁶

Sonuç olarak işgörenlerin iş tatmini, onların performansına, işe devamlarına, işten ayrılmalarına ve işte kalmalarına doğrudan etkisi olmaktan çok, işteki verime ilişkin bazı yararlar sağlayabilmektedir.²¹⁷

3.8.2. İŞ TATMİNİ VE MORAL

Bir insana veya insan grubuna hakim olan iklim veya atmosfere "moral" diyoruz.²¹⁸ Moral, örgütün amaçları için çalışmaya işgöreni gönüllü yapan, ona çalışmayı sürdürmesini sağlayan bir tutumdur. Tatminin bir ürünü olmasına karşılık, morali tatminden ayıran iki yön vardır:

²¹⁵. John W. Bardo, Robert H. Ross. a.g.e. s.30

²¹⁶. D. Katz, Robert L. Kahn. a.g.e. s.420

²¹⁷. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.330

²¹⁸. Erol Eren. a.g.e. s.135

1) Tatminin daha çok geçmişe ve şimdiki duruma yönelik olmasına karşılık moral, daha çok geleceğe yöneliktir.

2) Tatminin bireysel bir duygu ve bireyin kendi benliğine dayanmasına karşılık, moral birlikte olmaya örgütte bir kümede bulunmaya, ortak amaç edinmeye dayanmaktadır.²¹⁹ Belli şart ya da şartlar altındaki gelişmelerde moral, belki de verimlilik bakımından olumlu etkileriyle tatminsizliği yok edilebilmektedir. Bunun yanında üstün bir düzeye ulaşmak için başlı başına iş tatminini ve iş performansını artırmaya yetmez. Ancak Maslow'un tanımladığı daha ileri ihtiyaçların doyurulma potansiyeli açısından esas temeli teşkil ederler. Bu durumda Herzberg'in çalışmalarının büyük bir bölümünün de gözden kaçırılmaması gerekir. İşgören için bunun ne derece uygulanabilir olduğu da tartışılabilir bir görüştür.²²⁰

Kuvvetli ve zayıf moral duygusunun analizini yaparken üzerinde durulabilecek hususlar, kişisel mutluluk, tatmin olma ve çevreye rahatça uyabilme (sociability) gibi kişisel değerlerin durumudur. Örgütün amaçlarını gerçekleştirmeye çalışan personele kendi kişisel amaçlarını (arzu ve ihtiyaçlarını) da gerçekleştirme olanağı verilirse yüksek moral duygusu kazandırılabilir. Bu şekli ile moral, örgütsel bir kavram niteliğine bürünmüş olmaktadır.²²¹

İşgörenin işteki emek ve yeteneğinin rolü büyükse, morali de yüksek olacak ve verime etkisi de fazla olacaktır. Düşük moral seviyesi ise, işletmeyi dolaylı yollardan zarara sokacaktır. Bu yollardan birisi de toplu direnmeler ve grevlerdir. İşçi üzerinde bedensel rahatsızlıklar olacak, işten ayrılmalar, iş gruplarından kopmalara neden ola-

²¹⁹. İbrahim Ethem Başaran. a.g.e. 1982, s.209

²²⁰. T. M. Fraser. a.g.e. s.24-26

²²¹. Erol Eren. a.g.e. s.137

cak ve böylece iş devri yükselecektir. işe devamlılık ve izin istekleri artacaktır²²².

Aslında moral çapraşık bir konudur. iyi yetişmiş ve üstün vasıflara sahip bir yönetici, durum ve şartların gerektirdiği elastikiyeti gösterecek uygun yöntemleri uygulamalıdır.²²³

Hawthorne araştırmalarında da fiziki koşullara bağlı olmaksızın artan verime, işçi moralinin neden olarak önerildiği düşünülecek olursa, davranışsal yaklaşımın öncüleri olarak bilinen bu çalışmaların, söz konusu yaklaşım içinde gelişim, tatmin ya da moral-verimlilik ve giderek önderlik ya da gösterim biçimi olarak görüldükleri bir gerçektir.²²⁴

3.8.3. İŞ TATMİNİ VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İş tatmini ile yaşam tatmini arasındaki ilişkiler pekçok araştırmacı tarafından incelenmiştir. Bu araştırmalarda meslek, işyeri ve iş dışı yaşamla bağlantılı koşullardan başka faaliyetlerle birlikte, tatmine etki eden faktörleri belirleyen analizler yapılmıştır.

Bugün için popüler olan görüş, meslek yaşamının bir bütün olarak yaşam içindeki öneminin vurgulanmasıdır. Bunun doğal sonucu olarak da, insan yaşamının niteliği önemli ölçüde iş yaşamının niteliğine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İş yaşamı niteliğinin olumlu bir şekilde artması, yaşamın kendisini geliştirmektedir.²²⁵

²²². Erol Eren. a.g.e. s.139

²²³. Besim Baykal. "Motivasyon Teşvik Unsurlar ve Moral". İ.Ü. İşletme Fak. Dergisi. Cilt 2, Sayı 2, Kasım 1973, s.100-109

²²⁴. Behiç Arıkan. a.g.e. s.44-45

²²⁵. Janet P. Near and Ann Smith, Robert W. Rice and Raymond G. Hunt. "Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction as Components of Life Satisfaction". Journal of Applied Social Psychology. 13, 2, 1983, s.126-144

Brayfield, Wells ve State, iş tatmini ile genel yaşıntı tatmini arasındaki fonksiyonel ilişkiyi araştırmışlardır. Bulgular, bu ilişkiyi çok kuvvetli bulmasa da, bireyin genel yaşamından duyduğu tatminin işe yansıdığını, bunun etkilerinin iş yaşamında görüldüğünü göstermektedir.²²⁶

Chisholm (1978), Irs-Barnet (1972), Kohn-Schooler (1973), Kornhauser (1960), diğer araştırmalar Blood, Hulin, (1967), Hulin (1969), Schooler (1973), Sheperd (1970), Tunstali (1962) yaptıkları çalışmalarda genel yaşam tatmini ile çalışma yaşamından sağlanan tatminin birlikte yürüdüğünü belirtmişlerdir.²²⁷

İş tatmini, işgörenlerin genel duygusal havası açısından daha doğru bir biçimde yorumlanabilmektedir. Örneğin; bazı işgörenlerin aile ve toplum yaşamından aldıkları tatmin yüksek olduğu halde, işlerinin vasat olduğunu düşündükleri için, iş tatminleri aile ve toplum yaşamlarındaki tatminlerine nazaran daha düşük olmaktadır. Buna karşılık aile ve toplum yaşamları olumsuzlukla dolu ve benzer şekilde işlerinin vasat olduğunu düşünen işgörenlerin iş doyumları, bu sefer yine kendi aile ve toplum yaşamındaki tatminlerine nazaran daha yüksek olmaktadır. Genel duygusal havanın iş tatminiyle ilgisini kurabilmek için, bazı işletmelerde hem iş tatmini, hem de yaşam tatminini karşılaştırmak üzere taranmaktadır. İş tatmini ile yaşam tatmininin genellikle yakından ilişkili olmasına saçılma etkisi denmekte ve bu birinin diğeri üzerine dökülüp saçılmasını ifade etmektedir. Bundan daha değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise, düşük iş tatmini olan bireylerin, bunu yüksek

²²⁶. B. Kolasa. a.g.e. s.455-456

²²⁷. Thomas I. Chacko. "Job and Life Satisfaction A Causal Analysis of Their Relationship". Academy of Management Journal. Vol.96, 1, 1983, s.163-169

yaşam tatmini elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermeleridir. Buna da giderme etkisi denmektedir.²²⁸ Ayrıca bazı yazarlar, kadın ve erkekler için işin genel yaşamdaki öneminin farklı olduğunu da belirtmektedirler.²²⁹

3.8.4. İŞ TATMINSİZLİĞİ

İş tatminsizliği, bireyin çalıştığı işten elde ettiği hazzın düşüklüğü ve bunun bireyde meydana getirdiği rahatsızlıktır. Çok çeşitli işgören sorunları iş tatminsizliği ile anlatılmaya çalışılmaktadır.

İş tatminsizliği, yalnızca işgören ile yaptığı iş veya görev arasındaki ilişkiyi belirten bir kavram olarak düşünülebilir. İşgörenin örgüt içindeki ilişkileri, örgüte bağlılığı, bu kavramın dışında kalmaktadır. İş tatminsizliği, bireyin yaptığı işten bir tatmin ve hoşlanma duygusu elde etmemesini, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusunu anlatmaktadır.²³⁰ İş tatmini sağlayan veya iş tatminsizliğine sebep olan faktörleri genel olarak şöyle sıralayabiliriz:

1. İşin fiziki yapısı: Esas görevin detayları ve yapan insanın ona olan ilgisi.
2. Yapılan işin karşılığında alınan şeyler: Bunun gerek maddi, gerekse manevi yönden dengeli olması ve yapılan işle eşdeğer olması beklentisi.
3. İşin organize edilmesi: Kontrol edilmesi ve karar verilmesi.
4. Takdir.
5. Denetim.

²²⁸. Keith Davis. a.g.e. s.96

²²⁹. B. M. Bass, G. V. Barret. a.g.e. s.99-100

²³⁰. Hasan Z. Doğan. "Rol Çatışması ve İşgören Sorunları". Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyum. Ankara: TODAİE, 1981, s.488

Eğer iş, yukarıdaki faktörler ile doğrudan doğruya ilişkisi olacak şekilde organize edilmişse, bireyi iş tatminine götürecek güdü terimi problemi halledilmiş olacaktır. Veya kişiye, çevresindekilerin problemini halletme imkânı verilmiş olacaktır.²³¹

İş tatminsizliği genelde çok sebeplidir. Doyumsuz işçiler, işlerinin standardını artırmak için veya işverenin ihtiyacını karşılamak için çaba göstermezler.²³² Çalışmak için, sosyal ve diğer şartlar uygun değilse tatminsizlik olması doğaldır. Böylece hem işçi, hem de işveren tarafından istenmeyen durumlar meydana gelecektir. Kohn (1972) pek az kimsenin bu konuda olumlu olduğunu belirtmektedir. Barbash (1974) halkın %20'sinin mesleğinin yapısı ile ilgilenmeden her zaman tatminsiz olduklarını belirtmektedir. İngiltere'deki bir araştırmada tatminsizlik oranının %5, Japonya'da ise, %23 olduğu ortaya çıkmıştır. Gilmer (1961) ise, %13 dolaylarında bir ortalama elde etmiştir.²³³

Dünyadaki çeşitli endüstriyel kuruluşlardaki iş tatminsizliği oranı %13 olarak tespit edilmiştir.

Kornhauser, yöneticilerin yaptığı olumlu ve olumsuz davranış ve uygulamaların işçilerin tatminsizliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği görüşünü savunmaktadır.²³⁴

Ling (1954), tatminsizliğin oluşmasından önce başarılması gerekli altı amaçtan söz etmiştir. Bunlar: para, prestij ve statü, güvenlik, saygınlık, aitlik duygusu ve yaratıcılıktır.²³⁵

²³¹. Nursel Telman. İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan ilişkisi. İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1988, s.101-102

²³². B. Von Haller Gilmer. a.g.e. 1971 s.257-258

²³³. T. M. Fraser. a.g.e. s.28

²³⁴. B. Von Haller Gilmer. a.g.e. s.258

²³⁵. T. M. Fraser. a.g.e. s.28-29

Herzberg (1966), iş tatmini ve tatminsizliği doğuran sebeplerin tamamıyla aynı olmadığını ve aynı zamanda da zıt şeylerden oluşmadığını söylemiştir. Herzberg, işin içeriğinin tatmini etkilediğini, ama ilginç olmaktan yoksun bir işin de tatminsizliği etkilemediğini vurgulamıştır. İş ilişkileri de tatminsizliği artırabilir. Bu koşulların düzeltilmesi tatminsizliği yok edilebilir, fakat tamamıyla tatmin unsurunu da getirmez.²³⁶

Cummings de; iş tatminsizliğini çalışanın beklentilerini bulamamanın yarattığı gerilim ve hayal kırıklığı ile açıklamaktadır. İş koşullarının elverişsizliği, işgörenler arasında sosyal ilişkilerin bozukluğu, kişide gerilim yaratabilir ve moralde de düşüşler görülebilir. Bunun sonucunda üretim düzeyinde düşüş, kalitede bozulma, şikayetlerin artması, devamsızlık, işgücü devrinde artış, zamanı kötü kullanma, disipline karşı gevşeme, endüstriyel ilişkilerde bozulma gibi nedenler ortaya çıkabilir.²³⁷

Benzer olarak iş tatminsizliği, işi çok fazla stres dolu olan insanlar arasında daha yaygındır. Örneğin, yönetici ve profesyoneller.²³⁸

Bass (1965), verimli bir işçinin işteki ilgi ve bağlılığının bir sonucu olarak işinin belirli sorunlu taraflarının daha çok tatminsizlik yarattığını belirtmiştir.²³⁹

Bütün bu açıklamalardan anlaşılıyor ki, işgörenler kendi amaçları ile örgütsel amaçları bütünleştirebilirse, işgörenlerde bütünlük sağlanabilirse, etkin bir iletişim kurulabilirse iş tatmini yaratabilecek bir ortam doğabilir.

²³⁶. Dennis W. Organ. W. Clay Hamner, a.g.e. 1982, s.300

²³⁷. M. W. Cummings. a.g.e. 1968, s.30-46

²³⁸. Abraham Korman. a.g.e. 1977, s.213

²³⁹. Andrew J. Dubrin. a.g.e. s.264

Yönetime katılmanın teşvik edilmesi, maddi ödüllerle olduğu kadar, manevi ödüllerle de takdir edilmesi iş tatminsizliğini önleyebilir.²⁴⁰

3.8.5. İŞ TATMİNİ İLE İŞGÜCÜ DEVRİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşgücü devri; işin çekici yönleri, işçinin beceri ve yeteneklerini göstermede farklı olanaklar sağlama konusundan çok, çalışma koşulları, ücretler ve şirketin takınacağı tutumlar gibi sistem belirleyicileri ile yakından ilgilidir. Birçok endüstriyel kuruluş işi sevmenin yanında, sistemin çekiciliğinin yansıtılmasına olduğu kadar, işin içeriğinin sağladığı tatmine eğilmemektedir.²⁴¹

Vroom, (1964) iş tatmini ile işi bırakma ihtimali arasında ters yönde ve tutarlı bir ilişkinin varlığından söz etmektedir. Yine iş tatmini ile işe devamsızlık arasında da ters yönde, ama daha az tutarlı bir ilişki mevcuttur. Ancak özürsüz olarak işe gelmeme bu ilişkiyi daha çok tutarlı hale getirmektedir. Ayrıca iş tatmini ile iş kazaları arasında ters yöne ilişkilerin olduğunu gösteren bazı kanıtlar bulunmaktadır.²⁴²

Herzberg, Mausner ve arkadaşlarının (1957) yaptıkları çalışmalarda iş tatminsizliğinin beklentilerle ve diğer mesleki değişkenlerle de ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. İş tatminsizliğinde işgücü devrinin daha yüksek olduğu kuvvetle muhtemeldir.²⁴³

İktisatçılar, ücret düzeyleriyle işdevri arasında olumsuz bir ilişki olduğunu da sık sık tekrarlamaktadırlar.

²⁴⁰. Mc Cormick, D. R. Ilgen. a.g.e. s.308-309

²⁴¹. Daniel Katz, R. L. Kahn. a.g.e. s.421

²⁴². V. Vroom. a.g.e. s.186

²⁴³. B. M. Bass. G. V. Parret. a.g.e. s.102

Bununla birlikte bu konuda duygusal ve bilişsel değişkenler hakkında pek az şey bilinmektedir.

Tatmin edici bir ücretle işdevri arasında negatif bir ilişki olduğuna dair bazı deneysel kanıtlar vardır. Hulin (1968) yaptığı çalışmada, kadın memurlar arasında ücret artışlarının iş devrindeki düşüş ile bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Fakat daha sonra yapılan çeşitli araştırmalarda ücret tatmini ile işgücü devri arasında önemli bir ilişki bulunmamıştır. (Koch ve Steers, (1978); Krauth, 1975; Mobley, 1974; Taters ve Roach, 1971.)

Bu tutarsızlıklar kısmen ücret tatmininin işgücü devri üzerindeki etkilerine araç olan başka değişkenlerin de bulunduğunu bize göstermektedir. Bazı uzmanlar bir işten ayrılıp, yeni bir iş arama niyetinin o günkü işgücü devrinin doğrudan hazırlayıcısı olduğunu belirtmektedirler. Bu olasılığı doğrulamak için Krouth (1975) ve Mobley (1978) ücret tatminiyle, işgücü devri arasında ilişkilerin önemli olmasa bile, ücret tatmini ile işten ayrılma niyeti arasında önemli bağlantılar olduğuna dair bir rapor hazırlamışlardır. Newman (1974) ise, böyle bir ilişkinin olmadığını ileri sürmüştür.

Diğer önemli bir değişken de, ücret beklentisidir. Yani başka bir işte daha tatmin edici bir ücret alma olasılığının Porter ve Steers (1973) daha çok hesaba katıldığını belirtmişlerdir.

Lawler (1971), ücretlerinden memnun olmayan bireylerin, daha yüksek maaşla bir iş bulma şanslarının da zayıf olduğunu düşünmeleri halinde, eski işlerinde kalabileceklerine dair kanıtlar göstermiştir.

Sonuç olarak ücret tatmini ile işgücü devri arasındaki ilişki, başka bir işte daha tatmin edici ücret alacaklarından emin olan kişiler arasında daha güçlüdür. Bu inan-

cı paylaşmayan kişilerde iş tatmini ve işgücü devri daha fazladır.²⁴⁴

Danserau, Cashman ve Green (1974) iş tatminsizliği ve gönüllü olarak işi bırakma arasındaki bağlantıyı daha iyi şartlarda iş imkânı beklentisiyle açıklamaktadır. Beklentilerin yüksek olduğu zaman tatminsizliğin de yüksek olduğuna işaret etmektedirler.²⁴⁵

3.8.6. İŞ TATMİNİ İLE DEVAMSIZLIK ARASINDAKİ İLİŞKİ

İşçi devamsızlığı önemli bir organizasyonel problemidir. Bunu önlemek, önemli emek ve mali problemlere yol açmaktadır.

Steers ve Rhodes 1978 de işçi devamsızlığı ile ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde iş devamsızlığı ile ilgili kişilik özellikleri, iş koşulları, iş tatmini değişkenleri tek tek ve bir bütün olarak araştırılmıştır.

Bu çalışmanın sonucu olarak işçi devamsızlığının, kişilik özellikleri, iş koşulları ve iş tatmini değişkenlerinin bütünü ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. İş koşulları ve iş tatmini değişkenleri kontrol edildiği zaman, kadın ve erkek işçiler devamsızlık için farklı sonuçlar vermişlerdir. Kadın devamsızlığı erkeklerden daha fazladır. Bu da ailenin genişlemesiyle artmaktadır. Çünkü, artan aile sorumlulukları, devam yeteneğini azaltmaktadır. Bu da devamsızlıkla çocuk sayısının direkt etkili olduğunu göstermektedir. Fakat evli ve çocuksuz kadınlar daha az devamsızlık göstermektedirler. Bir eve sahip olmak da, daha az devamsızlığa etken olmaktadır.

²⁴⁴. Stephan J. Motowidlo. "Predicting Sales Turnover From Pay Satisfaction and Expectation". Journal of Applied Psychology. Vol. 68, No.3, 1983, s.484-489

²⁴⁵. Shikier and Freudenberg. "Unemployment and Job Dissatisfaction". Human Relations. Vol.35, No.10, 1982, s.845-853

Üzerinde çalışılmış olan iş koşulları değişkenleri, (işin seviyesi, iş grupları, liderlik biçimleri, işi sahası, işin teşvik sistemleri gibi) ile devamsızlık arasında ters orantı vardır. Başka bir işe sahip olan işçiler, diğerlerine nazaran daha fazla devamsızlık göstermektedirler. İş tatmini ile devamsızlık arasında ters bir ilişki vardır.²⁴⁶

Nicholson (1977) yaş ile devamsızlık arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Genç grupta ve işe yeni başlayanlarda devamsızlık daha fazla, orta grupta ve yaşlı kesimde ise devamsızlık daha az görülmektedir. Aynı zamanda işinde kalabilme ve devamsızlık arasında da bir ilişki vardır.²⁴⁷

Naylor ve Vickent (1959), Munchisky 1977, Porter Steers 1973, iş tatminsizliğinin devamsızlıkta önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte Nicholson, Brown ve Chadwick-Jones (1976) tatmin ile devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı ileri sürmüşlerdir.²⁴⁸

Kısaca devamsızlık işletmenin verimliliği bakımından önem taşıdığı kadar işletme içi ilişkiler, personelin moral gücü ve sağlığı (kısaca mutluluğu) açısından da önem taşımaktadır.²⁴⁹

İş devamsızlığının nedenleri arasında; fazla mesai, devamsızlıktan gelen yorgunluk, günlük hastalıklar, bir tatliden önce veya sonra ekstra bir gün kullanma ve avlanma

²⁴⁶. R. M. Steers, S. R. Rhodes. "Major Influences on Employee Attendance. A Process Model." *Journal of Applied Psychology*. 63, 1978, s.391-407

²⁴⁷. N. Nicholson, J. K. Chadwick-Jones. C. A. Brown. "Absence From Work and Personal Characteristics." *Journal of Applied Psychology*. 62, 1977, s.728-737

²⁴⁸. Collin J. Watson. "An Evaluation of Some Aspects of The Steers and Rhodes Model of Employee Attendance." *Journal of Applied Psychology*. Vol. 66, No. 3, 1981, s.385-389

²⁴⁹. Erol Eren. a.g.e. s.215

mevsimleri gelmektedir. Dolayısıyla işgörenlerin devamsızlığı önemli bir organizasyon problemidir. Bunu önlemek, önemli bir emek, eğitim ve mali problemlere yol açmaktadırlar.²⁵⁰

Morse 1953 de, iş tatmini ile devamsızlık ve işgücü devri gibi etmenler arasında olumsuz bir ilişki bulmuştur. Diğer bulgular ise, bireyin ihtiyaçlarını tatmin etmediği zaman işten ayrılmaların da çok olduğunu göstermektedir.

Böylece kişilerdeki tatmin hislerinin direkt olarak verimle ilişkisi olmamasına rağmen, devamsızlığı ve ayrılmayı etkilediği anlaşılmaktadır. Ayrıca tatmin ve memnuniyetsizlik, örgüt içinde önemli uyum problemlerini ve anlaşmazlıkları da aksettirmektedir.²⁵¹

²⁵⁰. H. W. Broom. Business Policy and Strategic Action. Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, New-Jersey, 1969, s.301-303

²⁵¹. Arnold Tannenbaum. İşletmelerde Sosyal Psikoloji. 2.Baskı. Çev. Nilüfer Soytür. Ank: M.E.B. Yay., 1974, s.36

BÖLÜM 4

MESLEK SEÇİMİ

4.1. MESLEK SEÇİMİ VE ÖNEMİ

4.1.1. MESLEK SEÇİMİNİN BİREY AÇISINDAN ÖNEMİ

Hoppock'a göre, bireyin seçtiği meslek, onun işinde mutlu olup olmayacağını, ileride iş bulup bulmayacağını, kimlerle etkileşimde bulunacağını belirler. Ayrıca meslek, kişinin değer yargılarını, dünya görüşünü, günlük yaşama tarzını ve alışkanlıklarını belli biçime sokan etkilere de sahiptir. Kişinin yaşamına böylesine çok yönlü etkileri olan bir uğraşı alanının seçilmesi günümüzde giderek güçleşen ve karmaşıklaşan bir olgu haline gelmiştir.¹

Meslek, bireyin toplum içindeki ihtiyaçlarını karşılamasına imkân veren bir araçtır. Mesleğin verimliliğini artırmak ve meslekte çalışacak olan bireylerin kendi öz benliğine uygun değer verebilmek için, yeni araştırmalar ve yardımcı nitelikteki etkinlikler yapılması gerekir.²

O halde meslek, yalnızca kişinin hayatını kazanması için bir araç olmayıp, aynı zamanda toplumsal bir rol edinebilme yoludur. Bu arada seçilen meslekte yürütülen faaliyetlerle, kişi, psikolojik ihtiyaçlarını karşılayabilme ve kendini gerçekleştirebilme imkânını da bulabilir.³ Birey,

¹. Yıldız Kuzgun. Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi. Ank: A.Ü.E.F. Yay. No:118, 1982, s.3.

². Stefanos Cepoğlu. "Mesleğe Yöneltilmede Psikolojinin Rolü". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İ.Ü. Ed. Fak., 1982, s.22

³. Uğur Öner. "Benlik Kavramı ile Mesleki Benlik Kavramı Arasındaki Farkın Akademik Başarı ile İlişkisi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. A. Ü. Eğ. Fak., 1982, s.22

yetenek, ilgi ve istekleri doğrultusunda bir meslek seçtiği oranda başarılı ve mutlu olur. Bu nedenle bireyin tüm yaşamını ve mutluluğunu etkileyen iş ve mesleğin seçimi üzerinde önemle durulması gerekmektedir.⁴ Bu konunun çözümünde bireye yardımcı nitelikteki etkinlikler yapılmalıdır.⁵ Burada önemli olan, bireyin kendi gelişimine en çok fırsat hazırlayacak, ihtiyaçlarını en iyi biçimde doyurabilecek olan alanın seçilebilmesidir. Sağlıklı bir seçim ise, ancak kişinin kendini ve seçeneklerini yakından tanıması ile mümkün olacaktır.⁶

Bugün mesleki davranışların gelişiminde gençlerimizin kendi ilgi ve yeteneklerini tanıyıp gerçekçi sınırlar içinde bir mesleğe yöneldiğini ileri sürmemiz pek mümkün değildir.⁷ Bunun iki nedeni vardır. Birincisi, toplumun sorumlu ve yetkili kurumlarının mesleğe yöneltme işini bilimsel yollarla yapılması gereği hususunda yeteri kadar bilinçlenmiş olmaması, ikincisi de, gerekli bilimsel araçların elde mevcut olmamasıdır.⁸

Ayrıca meslek seçimi, bir anlamda kişinin sahip olduğu fırsatları iyi değerlendirip değerlendirememesi ile de yakından ilgilidir.⁹

⁴. Norma Razon. "Meslek Seçiminde Aileye, Okula, Bireye ve Toplumla Düşen Görevler". Eğitim ve Bilim Dergisi. Sayı 44, Temmuz 1983, s.35-44

⁵. Stefanos Cepoğlu. a.g.e. s.47-55

⁶. Yıldız Kuzgun. a.g.e. s.3

⁷. Şefik Uysal. Lise öğrencilerinin Meslek Seçimi. A.Ü.E.F. Yay. No. 12, Ankara: 1970, s.29

⁸. Hasan Tan. Alakaların ölçülmesi. Gazete Haberleri Testi. Ankara: O.D.T.Ü., 1972, s.12

⁹. Peter M. Blau, J. W. Gustad, R. Jessor, Herbert J. Parnes. Occupational Choise. The Social Dimensions of Work. Ed. Clifton D. Brayant. Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs. New Jersey, 1972, s.266-267

Ayrıca kişiler, o işi yapmanın getirdiği sonuçları, ve bu işin cazibesini de göz önünde bulundurmak zorundadır. Belli bir kuruluştaki belli bir işe sahip olan kişi için, o mesleğin verdiği her türlü sonuca katlanmanın ve bunlara değerler vermenin de önemi büyüktür.¹⁰

Seçilen meslekte başarısızlık ise, çok kere o mesleğe girerken işi olurlara bırakmaktan ve meslek seçen kişinin işin gerektirdiği niteliklere sahip olmadığını düşünüp kestirememesinden ileri gelmektedir.¹¹

Mesleki eğitim, bireylere mesleklerini uygularken gereksinme duyacakları davranış ve becerileri kazandırdığı gibi onların mesleklerine karşı tutumlarını etkiler.¹² Bireylerin belirli bir yaştan sonraki yaşamlarında onların başarılı ve mutlu olarak gelişmelerini ve böylece kendilerini gerçekleştirmelerine de yardımcı olur.¹³ Bundan dolayı hayatın bu kadar önemli bir cephesinde bireye sistemli bir şekilde yardım etmek gerekir.¹⁴

4.1.2. MESLEK SEÇİMİNİN TOPLUMSAL AÇIDAN ÖNEMİ

Yetişkinlerin hayatında göze çarpan bir özellik olarak iş, toplum ve davranış bilimcilerinin ilgisini uzun zamandır çekmektedir. Meslek ya da kariyer seçimi, bir araştırma alanı olarak bireyin yetişkin durumuna getirilmesi

¹⁰. Lyman W. Porter, E. E. Lawler III, J. Richard Hackman. Behavior in Organizations. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1975, s.139-140

¹¹. Mehmet Oluç. İşletme Organizasyonu ve Yönetici. İ.Ü.İ.F. İ.O. Yay. No. 2430, 1978, s.23

¹². İlter Akad. Endüstri Toplum Bilimi. İzmir: Ege Basımevi, 1984, s.216

¹³. Muharrem Kepçeoğlu. Psikolojik Danışma ve Rehberlik. Ankara: 1985, s.57

¹⁴. Hasan Tan. Psikolojik Danışma ve Rehberlik. İstanbul: M.E.B. Yay., 1986, s.107

için istenilen, özlenilen toplumsallaşma yöntemini anlamaya çalışmasıyla ilgilenmektedir.¹⁵ Bu bakımdan kariyer planlama ve meslek seçimi yetenek ve becerileri gerçekçi bir tutumla değerlendirmeye niyet etmeyi ve bunu sürdürmek için gerekli güce sahip olmayı içerir. Ayrıca kariyer planlamaya hazır oluş, hedeflerin ve değerlerin tutarlı olmasını gerektirir. Bir hedef sisteminin olmayışı ise, kararsızlığa yol açmaktadır.¹⁶

Bir ülkenin içinde bulunduğu teknolojik gelişme düzeyi, o ülkede mevcut mesleklerin kapsamlarının yer ve içeriklerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Çeşitli iş kollarında mevcut mesleklerin kapsam ve içerikleri saptanırken her ülke kendi teknolojik gelişme düzeyine uyacak mesleki yetişkinlik modellerini bizzat geliştirmek zorundadır.¹⁷ Özellikle kalkınma gayret ve sıkıntıları içinde olan bir toplum, elinde mevcut insangücünü en etkili bir şekilde değerlendirmek zorundadır. İş alanlarında ulaşabilecek en etkili bir verim seviyesi, o alanlara en uygun yetenek ve güdüye sahip kalifiye elemanlara sahip olmakla mümkündür. O halde toplumu oluşturan kişilerin kendilerine uygun işlerde çalışmaları, kalkınmanın sürat ve verimliliği yönünden de önem kazanmaktadır.¹⁸

Bir toplumda yaşayan bireyler, mesleklerinde başarılı olamazlar, mesleki bilgi ve becerilerini geliştiremezler ve bunları genç kuşaklara aktaramazlar ise, o toplum iler-

¹⁵. W. Wesley Tennyson. "Carrier Development". Vocational Development and Guidance. Papers by V. Wesley Tennyson, C. Todds. Edwin L. Herr MSS Information Corporation, 1974, s.10-11

¹⁶. Yıldız Kuzgun. "Meslek Seçiminde Kararsızlık." A.Ü.E.F. Dergisi, Cilt 19, s.1-2, 1986, s.220-221

¹⁷. Ferhat Şenatalar. Personel Yönetimi ve Beşeri ilişkiler. İst: İ.T.İ.A. , 1975, s.65

¹⁸. Hasan Tan. a.g.e. 1972, s.11

leyemez.¹⁹ Bu nedenle mesleki rehberlik hizmetlerinin sosyal, pedagojik, ekonomik ve yerleştirme piyasası ve politikası ile çeşitli ilişkileri vardır. Bu hizmetlerin yurdu-muzda, bütün yurt çapında henüz ele alınmaması nedeniyle konu pek iç açıcı değildir.²⁰

Meslek seçimi, aynı zamanda geliştirilen mesleki tavırlar ile de yakından ilgilidir. Bu tavırlar, toplumsal ve bireysel faktörlerin karşılıklı etkileşiminin bir sonucu olarak şekillenmektedir.²¹ Mesleki planlama ve meslek seçimi, örgütlerde kişilerin gelecekteki kariyerleri için yapılması gereken kişisel faaliyetlerine de yardımcı olmaktadır. Daha iyi bir mesleki gelecek, çok para, artan sorumluluk, daha büyük hareketlilik, üretim için yetenek kazandırma, kişi için en önemli çıkarlar olarak söylenebilir.²² Ayrıca mesleki tutumlar, seçme süreçleri ve örgütsel yapıdan da etkilenmektedir.²³

Sağlam ve tutarlı bir meslek seçimi, bireyi geleceğe hazırlayacağı için toplum kalkınmasına da katkıda buluncaktır. Ülkemizde çoğu bireylerin sahip olduğu meslekler ya bir raslantı sonucu oluşmakta, ya da ilgi ve yetenekleri dışında bulunmaktadır.²⁴ Herhangi bir meslek üzerinde akıllıca karar vermek ve hazırlıklı bulunabilmek için tüm

¹⁹. İlhan Akhun. "Orta Dereceli Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Mesleki Rehberliğin önemi." A.Ü.E.Fak. Dergisi. Cilt 16, s. 1, 1983, s.490

²⁰. Sıtkı Velicanlı. Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları. İst: Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enst. Yay. No. 3, 1970, s.45

²¹. Şefik Uysal. a.g.e. s.67

²². David Cherrington. Personnel Management. W. M. Brown Comp. Publishers. Jawa. 1982 s.103

²³. İltar Akad. a.g.e. s.216

²⁴. Çağatay Akdemir. "Lise öğrencilerinin Başarı Düzeylerinin Meslek Seçimine Etkisi". H.Ü. Sos. Bil. Ens. Basılmamış Y. L. Tezi, 1982, s.2

olasılık ve bilgileri gözönünde bulundurmak ve incelemekle mümkün olabilir.²⁵

4.2. MESLEK SEÇİMİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek psikologları, Frank Parsons (1909)'un mesleki rehberliğe önderlik eden çalışmasından bu yana gençlerin mesleki planları ile ilgilenmişlerdir. Araştırmaların odak noktası mesleki gerçekçiliktir. Araştırmaların çoğuna göre gençler mesleki tutumlarında gerçekçi değillerdir ve iş dünyası hakkında yeterli bilgileri yoktur.²⁶ Kişisel ilgilerin mesleki seçime rehberlik etmede büyük rol oynadığı bilinen bir gerçektir. Faaliyetin sürekli olduğu ve ilginin nasıl gelişip kuvvetlendiği üzerinde yapılan çalışmalar, bu yaklaşımı kuvvetlendirmektedir. Sjöberg (1983)'in mesleki ilgiler üzerine yaptığı pekçok çalışmada merak duygusunun çok değişkenlik gösterdiği, bu yüzden de ilginin bileşimlerini analiz etmenin gereksiz olduğu savunulmaktadır. Sjöberg, ayrıca mesleki seçim, ilgi ve başarı arasında sıkı bir ilişkinin varlığını gösterdiği için başarının niteliğine daha farklı bir bakış açısı getirmenin gerekli olduğunu da belirtmiştir.²⁷ Bu nedenle meslekler sadece seçime etki edici değil, aynı zamanda eğitici bir niteliğe de sahiptir. Meslekler, bu mesleklerde çalışanlar üzerinde değişiklikler

²⁵. R. F. Cromwell, M. D. Parmenter. *Yarınki Mesleğinizi Planlayınız*. Ank: M.E.B. Araştırma ve Değerlendirme Merkezi, 1962, s.5-25

²⁶. Ayşim Incesulu. "A Career Decison Making Program for Lycee Student". Yayınlanmamış Y. L. Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, 1973, s.14

²⁷. L. Sjöberg. "Interests, Effort, Achievement and Vocational Preference." *British of Journal Educational Psychology*. 54, 1984, s.189-205

meydana getirirler ve çevreye uyumlarında mühim rol oynarlar.²⁸

Ginzberg²⁹ (1966) meslek seçiminde üç ögeye önem vermektedir.

1- Meslek seçimi bir gelişmedir.

2- Gelişme çoğunlukla tersine çevrilemez, yani verilen kararlar değiştirilemez.

3- Uzlaşma, yani denge her seçimde esastır.

Super de (1957),³⁰ mesleki gelişmenin bireysel bir gelişim sonucu olduğu üzerinde durmaktadır.

Fox ve Renas³¹ (1977)de meslek seçimini etkileyen faktörleri dörde ayırarak açıklamaya çalışmışlardır. 1)Reklamlar ve kitaplar, 2)Eğitim, 3)Tavsiyeler, 4)Kişisel karakterler.

Stone ve Shertzer de meslek seçiminde, iç ve dış faktörlerin etkileri üzerinde durmaktadırlar. iç faktörler, sorumluluk duygusu, yaratıcılık yeteneklerini kullanma, başarı duygusu, bağımsızlık, bireyin ihtiyaçları, amaçları, benlik duygusu, aile ve arkadaşlarının etkisi veya baskısı, topluma kabul edilme, beklenti, yerleşim, din gibi örnekleri kapsamaktadır. Dış faktörler ise; işin çeşidi, cazibesi, prestij, ödeme durumu, yan ödemeler (sigorta, sağlık), gü-

²⁸. Arthur M. Mays. Meslek Eğitiminin Prensipleri ve Tatbikatı. Çev. İlhan Özdi. İst: Remzi öncül öğretmen Kitapları No. 53 M.E.B., 1960, s.4

²⁹. Eli Ginzberg. The Development of Human Resources. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1966, s.47-57

³⁰. D.E.Super, John O. Crites, R. C. Hummel, Helen T. Mozer et.all. Vocational Development. New York: Colombia Uni., 1957, s.1-3

³¹. Leonard H. Chrismer. "Characteristics and Predictive Dimensions of Women Who Make Nontraditional Vocational Choices." The Personnel and Guidance. Vol. 62, No. 2, 1983, s.43

vence, çalışma saatleri, çevre, ulaşım, sosyal ilişkiler gibi durumlardır.³²

Meslek seçimi kararında faktörleri göz önüne aldığımızda, kişisel seçimlerin iş konusu kapsamında iç faktörlerden mi, yoksa dış faktörlerden mi etkilendiğini anlamak çok önemlidir.

iç faktörler; işteki kişisel ilgilerin kapsamında olabilir, ya da işi geliştirmedeki sorumluluk ve gelişme imkânları bakımından karşımıza çıkar. Buna dayanarak kişilerin iç faktörlerden çok, dış kaynakların etkisiyle oluşturulan bir meslek yaşantısını tercih ettiklerini söyleyebiliriz. örneğin; çalışma disiplini yerine, aile baskısına dayalı bir meslek yaşantısı gibi.³³

Mesleğe karşı tutumların gelişmesi bireylerin içinde yaşadığı çevre koşullarına bir uyum çabasını yansıtmaktadır. Bireyin bu uyum çabası, çeşitli etmenler tarafından kısıtlanmıştır. Bunlar arasında aile yaşamı, gereksinimler, akraba ve arkadaşlar, kültürel çevre sayılabilir. öte yandan bireyin uyum çabası, kendi kontrolünün dışında olan fiziksel özellikleri, enerjisi, zihinsel yetenekleri de önemli unsurlar arasındadır.³⁴ Yine para ve mevki hırsı, kolay, zahmetsiz ve rahat bir iş arama, başarıya götüren en kısa yolu seçme, aileye karşı gelme gibi bireysel faktörler de bireyin meslek seçiminde etkili olmaktadır.³⁵ önemli olan bireyin gelişimine en çok fırsat hazırlayacak gereksinimlerini en iyi biçimde doyurabilecek olanı seçebilmesidir.

³². Shelley G. Stone. Bruce Shetzler. Vocational Plannes Dimensions Occupations" Occupational Information Guidance. Ed. Daniels Sinick. Boston: Houghton Mifflin Comp., 1970, s.12-13

³³. Aslı Baycan. a.g.e. s.24

³⁴. İlter Akad. a.g.e. s.219

³⁵. Norma Razon. "Meslek Seçiminde Aileye, Okula, Bireye ve Topluma Düşen Görevler". Eğitim ve Bilim. Sayı 44 ,Temmuz 1983, s.35-44

Sağlıklı bir seçim ise, ancak kişinin kendini ve seçeneklerini yakından tanıması ile mümkündür.³⁶ İnsanın önce arzularını ve içgüdülerini, amaçlarını, dileğini, iyice analiz edip bunları doyurması, arzu edilen meslekler üzerinde bir inceleme yapması gereklidir.³⁷

4.3. MESLEK SEÇİMİ İLE MESLEKİ TATMİN ARASINDAKİ İLİŞKİ

Meslek seçimi gelişen bir süreçtir. Tek bir karar değil, yıllarca süregelen bir kararlar dizisidir. Yıllar içinde birey gelişiminde ilgi alanlarını, kapasitelerini, değerlerini ve gerçek hayattaki fırsatlar ve sınıflamaları öğrenmeye çalışarak bir karar verir ki, bu onu, maksimum derecede tatmin edebilir.³⁸

Kişinin bir işteki başarısı ve tatmini için kişisel kariyer geliştirmek esastır. Super, Kowalski ve Gotkin (1967) mesleki başarının mesleki olgunlukta bir kriter olduğunu belirtmişlerdir. Bu boyutlar iş tatminine yarar sağlamaktadır. Bunlar;

- 1- Kariyer geliştirme planlarında tatmin,
- 2- Eğitim ve işte devamlı gelişme,
- 3- İş bulma ve tutma başarısı,
- 4- Ekonomik tatmin,
- 5- Düzenli, tatmin edici bir işi olma durumudur.

Son yıllarda iş tatmini konusunda pek çok araştırma yapılmıştır. Pallone, Richard ve Hulley'in (1970-71) yaptıkları çalışmalarda ücret, maaş, yönetim, denetim şekli ve

³⁶. Stefanos Cepoğlu. a.g.e. s.3

³⁷. Mehmet Oluç. İşletme Organizasyonu ve Yönetici. 1st: İ.Ü. İ.F. Yay. No. 2430, 1978, s.23

³⁸. Eli Ginzberg, S. W. Ginsburg, M. D. Sidney Axelrad, John L. Herma. Occupational Choise. Approach to a General Theory. New York: Colombia Uni. Press., 1951, s.185-186

yan yararlar gibi bilinen faktörlerin halâ tatminle ilişkili olduğudur. Bununla beraber iş tatmininin sağlanmasında küçük bir kanıt da bulunmuştur. Buradaki tatmin faktörleri, hem tatmin edici, hem de tatminsizlik yaratan faktörler olabilmektedir. Bu faktörler aynı zamanda işgörenin kişiliğinden çok çalışma yeri ve durumuyla da ilgilidir.

Gay, Weis, Hendel, Dawis ve Lofquist (1971) yaptıkları araştırmalarda işçilerin mesleki tatminlerinin, iş ortamı ile yakın ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Bu da "kişisel ihtiyaçların giderilmesi iş tatmininde önemlidir" hipotezini desteklemektedir. Johnson ve Johnson (1972)'de, bir meslek seçmenin ve o işte çalışmanın, iş tatminine katkıda bulunan lisedeki hazırlıkla ilgili olduğunu savunmuşlardır.³⁹

İnsanların mesleklerini neden sevdiklerini gösteren birçok neden vardır. Çalışanların bir kısmı yeteneği ve yaptığı işte eğitimi olduğu için mesleğini sever. Bazısı, kendilerine itibar sağlayacağı ve saygınlık uyandıracağı için sever. Bazıları da kolay olduğu, seyahat etme olanağı sağladığı, veya baskı ve gerilimden uzak olduğu için mesleğini sever. Bir meslekte ihtiyaç duyulan tecrübeli kişilere ilgisizlik artarsa, diğer çalışanlar arasında tatminsizlik yaratır. Ancak aynı durum, daha az tecrübeli olan diğer elemanlar etkilemez. Bir kişinin mesleki ve tecrübe düzeyinin çok yüksek olması ve iyi eğitim görmesi onun mesleğinde iyi bir yere gelmesini sağlar.⁴⁰

Birçok araştırmacının çalışması, kişilerin mesleki tutumlarının sahip olduğu mesleğin bazı temel psikolojik

³⁹. E. L. Tolbert. *Counseling For Career Development*. Boston: Houghton Mifflin Comp., 1974, s.92-95

⁴⁰. V.Haller Gilmer. *Industrial Psychology*. London: Mc Graw-Hill Book Comp. Inc., 1961, s.218

eğilimlerini ve ihtiyaçlarını tatmin etme derecesinin sonucu olduğu konusunda görüşbirliği içinde olmalarıdır.

Ayrıca mesleki algılama ve işe yönelik tepkilerin bireyin tecrübelerinden ya da iş ve ihtiyaç arasındaki uyumundan kaynaklandığı öne sürülmektedir.⁴¹

Lepper, Green ve Wortman (1975) bir kişinin meslek seçimi konusunda dış faktörlerle hareket etmesinin (örneğin, gelire ya da aile baskısına bağlı kalarak yaptığı seçimin), o kişinin iş yaşantısında daha az tatmine neden olduğunu, mesleki başarısının da düşük olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca mesleki seçimlerini özgür olarak yapanların ise, mesleklerinde daha başarılı oldukları görülmüştür.⁴²

Holland⁴³ (1959) bütün bu durumların dışında, kişinin çevresel görevleri ile bağdaşmak için alışılmış ve tercih edilen bir hiyerarşi geliştirdiğini ve kendi alışkanlıklarını tatmin edebileceği durumlar için kendi uyum çabaları ile bağdaşabileceği meslekleri seçtiklerini belirtmiştir.

Vroom (1971) bu konuda meslek seçiminde ilke olarak kişinin mesleki seçiminin para veya doğrudan ödüle bağlı olduğunu, ikinci olarak da; mesleğin tabiatında olan prestij ve güç gibi etkilerin varlığını savunmuştur. Beklenti ise, üçüncü bir faktördür. İşgörenin beklentisi ne kadar yüksek olursa, seçeceği hedef de o kadar yüksek olur demıştır.

⁴¹. Dee Birnbaum, Mark John James. "The Influence of Occupational Image Subculture on Job Attitudes" Job Performance and Job Attitude Human Relations, Vol.39, 7, 1986, s.670-671

⁴². M. R. Lepper, D. Green. "Turning Play Into Work. Effects of Adult Surveillance and Extrinsic Rewards on Children's Intrinsic Motivation." Journal of Personality and Social Psychology. 1975, 31, s.479-486

⁴³. J. L. Holland. "A Theory of Vocational Choice." Journal of Counseling Psychology. Vol.6, No. 1, Spring 1959, s.35-45

Fox'un (1971) ise, bu konudaki yaklaşımı şöyledir: iş tatmininde işin içeriği ve şartları, genel durumu, kişinin gerekli ihtiyaçlarını karşıladığı ölçüde önemlidir. İstenilen işin içeriği konusunda gerekli niteliğe sahip olmak için bilgi ve eğitime başvurulur ve yaratıcı girişimlere fırsat verilir. Mesleğin yapısal şartları ve durumu; mesleğin mali olanakları, işin statüsü, iş yükünün miktar ve niteliği ile yakından ilgilidir.

Fox'a göre, kişisel ve sosyal olarak gerekli ihtiyaçlar Maslow'un insan ihtiyaçlarının üst düzeyine, ya da Herzberg'in güdüleyicilerine, yani kişinin değerini kabul ettirme ihtiyacı ile ilgilidir.⁴⁴

Korman da işin yapısındaki değişim büyüdükçe ve görevlerin yerine getirilmesindeki monotonluk azaldıkça bireylerdeki iş tatmini düzeyinin arttığını savunmuştur.⁴⁵

Mesleki deneyim, zamanla daha çok doyum verebilir veya daha az doyum verici duruma gelebilir, ya da aynı düzeyde kalabilir. Doyumsuzluğun sürdürülebilmesi halinde düş kırıklığı ve bunalım doğar.⁴⁶

Meslek gruplarına ilişkin araştırmalar, meslek düzeyi ile iş tatmini arasında tutarlı bir ilişki bulunduğunu ortaya koymuştur. Toplumsal açıdan daha yüksek statüye sahip mesleklerde daha yüksek iş tatmini görülmektedir. Çeşitli taramaları kapsayan bir raporda profesyonel mesleklerde aynı mesleği yine seçeceklerini söyleyenlerin oranı %81-90 olmasına karşılık, vasıfsız ve vasıflı işçilerde bu oran %16 ile 52 olarak belirlenmiştir. Başka bir taramada yöne-

⁴⁴. T. M. Fraser. Human Stress, Work and Job Satisfaction-A Critical Approach. Genova: International Labour Office, 1983, s.26

⁴⁵. A. Korman. Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji. Çev. İlhan Akhun, Cevat Alkan, Ankara: MEB, 1978, s.175

⁴⁶. İltis Akad. a.g.e. s.219

ticilerin %55'i işlerine devam etmek isterken, vasıfsız işçilerin ancak %16'sı devam isteklerini belirtmişlerdir.⁴⁷

Ayrıca işin çeşidi, yaratıcılığı, amaçların zorluğu, bireysel becerilerin kullanılması gibi durumlar da, mesleki performansı etkilemektedir. Kişiler, işlerinden daha fazla şeyler beklemektedirler. İş tatminini açıklayan ana faktörlerden birisi de, insanın zor hedeflere varmak için gösterdiği çabadır. Bu zorlama, ayrıca bazı faydalar da sağlar. İnsanlar meslekleri için kendilerini yeni birşeyler yapmaya zorladıkları sürece, o mesleğe daha çok bağlanırlar. Bu zorlamanın tersi de, meslekte sıkıcılık yaratabilir ve bu sıkıcılık da sonraları tatminsizliğe, işten soğumaya yol açabilmektedir.⁴⁸



⁴⁷. Keith Davis. İşletmelerde İnsan Davranışı. Çev. Kemal Tosun başkanlığında bir ekip, İ.Ü.İ.F. Yay. No:3028, 1984, s.100

⁴⁸. Terence R. Mitchell, J.R. Larson. People In Organizations. Organizational Behavior, Mc Graw Hill Book Comp., 1987, s.148

BÖLÜM 5

STRES

5.1. STRES OLGUSUNUN ÇALIŞMA HAYATINDAKİ ÖNEMİ

Her türden örgüt yöneticisi çalışanların maliyeti konusuyla giderek daha fazla ilgilenmektedir. Çoğu yöneticiler, beşeri kaynakların, örgüt sermayesinin en yüksek maliyetli bütünü olduğunu kabul etmektedirler; fakat şimdi insan faktöründeki bozulmanın yol açtığı maliyet artışını da görmeye başlamışlardır. Devamsızlık, işgücü devir oranlarının artması, çalışanların sağlık sorunları, alkol ve uyuşturucuların örgüt ortamına girmesi, işçi ve işveren ilişkilerinde öfke ve hayal kırıklığının giderek başarıyı daha fazla etkilemeye başlaması, yöneticileri bunlara neden olan gizli baskılar konusunda endişelendirmeye başlamıştır.

Artık, çalışanların sağlığına ve huzuruna olduğu kadar paraya ve başarısızlığa da malolan işgören sorunlarının psikolojik geriliminden kaynaklandığı açıkça anlaşılmıştır.¹ Gerilime neden olan etkenlerin kökünde ayrıca kişisel problemler yatmaktadır. Bu problemler, bizim sosyal ve kültürel hayatımıza göre değişmektedir.²

Çalışma ortamında stres yaratan nedenlerinin oluşumunu tam olarak kavramak için, ilk önce stresten etkilenen bireylere işin kendileri için ne ifade ettiğini irdelemek gerekir. Toplum bilimcilerin pek çoğu, işin; insanın temel ihtiyaçlarını tatmindeki başarısızlığı veya onların tatmin-

¹. Karl Albrecht. Gerilim ve Yönetici. Çev. Kemal Tosun başkanlığında bir heyet. İst: İ.Ü.İşletme Fak. Yay. No. 197, 1988, s.50

². James C. Quick and Jonathan D. Quick. Organizational Stress and Preventive Management. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1984, s.31-33

lerine karşı sezilmiş bir tehlikenin, strese temel oluşturduğunu belirtmektedirler.³ Çalışma ortamında stres terimi, kişinin kendini rahatsız hissettiği ve performansının normalden aşağıda veya çok yukarıda olduğu durum olarak değerlendirilmektedir.⁴

Örgütte insan arasındaki ilişkiler, kimi zaman iyi ve istenilen düzeyde değildir. Çünkü gerek örgütlerde ve gerekse insanlarda zaman zaman bu ilişkilerde çatışma ortaya çıkarmaktadır ve örgütün en önemli elemanı olan insanı olumsuz olarak etkileyen birtakım sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşte bu sorunların en önemlilerinden biri de, örgüt ve iş hayatından kaynaklanan stres yapıcıların kişiyi olumsuz olarak etkilemesidir.⁵

Bazı davranış bilimcileri stresin üstünlüğünü görmüşler ve onunla nasıl başa çıkılabileceğini öğrenmenin gerektiğini kabullenmişlerdir. Psikolog Charles D. Spielberger ve I. G. Sarason tarafından yapılan "Stres ve Endişe" adlı kitap bu tür bilimsel çabanın bir örneğidir. Stres bu kadar büyük bir etkiye sahip olduğu sürece, onu anlama yolları toplum için önemli bir sonuç olacaktır.⁶

5.2. STRES TANIMLARI

Stres kelimesi, Latince'deki "Sringere" kelimesinden gelmektedir. Bu da, sıkı bağlanma anlamına gelir. İngiliz literatüründe de bu terim yüzyıllar boyunca kullanılmıştır.

³. Leon J. Warshaw. Managing Stress. London: Addison Wesley Publishing Comp., 1979, s.17-19

⁴. Jan Berkhout. "Psychophysiological Stress. Environmental Factors Leading to Degraded Performance". Systems Psychology. Ed. by Kenyon. B. De Green. Mc Graw Hill Book Co., 1970, s.407

⁵. İnci Artan. "Örgütsel Stres Kaynakları". M.Ü. İkt. İdari Bil. Fak. Dergisi. 1987, Cilt 4, Sayı 1-2, s.469

⁶. Matt E. Jaremko. Cognitive Behavioral Reflections Some Dimensions of Personality. University Press of America, 1980, s.147

Fakat günümüzdeki kullanımına bağlı olarak kuramsal ifadesi keşiflerle birlikte yüzyıl önce başlamıştır.

Claude Bernard adında bir Fransız psikolog, çevre değişikliklerinin çoğu zaman organizmaları böldüğünü ve organik sistemdeki dengenin büyük bir önem taşıdığını farketmiştir. 1920'lerde Amerikalı bir psikolog, bu dengeyi tarif etmek için "Homedstasis" terimini kullanmış, sonraki çalışmalarda ise, bu dengenin bozukluğunun ifadesi için "stres" kelimesi kullanılmıştır. Ancak çalışmalarını Montreal Üniversitesinde yapmış olan iç Hastalıkları uzmanı Dr. Hans Selye, bu terimi sık sık kullanarak (x) ışınları, aşırı sıcaklıklar ve zararlı olan uyarıcılarla ilgili birtakım çalışmalar yaparak önemli sonuçlar kaydetmiştir.⁷

Stres karmaşık bir yapıdır. Bu yapının zenginliğini anlamak için stresi aşağıdaki esas noktaları kullanarak tanımlayabiliriz.

1- Stres çok yönlüdür. Birçok psikolojik ve fizyolojik durumların nedenleri ve sonuçları vardır. Bu yüzden stresin esas bölümlerini (istekler, tepkiler ve sonuçları) inceleyerek anlamak gerekir.

2- Stres, hem fizyolojik, hem de psikolojik durumları içerir. Bununla birlikte bu ikisinin arasındaki fark gibi görünen tesadüfi ilişki her iki şekilde de olabilir. Yani, psikolojik durumlara sebep olabilir. örneğin; üzüntü, baş ağrısına, iltihaplı yaralar ise, depresyona sebep olabilir.

3- Stres olayı uzun zamanda gelişen bir şeydir. Çevrede hem uzun dönemde, hem de kısa dönemde yer alan olaylar vardır. Ve bu olaylara hem uzun dönem, hem de kısa dönem tepkiler vardır.

⁷. Terence Mitchel and James R. Larson. People in Organizations. Mc Graw-Hill Book Comp., 1987, s.191-192

4- Stres olayının oluşması sonucunda gerginlik durumları ve kısa dönem de çevre değişkenleri arasında mevcut olan ilişkilerin farklı şekillerine bakmamıza neden olur.⁹

Stresin anlamı yalnızca gerilim demek değildir. Bilim adamları özellikle bu durumu vurgulamaya çalışmaktadırlar. Birçok bilim adamı duygusal bakımdan son derece gergin ve sinirleri harap olmuşluk anlamına gelen biyolojik stresi tam olarak açıklama eğilimindedirler. Amerikan Psikosomatik Derneğinin başkanı olan ve psikolojik araştırmalar konusunda uzman olan Dr. John W. Mason, stresin ortak faydasının psikolojik araçları etkin hale getirmek olduğunu ileri sürmektedir.

Stres, zararın belirli olmayan bir sonucu değildir ve aynı zamanda sakınılması gereken bir şey de değildir.⁹

Stres herşeyden önce bir enerji tüketimine yol açmaktadır. Strese uyum için kullanılan enerji kaynakları tükenebilir niteliktedirler. Stresin canlı varlıklara zarar verebilme özelliği nedeniyle stres vücutta yıpranma ve yaşlanmaya da yol açmaktadır.¹⁰

Selye; fizyolojik stresi, biyolojik sistemdeki gelişigüzel değişikliklerle açıkça ortaya çıkan bir durum olarak tanımlar.

Ayrıca stres, farklı koşullara göre olumlu veya olumsuz etkileri de ortaya çıkarabilmektedir. Selye olumlu stresi "eustres" olumsuz stresi "distres" olarak tanımlamıştır.¹¹

⁹. Aynı. s.194

⁹. Hans Selye M. D. Stress Without Distress. New York: J. B. Lippencott Comp., 1974, s.24-31

¹⁰. Hans Selye. The Stress of Life. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1956, s.3-5

¹¹. Hans Selye. a.g.e. 1974, s.25-31

Stresli bir durum, örgütte çalışanların işlevlerini ve performanslarını olumlu yönde etkilerse olumlu, hastalık yapıcı veya zararlı bir şekilde etkilerse olumsuz stres olarak adlandırılır.¹²

Selye'nin ortaya koyduğu stres tepkisi veya genel uyum sendromu, birbirleriyle karşılıklı karmaşık ilişkiler içinde bulunan sinirsel, hormonal, ve metabolik mekanizmaları da içeren basmakalıp bir sıra ve yapıdır.

Stres kelimesini genellikle Lazarus, Deese ve Osler (1952), S. G. Miller (1953), Pronks ve Leith (1956), Appley (1961), endişe, çelişki, benlik karşılaştırması, hüsrân, tehlike ve heyecanla eş anlamda kullanmışlardır.¹³

Psikolojik açıdan Lazarus, tüm insan ve hayvanlarda yoğun ve sıkıntı veren bir sorun yaratan, davranışları da önemli ölçüde etkileyen evrensel bir olay olarak tanımlamaktadırlar.¹⁴

S. G. Miller (1953) tam tersine, stresi bir etki değişkeni ve davranışta önemli bazı değişikliklere sahip olan her türlü şiddetli, aşırı veya alışılmışın dışında bir uyarm olarak tanımlar.

Pascal (1951) ise, stresli olmayı belirlemede "algı"nın rolünü açıkça ortaya koyar. Stresten bizi tehdit eden ya da tehlike algısının önemli bir tanımlayıcı özelliği olarak bahseder.

Basowitz ve diğerleri (1955) de; stresi, organizmayı aldatan, fakat başlangıç seviyeleri psikolojik ve fizyolojik iç ve dış etkenlere karşı bir tepki olarak tanımlamaktadırlar.

¹². James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.13.

¹³. C.N. Cofer ve M.H. Appley. Motivation, Theory and Research. New York: John Wiley & Sons Inc., 1968, s.449

¹⁴. Richard S. Lazarus. Psychological Stress and The Coping Procers. New York: Mc Graw-Hill Book Co., 1966, s.2-7

Schaffer (1954) de, stresi, oldukça motive edilmiş bir organizmanın onu karşılayan sorunlara ayarlayıcı bir tepki bulmanın yetersizliği olarak tanımlamaktadır.¹⁵

Kornhauser (1965) zihinsel sağlık davranışlarının, tutumları, hepsinin ötesinde işe yararlılık, başarı, mutluluk ve mükemmel olmayı içerdiğini, zihinsel sağlığın kötü çalışma koşullarıyla yakından ilgisi olduğunu vurgulamaktadır.¹⁶

Bütün bu çalışmalardan sonra baştan beri tanımlanan stres hakkındaki görüşleri birleştirirsek;

- 1- Stres, organizmanın bir durumudur.
- 2- Stres, kişi ve çevre arasındaki etkileşimi kapsar.
- 3- Sıra dışı motive edilmiş bir durumdan daha aşırıdır. Hüsrana ve çelişki ile aynı durumda olabilir.
- 4- Streste tehlike söz konusudur ve bu tehlike algılanmalıdır.
- 5- Organizmanın bütünlüğünü kapsar ve,
- 6- Normalde ayarlanan bir tepki değildir.¹⁷

5.3. STRES İLE İLGİLİ TEORİK ÇALIŞMALAR

Geniş kapsamlı organizasyonlar toplumbilimciler için sürekli bir ilgi alanı durumundadır.

Bu konuda yapılan araştırmalar, etkili ve etkisiz örgütler, üretici gücü yüksek ve düşük çalışma grupları, başarılı ve başarısız denetleyiciler, güdülenmiş ve güdülenmemiş işgörenler arasındaki farklılıkları ortaya çı-

¹⁵. C.N. Cofer ve M. H. Appley. a.g.e. s.449-459

¹⁶. A. Kornhauser. Mental Health of the Industrial Worker. New York: John Wiley Co., 1965, s.96-98

¹⁷. C.N. Cofer ve M. H. Appley. a.g.e. s.449-459

karmaktadır. Böyle bir araştırmadan çıkan teoriler, örgütsel etkinliğin tanımı ve açıklanması üzerinde yoğunlaşmıştır.¹⁸

Stres ile ilgili ilk teoriler Cannon(1935) ve Selye (1936) tarafından ortaya atılmıştır. Bu teorilerde genellikle stresin daha çok psikolojik ve organik bir oluşum safhasından bahsedilmektedir. Bu görüş stres kavramını daha sonra etraflıca ele alan araştırmacılar tarafından yıkılmıştır.¹⁹

1950-60 yılları arasında, bu konudaki araştırmalar, örgütlerin sağlık, hastalık, zihinsel ve fiziksel konularda ve diğer rol ilişkilerinde örgütlerdeki üyelerin isteklerini belirlemeye yöneliktir. (Trist ve Bamforth 1951; Rice, 1958, Trist ve Diğerleri, 1963).²⁰

Janis, (1965). Lazarus (1966), Kohn, Wolf ve Quin (1964) de, stresi çok boyutlu bir olgu olarak ele almışlar, gerilimin fiziksel uyaranlar nedeniyle olduğu kadar, psikososyal faktörler nedeniyle de ortaya çıkabileceğini ileri sürmüşlerdir. Altmışlı yıllar aynı zamanda, disiplinler anlayıştan uzaklaşarak gerilimin çok boyutlu bir olgu olarak ele alındığı yıllardır. Bu dönemde belirli meslekler veya çalışma koşullarıyla gerilim arasındaki ilişkiler de incelenmeye başlanmıştır.²¹

¹⁸. Robert L. Kahn. "Conflict, Ambiguity and Overload: Three Elements In Job Stress". The Study of Organizations. Ed. Daniel Katz, Robert L. Kahn. J. Stacy Adams. San Francisco: Jossey Bass Publishing, 1982, s.418-419

¹⁹. Deniz Karaveli. "Anxiety-Perceived Control Perceived Danger In Industrial Workers. A Study On Coal Miners". B.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: 1985, s.6-7

²⁰. Robert L. Kahn. a.g.e. s.418

²¹. Hüner Şencan. "Yönetici Geriliminde Kişilik-Başa Çıkma Süreçleri İlişkisi ve Metal Sanayiinde Uygulamalı Bir Araştırma". İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1986, s.17-18.

Cooper ve Marshall (1976), Frenc, Caplan (1972), Margolis, Kroes ve Quinn (1974) iş stresini kavramlaştırma-ya yönelik çalışmalarının içinde çok sık kullandıkları yaklaşım olarak "Kişi-çevre uyum teorisi"ni geliştirmişlerdir. İş stresinin; fiziksel hastalık, psikolojik yıpranmanın da, düşük iş performansı ve düşük iş tatminine neden olduğunu belirtmektedirler.

Çalışan bireyin özellikleri (yetenekleri, ihtiyaçları, davranış biçimleri) ile işin özellikleri (talepler, kaynaklar, fırsatlar) arasındaki yetersizlikten dolayı iş stresinin doğduğunu varsayan "Kişi-çevre-uyum teorisi", iş stresinin kavramlaştırılmasında en çok kullanılan yaklaşımlardan biri olmuştur. Ayrıca iş gücündeki değişikliklerin kişi-çevre uyumundan daha çok, kişi ve çevre değişkenlerinden ayrı düşünüleceğini gösteren bir takım çalışmalar da vardır. Örneğin; Caplan, (1966), Frenc, Harrisson ve Pinneau (1975), Harrisson (1978), Locke (1969), Porter (1961) bu konuda çalışmalar yapmışlardır. Zor ve kompleks işlerde çalışanların (istediklerinden daha az veya daha çok çalışma durumlarında), tam bir uyum içinde çalışanlardan daha fazla depresyona girdikleri gözlenmiştir.

Bütün bu araştırma ve teorilere rağmen kişi-çevre-uyum modeli, istenen düzeyde bir sonucu vermemektedir. Schuler, bunun, stresin çok geniş olmasına, herhangi kişi veya çevresel değişkenin üzerinde çalışılmak için neyin uygun olduğunun bilinmemesine ve seçilen değişkenlerin stresi her yönden içinden çıkılmaz bir duruma getirdiğine bağlamaktadır.

Kişi-çevre-uyum modeline başlıca eleştiriler üç yöndendir.

Green, Alvares, Orris ve Mortella (1970) istatistiklerin bir şövalye gibi kullanılmasının modelin geçerliliğini olumsuz yönde etkilediğini tartışmaktadırlar.

Stmbe ve Garcia (1981), modelin geçerliliğinin belirlenmesi için modelin yeniden gözden geçirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır.

Diğer bir eleştiri konusu da çalışma ortamının kontrol düzeyini, çevre boyutunu test eden değişkenlerin seçimindeki esneklik ile ilgilidir.²²

5.4. BELLİ BAŞLI STRES ÇEŞİTLERİ

5.4.1. FİZYOLOJİK STRES

Stres tepkisi denildiğinde, insan vücudunda yer alan belirgin, açık ve iyi tanımlanmış elektriksel ve kimyasal bir tepkiden söz edilmektedir. Selye (1956), güçlü duyguların yol açtığı heyecanlanma halinde, vücutta meydana gelen değişikliklerin aşağı yukarı standart olduğunu gözlemlemiştir. Yani hissedilen duygu türü ne olursa olsun, meydana gelen değişiklikler aynıdır.²³ Bu değişiklikler genel geçiş durumlarıdır ve stresin belirtilerini taşırlar. Bunlara sebep olan herşey stres yapıcı (stressor) olarak adlandırılır.²⁴ Selye'ye göre stres yapıcılar ile stres arasında fark vardır. Herkes aynı uyarıcıya (dış olaylara) farklı tepkiler vermektedir.

Uzun süreli stres yapıcıların etkisi altında kalma durumunda da kötü sonuçlar meydana gelebilmektedir. Nitekim Selye, fiziksel ve sosyal faktörlerin her ikisinin de stres yapıcı olabileceğini öne sürmüştür.²⁵

²². Martin M. Chemers, Robert B. Haiyşş, Frederick Rhodewalt and Jay Wysoeki. "A Person-Environment Analysis of Job Stress, A Contingency Model Explaration". Journal of Personality and Social Psychology, 1985, Vol.49, No.3, s.628-635

²³. Karl Albrecht. a.g.e. s.58-74

²⁴. Matt E. Jaremko. a.g.e. s.145-147

²⁵. Terence Mitchel and James R. Larson. a.g.e. s.192

Stres, herşeyden önce bir enerji tüketimine yol açmaktadır. Strese uyum için kullanılan enerji kaynakları tükenebilir niteliktedir. Çünkü kasların bu alışılmamış işi 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.²⁶

Selye üç aşamada oluşan stresi "Genel adaptasyon sendromu" olarak açıklamıştır. Bunlar:

1- **Tehlike (Alarm) Aşaması:** Tehlikeye karşı vücudun tepkisidir. Tehlike çanları çalmaya başladığı andan itibaren hemen hemen vücudun tüm organları tepki göstermeye başlarlar. Yani organizmaya "kaç veya mücadele et" derler. Çoğu zaman bu aşama çok kısa sürmektedir.²⁷

Selye, ilk tepki olarak alarm tepkisini, insan hayatında olumlu ve olumsuz etkiler gösterecek olan kısa süreli bir stressor olarak tanımlamıştır. Araştırmalardan da görüleceği gibi deneysel ve çevresel faktörler sonucunda varılan yargılar da alarm tepkisini stresi etkileyen baş faktör olarak tanımlamaktadır.²⁸

2) **Direnme Aşaması:** Stressörler, daha çok uzun süreli oldukları zaman meydana gelir. Fizyolojik veya zihinsel değişimlerle sonuçlanır. Birey bu stres yapıcılara uyum sağlar.

3) **Yorgunluk Aşaması:** Fiziksel ve psikolojik olaylar kontrol altına alındığı zaman meydana gelir. Stres yapıcı-

²⁶. Hans Selye. a.g.e. 1974, s.25-30

²⁷. Terence Mitchel And. J. R. Larson. a.g.e. s.192

²⁸. Jan Berkhout. a.g.e. s.407

larının uzun süreli olması bireyi etkiler. Uykusuzluk, hastalık, yetersizlik ve ölüm gibi birçok fiziksel durumlarla sonuçlanabilir.

Mc Grath da stresi dört aşamada oluşan bir süreç olarak görmektedir.²⁹

1- Bağımsızlık aşaması: Fiziksel ve sosyal çevre bireyi etkilemektedir. Yani birey kendine göre birşeyler algılamaktadır. Buna bazen "bilgi, yük ve zorlama aşaması" da denir.

2- Kabul aşaması: Bu aşamada ise birey, birşey algılar, tanır, değerlendirir. Bu aşama "gerginlik" olarak nitelendirilir.

3- Tepki Yanıt Aşaması: Bu aşamada birey, öznel isteklere tepki verir. Bu tepki fizyolojik, psikolojik ve davranış sistemini kapsar.

4- Tepki - Sonuç Aşaması: Bu aşamada, birey ve çevresinde tepki sonuçları ortaya çıkar. Kişinin özellikleri de bu alanı etkiler. Aynı uyarıcıya karşı herkes farklı tepki verir. Bunun dışında bireyin yetenekleri, tecrübesi ve tercihleri de tepkisini etkiler.

Mc Grath'a göre, stres, çevre ile bireyin yetenekleri arasında denge oluşmadığı zaman meydana gelir. Birey iki farklı dengesizlikle karşılaşabilir. Ya da fazla yüklenme, kişide dengesizlik yaratabilir ve tehlikeli olabilir.³⁰

5.4.2. PSİKOLOJİK STRES

Psikolojik anlamda stres, kişiye özgü ve tek olan bireysel bütünlüğü zorlayıcı ve bozucu etkenlerdir. İnsan, stresler karşısında psikolojik ve sosyal bütünlüğünü koru-

²⁹. Terence Mitchel and J.R. Larson. a.g.e. s.191-192

³⁰. Terence Mitchel and J.R. Larson. a.g.e. s.192-193

mak amacındadır. Bu korumayı hem bilinç dışı mekanizmalar, hem de bilinçli çabalar ile yapar.³¹

Psikolojik stres hakkında derin araştırmalarda bulunan Lazarus (1966) zihinsel ve işlevsel oluşumun hem hissi hem de anlam bakımından stresin oluşumundaki etkilerini ön plana çıkarmıştır. Lazarus, Selye'nin genel uyum sendromunda olduğu gibi stresi "ara değişkenler veya yapılar", "birincil değerlendirme" ve "ikinci değerlendirme" kavramlarıyla açıklamaya çalışmıştır.

Lazarus, **ara değişkenler olarak**; çevrede olan ve çevrenin dengesini bozan en ufak kırırdanmanın bile takınılan psikolojik tavırda stres yarattığını söylemiştir. Lazarus, fizyolojik stres ile psikolojik stres kavramlarını birbirinden ayırmıştır.³²

Birincil değerlendirme, tehdidin zararlı veya zararsız olduğunu belirleyen bilişsel süreçlerdir ve iki ön koşula bağlıdır. Birincisi, zarar verici şartların karşılaştırmalı gücü, bireyin karar verici duruma karşı sahip olduğu kaynaklar, zarar verici durumun yakınlığının yarattığı korku ve uyarının anlamlılık ve belirlilik derecesi gibi uyarana ilişkin faktörlerdir.

İkincil değerlendirme ise, başa çıkma taktiklerini gözden geçirme ve yönetme düzeyidir. Lazarus, ikincil değerlendirme sonuçlarının görülebilir nitelikte olduğunu belirtmektedir. Zarar kaynağına yönelik saldırılar, kızgınlık, korku, çekilme ve savunma davranışları bu değerlendirilmenin sonuçlarıyla ilgilidir.³³

³¹. Acar Baltaş, Zuhâl Baltaş. Stres ve Başa Çıkma Yolları. 1st.: Remzi Kitabevi, 1987, s.30

³². Richard S. Lazarus. a.g.e. 1966, s.2-56

³³. Hüner Şencan. a.g.e. s.13-14

Lazarus, endişe ve gerilimin kişinin dikkatini daralttığını, yaratıcı bir şekilde düşünebilmesini sınırladığını belirtmiştir. Ayrıca birçok araştırmalar gösteriyor ki endişe ve gerilim, diğer bilişsel işlevlerle birlikte zihni olumsuz yönde etkilemektedir. Örneğin Veschler (1955), Sorokin (1943), araştırmalarında açlık, savaş, deprem gibi felaketlere çeşitli topluluk ve toplumların tepkilerini yansıtan raporları inceledikten sonra felaketlerin duygusal bozuklukların ortaya çıkmasına, bilişsel işlevlerin bozulmasına, dikkatin felaket üzerinde toplanmasına, dolayısıyla çevredeki diğer özelliklere dikkat etmemeğe, kişiliğin bozulmasını hızlandırdığına neden olduğunu belirtmişlerdir.³⁴

Smock (1955) de, psikolojik stres sonuçlarıyla ilgilenmiş, toleranssız durumlarda stres seviyesinin arttığını belirlemiştir. Bu çalışmalarda görev kökenli psikolojik değişim ölçüleri olarak, sertlik, performans durumu, yaratıcılık, karar riskleri, aynı köklü yapılaşma, tavır değişimi, hız oranı ve rahatlık değişkenlerini hipotezlerinde kullanmıştır.³⁵

Tepki ve aşâğılık kompleksleri de stres yapıcıları tarafından oluşturulan psikolojik zararlara bir örnektir. Stres yapıcıları üzerinde bir kontrole sahip olmak, iki farklı stres yapıcı arasında tercih yapabilmek stres yapıcılarının kuvvetini etkilemektedir.

Bu suretle Lazarus (1976) ve Green (1976), stresin birçok değişkenler tarafından etkilenen karmaşık bir yapı olduğunu göstermişlerdir.³⁶

³⁴. Bernard M. Bass. "Leadership Under Stress". Handbook of Leadership a Survey of Theory and Research. Ed. Stog Dills: The Free Press, 1981, s.448.

³⁵. Richard Hackman. "Task and Task Performance in Research on Stres". Social and Psychological Factors in Stress. Ed. Joseph E.Grath, Richard Hold. New York: Winston Inc., 1970, s.206-207

³⁶. Matt E. Jaremko. a.g.e., s.145-146

Bu da gösteriyor ki, insanın içinde yaşadığı çevreden, ve insanın ruhsal yapısından dolayı organizmanın uyumu ve ahengi bozulmaktadır. Bu nedenle bireyler, denge, düzen, uyum arama çabasına girmektedirler.³⁷

5.5. ÖRGÜTLERDE STRESİN KAYNAKLARI

Örgütsel stres, örgütsel isteklerin yerine getirilmemesinden kaynaklanmaktadır. Örgütlerde stres vazgeçilmez bir gerçektir. İstekler, birtakım stres ve tasalara yol açar, kişide gerginlik yaratır. Gerginlik süresince insan kaynaklarının kullanımı zarara uğrar. Bu yüzden olumsuz ekonomik gelişmeler ile düşük çalışma seviyesi ve verimsizlik görülür.

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.³⁸

Modern dünyamızda stres yapıcılar çok çeşitlidir. Selye'ye göre fiziksel gerilime sebep olan pekçok stres yapıcıları mevcuttur. Örn; stres, sesin veya yüksek bir sesin, şiddetli ışığın, titreşimin, yer çekiminin, elektriğin, elektrik şokunun, manyetik alanın ve basıncın derece-

³⁷. Özcan Köknel. "Stresin Kaynağı". Türkiye Gazetesi. 11 Aralık 1987, s.8

³⁸. James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.11

lerine göre çeşitlenmektedir.³⁹ Bunlardan başka yalnızlık, genellikle stres yapıcıdır. iş yerinde baskı, ebeveynlerinde ve diğer insanlarla bir değer yargısı çatışması içinde olmak, sosyal çevre, işyerinde çalışanlar arasındaki rekabet, birer stres sebebidir. Mali problemler, toplumdan soyutlanma, karşılıklı anlaşmazlıklar gibi şeyler insanların büyük çoğunluğunun sahip olduğu stres sebepleridir.

Kets de Vries ve arkadaşları (1975) stres kaynaklarını dört çeşit değişken ile açıklamaktadırlar.

- 1- Kişilik ve kişinin geçmişi,
- 2- iş çevresi,
- 3- işin dışındaki çevresi,
- 4- Sosyo-kültürel çevre

iş stresini negatif görüşle değerlendiren bir makaleye göre, belirli stresler, çalışanların iş hakkındaki tanım ve performanslarını artırmaktadır. Bu konuda 22 örgütte yapılan araştırmaya göre üç çeşit iş stresi tespit edilmiştir. Bunlar; vakit, nitelik ve ekonomik sorumluluktur. Bu üç çeşit iş stresinin; kişisel tatmin ve ilgi ile örgütsel performansa etkisi büyüktür.

iş stresi hakkındaki bu görüşe zıt olarak Hall ve Lawler, bazı streslerin işlevsel olabileceğini belirtmişlerdir.⁴⁰

Stres dolu yaşam olayları, zihinsel ve fiziksel hastalıklar arasında düşük, ancak önemli derecedeki karşılıklı ilişkinin gözlenmesi stresin sebep olduğu bazı hastalıklardaki değişkenleri belirlemek için yapılan çalışmaları teşvik etmektedir.

³⁹. James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.33

⁴⁰. Greert Hofstede. "Job Satisfaction and Job Stress Cleration Work Organization Research". European and American Respectives. Ed. by Bernhard Wilpert and Amont Negandhi. University Press, 1978, s.234-251

Genellikle bireyler, insanın işini kaybetme korkusundan gelen stresi yoketmek için en başarılı tekniğin büyük işletmelerden birinde çalışmak olduğunu belirtmektedirler.⁴¹ Temel olarak bu yaklaşım, stresi yenmek içindir. Sol Levine ve N. A. Scotch (1970)'da örgütlerde duyulan stresin üç ana kaynaktan geldiğini belirtmektedirler. Kariyer stresi, görev stresi ve örgütün hiyerarşik yapısından oluşan stres.⁴² Biz burada stres kaynaklarını biraz daha detaylandırarak; işin gereklerinden, rol kavramından, mesleki gelişimden, işteki ilişkilerden, örgütsel yapı ve iklimden doğan stres kaynakları olarak beş ana başlık altında incelemeye çalışacağız.

5.5.1. İŞİN GEREKLERİNDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR

Hemen hemen her iş, potansiyel olarak bir stres kaynağıdır. Çünkü her işin kendi yapısına ve kapsamına göre birtakım gerekleri ve istekleri vardır. Bu istekleri yerine getirmek, bu gereklere uyma davranışında bulunmak kişileri strese sokabilir.⁴³

Ainsworth'un (1958) yaptığı bir çalışmada görev ve görevle ilgisiz faktörlerin her ikisi de stresin başlamasına yardım etmektedir. 1951 yılında yapılan bir başka araştırmada da stresin oluşumuna başarısızlık gibi başka faktörlerin de etki ettiği görülmüştür. Görev anında, ya da görev dışında stres yapan faktörler, çalışmadan çalışmaya değişmekte ve sayısız durumlara girmektedir. Burada görev

⁴¹. Suzanne C. Qulette Kobasa and Mark C. Puccetti. "Personality and Social Resources in Stress". Resistance Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 45, No. 5, 1983, s.839

⁴². Sol Levine and Norman A Scotch. Social Stress. Aldine Pub. Co., 1970, s.66-70

⁴³. İnci Artan. a.g.e. s.470

kaynaklı ve dışa dönük faktörlerdeki stres yapıcıların çok dikkatli bir şekilde açıklanması gerekmektedir.⁴⁴

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.⁴⁵

5.5.2. ÖRGÜTSEL ROLDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR

Genellikle rol davranışı bir bireyin, başkalarının yinelenen eylemleri ile önceden bilinebilir bir sonuç verecek biçimde uygun şekilde belirlenmiş yinelenen eylemleri anlatır.⁴⁶ Bu roller birçok noktada kişiler için sorun yaratmaktadır. Bunlar rol çatışmasını ve rol belirsizliğini ortaya çıkarır.

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.⁴⁷

Rol Belirsizliği de, bireyin almış olduğu görev miktarı ile o bireyin rolünü yeterli biçimde yapabilmesi için gereken miktar arasındaki farklılıktan doğar.⁴⁸

örgütsel çatışma, günlük yaşantımızda rolümüzü ortaya koymaya ve karmaşık örgütlerde işimizi yönetmeye çalıştığımızda az veya çok karşılaştığımız şeydir. örgütsel

⁴⁴. J. Richard Hackman. a.g.e. s.204-207

⁴⁵. Leif Wallin. "Modification of Work Organization". Ergonomics. 1987, Vol.30, No 2, s.343-349

⁴⁶. Daniel Katz, Robert L. Kahn. Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi. Çev. Halil Can, Yavuz Baydar. Ank.: TODAİE Yay., 1977, s.191.

⁴⁷. Aynı. s.202.

⁴⁸. Robert L. Kahn. 1982, a.g.e. s.420-426.

çatışma ve değişik çeşitlerde ve değişik biçimlerde ortaya çıkar. Bazı kaynakları bireylerin içinde, bazıları bireyler arasında, bazıları bireylerle çevre arasında ve son olarak da örgüt içindeki birimler arasında ortaya çıkabilir.⁴⁹

Bireyin birden çok üste bağlanması, farklı iki veya daha fazla işi yüklenmesi, iş yaparken hissedilen baskı, kişinin işini yaparken bitiremeyeceği endişesi, bireyin almış olduğu bilgi ile bireyin rolünü yeterli biçimde yerine getirebilmesi için gerekli performansın olmayışı stresi doğurmaktadır.⁵⁰ 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 artıracağından, kişiler için stres kaynağı olabilir.⁵¹ Kıt kaynaklar ya da zaman düzenlemesi sorunlarıyla ilgili bağımlılıklar, kişinin çevresini denetim altına almak için kendindeki içsel baskılar da strese neden olmaktadır.⁵²

Yöneticinin örgütsel ortamda işgal ettiği biçimsel yönü ve yetkiye önem vermesi, astların üstünü iş arkadaşı ya da danışman gibi görüp davranmalarını zorlaştırmaktadır. Ancak yönetici rol değiştirme gereksinmesini gerçekten duyuyorsa, bundan da öte kabullendiği rolü açıkça belirtmişse, astlar da buna uygun şekilde cevap vermesini öğrenecek-

⁴⁹. King John Shakespeare. Organizational Conflict. Macro Organizational Behavior. Ed. Robert Miles. Santa Monica. Goodyear Publishing Comp. Inc. 1980. s.120-126

⁵⁰. Robert L. Kahn. 1982, a.g.e. s.421-425

⁵¹. İnci Artan. a.g.e. s.471

⁵². James G. March and Herbert A. Simon. Örgütler. Çev. Ömer Bozkurt, Oğuz Onaran, TODAİE Yay., 1975, s.139

lerdir.⁵³ Aksi halde üstün davranışı stres yaratan bir unsur olarak belirlemektedir.

5.5.3. MESLEKİ GELİŞİMDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR

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

Stresi yaşayan kişilerin çalıştıkları işler ve bu kişilerin işlerinde yükselme, belli bir seviyeye gelmek için gösterdikleri çaba, stresi yaratan başlıca etmenlerdir. Bunlar, kişilerin fiziksel ve zihni sağlıklarını etkilemektedir.⁵⁴

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.⁵⁵

Ağır görevler yüklenme, yapılacak işin çok olması, kişinin bu işler için kendisini yetersiz görmesi strese yol açmaktadır. İşgören kendisinden başka kişilerin de sorumluluğunu taşıyorsa, ya da tam tersi hemen hemen hiç, ya da çok az bir sorumluluğu varsa, yine stres ortaya çıkmaktadır.⁵⁶

İlk kez iş hayatına atılan bir kişi ile daha önce iş tecrübesi olan bir kişi arasındaki "stres" oranı da farklı-

⁵³. Douglas Mc Gregor. Örgütün İnsan İlişkileri Yönü. Çev. Doğan Energin. Ank.: O.D.T.Ü. İdari İlimler Fak. Yay. No. 16, 1970

⁵⁴. Robert A. Baron. Behavior in Organizations Understanding and Managing. The Human Side of Work. Boston: Allyn and Bacon Inc., 1983, s.128-140

⁵⁵. Bernard M. Bass, G.V. Barret. Behavior in Organizations. 2.Ed., s.452

⁵⁶. Robert A. Baron. Behavior in Organizations, (2.Ed.) Der. Angelo Denisi, Robert D. Goddard, Ajaipal Gill. Boston: Allyn and Bacon Inc., 1986, s.85-89

dır. Çünkü ilkinde çok yüksek bir oranda, ikincisinde ise normal ya da çok az olarak görülür. Burada kişinin devamlı olarak kendini başkalarıyla karşılaştırması başarı oranını düşürmekte ve ruhsal bozukluklara sebep olmaktadır. Artık işi dışında hiçbir şeyden tat almaz duruma gelmektedir.

Çalışma hayatında ödül de önemlidir ve kişinin ruh sağlığını olumlu yönde etkiler. İşinden devamlı dert yanan başarısız kişilerin her zaman gergin olacakları açıktır. Bunlar, devamlı işin risklerinden kaçmayı kendilerine bir kazanç sayarlar.⁵⁷

5.5.4. İŞTEKİ İLİŞKİLERDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR

insan 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 uygulamaları⁵⁸ mevcuttur.

İş yerindeki ilişkilerin temelini oluşturan, kişiler için önemli bir potansiyel stres kaynağı yaratan durum, iş yerinde kişinin çevresini çok sayıda insanın oluşturmasıdır. Bu kişiler astlar, üstler ve meslekdaşlardır. Meslekdaşlar olarak adlandırdıklarımız ise kendi düzeyinde bulunan kişilerdir.⁵⁹

Örgütsel ortamda hiyerarşik yapıdan kaynaklanan pek çok stres yapıcısı mevcuttur. Ayrıca işe yeni girenlerin diğer işgörenlerle ve üstleriyle olan ilişkilerinin de na-

⁵⁷. Abraham Zaleznik, Manfred F. R. Kets de Vries and John Howard. "Stres Reactions in Organizations: Syndromes, Causes and Consequences" Behavioral Science. Vol.22, 1977, s.151-162.

⁵⁸. Nurettin Kaldırımçı. "Örgütsel Davranış Açısından Stres". Erciyes Üni. İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi. Aralık 1983, Sayı 5, s.65-89

⁵⁹. İnci Artan. a.g.e. s.472

sıl olacağı yeni işe girenler için birer stres kaynağı teşkil etmektedir.

Psiko-sosyal sorunlar, insan-makine ve çevreden oluşan üçlü komplekse olumlu ya da olumsuz şekilde akseder. Sosyal ve psiko-sosyal sorunlar, sadece insanın kendisini etkiliyor görünse de kaza ve gerginlikler de sistemi etkilemeye başlar, iş verimi düşer, iş kümesi kaybolur, insan ilişkileri ve genel davranışlar bozulur ve insan, içinde bulunduğu gerginliği işyerine getirir.⁶⁰

Bundan dolayı ast-üst ve işgören ilişkileri çok iyi düzenlenmelidir.⁶¹

5.5.5. ÖRGÜT YAPISI VE İKLİMDEN KAYNAKLANAN STRES YAPICILAR

Mc Gregor'a göre, işteki üretimin nicelik ve niteliği, parasal isteklendiriciler ya da işin özelliği ile değil, personelin örgütü algılama biçimi ile ilgilidir. İşgörenin örgütü algılamasında, onun beklentilerinin ve çalışma grubunun etkili olduğu görülmektedir.⁶² İşgörenler işlerinin çok yüklü olduğunu, kaldıramıyacakları baskılar altında, gerilim ve güvensizlik içinde çalıştıklarını düşünebilirler.⁶³

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.

⁶⁰. Necmettin Arıkan. "İş Kazaları Sorusuna Ergonomik Yaklaşım". İş Kazaları önlenmesi Semineri 8-10 Haziran 1982 İzmir. MPM Yayınları.

⁶¹. Robert A. Baron. a.g.e. 1983, s.284-285

⁶². Mustafa Dilber. Türk ve özel Kesim Endüstrisinde Yönetmel Davranış. İst.: Boğaziçi Üni. İdari Bil. Fak., 1981, s.27

⁶³. Keith Davis. İşletmelerde İnsan Davranışı. Çev: Kemal Tosun Başkanlığında bir ekip, İstanbul: İ.Ü.İ.F.Yayın No:136, 1984, s.566

Kararlara katılmanın yanı sıra bürokratik sorunlar da, kişileri olumsuz yönde etkilemektedir. Çünkü sorumluluk olmadan otorite, otorite olmadan da sorumluluk sahibi olan kişiler, sisteme karşı öfkeli ve hüsrana uğrarlar.⁶⁴

Yapılan bir dizi deney sonucunda iş çevresinden edinilmiş bir stresin, kişilerin kendine olan güvensizlikten kaynaklanabileceği görülmüştür.

Bürokrasi ve stres gücünün etkilerinin içiçe olduğu açıktır. İş hayatından memnun olan insanlarda yapılan araştırmalar, stresin etkisinin daha az olduğunu göstermektedir. Çünkü onlar bu atmosfere daha kolay uyum sağlayabilmektedirler.

5.6. İŞ STRESİNİN BİREYSEL SONUÇLARI

Kişilerde gerilime tepki, duygusal ve fiziksel belirtiler şeklinde oluşur. Bu tepkilerin sonuçları, işe güdülenmenin azalması ve üretimin düşmesi olarak görülür ki, bunlar örgütlere ekonomik darbe olabilir. Stres tepkilerinin sebeplerini bulmak çok önemlidir. Sebepleri tanımlamak için kişisel, kültürel ve örgütsel faktörlere dikkat etmek gerekir.⁶⁵

Bireyin psikolojik varlığını kendine olan güven ve saygısını tehdit eden bir uyarım, onda bir zorlanma, diğer bir deyişle stres yaratabilir. Stres, kaygı, huzursuzluk, gerilim gibi psikolojik ya da allerji, çarpıntı, baş ağrısı gibi bedensel tepkilere yol açabilir. Şu halde tehdit edici uyarıcıya karşı gösterilen stres tepkisi, psikolojik, fizyolojik ve biyokimyasal biçimlerde, ya da bu tür tepkilerin

⁶⁴. İnci Artan a.g.e. s.472-473

⁶⁵. Abraham Zaleznik, Manfred F.R. Kets de Vries and John Howard. a.g.e. s.151-162.

bileşimleri halinde ortaya çıkar. Strese yol açan belli başlı unsurlar; engellemeler, çatışmalar ve baskılardır.⁶⁶

Toplumun ilgilendiği işle ilgili sorunlardan biri de stresin psikolojik ve sağlık yönünden etkileridir. Bu kesin etkiler bireyi, ülser, kronik kalp yetmezliğine ve hatta intihara kadar götüren sonuçlar doğurabilir mi? Bunları meydana getiren sonuçlar nelerdir? Kişinin kendini yalnız hissetmesi mi? Kendini toplumdan soyutlaması mı? yoksa iş tatminsizliği mi?

Mitchigan Üniversitesi'nin yaptığı bir araştırmanın sonuçları bu sorular ışığında ortaya çıkarılmıştır. Fakat tüm gerçeğe rağmen bilmediğimiz pekçok şey vardır. Hause (1974), elde edilen verileri şu şekilde özetlemektedir.

1- Düşük iş tatminsizliği ve yüksek iş baskısı gibi iş karakteristikleri, statü ve iş değişkenliği, bireyi kronik kalp rahatsızlıklarına kadar götürebilmektedir.

2- İşe harcanan zaman ve yaşanan sıkıntı, bir süre sonra stresle, bu stres de bir süre sonra kronikleşmiş komplikasyonlara dönüşmektedir.

3- Bununla beraber stresin birçok psikolojik ve sosyolojik boyutları vardır. Örneğin, kişinin kendini toplumdan soyutlaması, hoşnutsuzlukla kendi çevrelemesi. Bunun yanında duygusal yalıtımın da rolü önemlidir. (Kişinin umduğunu bulamaması sonunda hayal kırıklığı ve olumsuz duygular)

4- Nüfusun yoğunlaşması ve bu yoğunlaşma içinde bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerini de söyleyebiliriz.⁶⁷

⁶⁶. Sıral Ölkü. "Stres". Eğitim ve Bilim. Cilt 7, Ocak 1983, s.41

⁶⁷. A. Korman. Organizational Behavior. New-Jersey: Prentice-Hall, 1977, s.212-213

Stresin etkilerini hayatın her bölümünde görmek mümkündür. Sağlıkla ilgili problemlerin yanında zihinsel sağlık endişe ve depresyon gibi problemlerde de önemli rolü vardır. Stres içindeki insanlar, bu durumda genellikle alkol, ya da haplara yönelmektedirler.⁶⁶

A. Zaleznik ve arkadaşlarının (1977) Kanada'da bir işyerinde yaptıkları bir araştırmada iş konumu ile stres tepkisi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bununla birlikte, eldeki veriler, işin konumu ile stres tepkileri arasındaki ilişkinin çok az olduğunu ortaya koymuştur.

Bu çalışmalarda sağlık ile ilgili araştırmalar beş bağımsız değişken üzerinde toplanmıştır. Bunlar; duygusal stres, ilaç kullanımı, kalp hastalıkları, mide rahatsızlıkları ve allerjilerdir. Bu belirtiler yönetimde çalışanlar, personel ve teknik grup arasında da karşılaştırılmıştır.

Teknik grupta çalışanlar; duygusal stres, ilaç kullanımı ve allerji konularında daha etkin belirtiler vermektedirler. Personel grubu ise; mide ve kalp rahatsızlıkları konusunda etkin olmuşlar, öte yandan yönetim grubunda çalışanlar sadece ilaç kullanımı konusunda düşük dereceli bir belirti göstermiştir.⁶⁷

Newsweek dergisinin yaptığı bir araştırmada da stresin çeşitli işyerlerinde çalışan kişilerin paralarını, işlerini, sağlıklarını ve hatta ailelerini kaybetmelerine neden olduğunu ve bu yüzden tedavi olanların yılda harcadıkları paranın 150 milyar doları bulunduğu ve bu miktarın da ülkenin bütçe açığına eşit olduğu vurgulanmaktadır.⁷⁰

⁶⁶. Robert A. Baron a.g.e. 1983,s.86

⁶⁷. Abraham Zaleznik, Manfred F. R. Kets de Vries and John Howard. a.g.e. s.151-162

⁷⁰. Milliyet, 20 Nisan 1988. s.5

Çeşitli araştırmalar, algılanan stres seviyesinin başağrısı, zevk kaybı, fiziksel ve psikolojik hastalıklarla çok yakın ilişkisi olduğunu ortaya koymuştur.⁷¹

Margolis ve Kroes (1974) de iş stresini işteki bir durum olarak tanımlamışlardır. Onlara göre iş stresini, fizyolojik ve psikolojik homeostatisin (vücudun kendi kendine ısı dengesini bulmaması) karmaşa içine itildiği durumlarda ortaya çıkmaktadır. Homeostatisin karmaşa içine sokulması, işe ilişkin zorlanma yaratmaktadır. Margolis ve Kroes işle ilgili zorlanmaya ilişkin beş boyut önermişlerdir. Bunlar: 1) Kısa süreli öznel durumlar, 2) Uzun süreli ve kronik psikolojik tepkiler (Depresyon, genel keyifsizlik ve yabancılaşma.) 3) Geçici fizyolojik değişiklikler (Kan basıncı gibi) 4) Fiziksel sağlık (Gastrointestinal rahatsızlıklar, kronik, kalp rahatsızlıkları, astım krizleri 5) İş verimliliğinde düşüşlerdir.⁷²

5.7. MESLEK DÜZEYİ VE STRES

Mesleklerin stres seviyelerini ölçmek için de birçok çalışma yapılmıştır. Araştırmalar sonunda en yüksek stresli meslekler arasında sekreterliğin, büro müdürlüğünün, işçiliğin ve garsonluğun olduğu, stresin düşük olduğu mesleklerin ise paketleme işleri, hamallık ve üniversite öğretim üyelerinin bulunduğu saptanmıştır.

Başka araştırmalar da göstermiştir ki hava trafiği kontrolörlüğü de, avukatlık, fizikçilik ve sigorta acentalığı gibi işler de yüksek stresli işlerdendir.⁷³

⁷¹. Cynthia M. Pavett. "High Stress Professions Satisfaction, Stress and Well-Being of Spouses of Professionals". *Human Relations*. Vol.39, No:12, 1986, s.1141-1143

⁷². L. Margolis, W. H. Kroes, R. P. Quinn. "Job Stress an Unlisted Occupational Hazard". In *Journal of Occupational Medicine*. 1974, No. 16, s.659-661

⁷³. Terence R. Mitchell and James R. Larson. a.g.e. s.200

Gernalnick (1963) de; kolej müdürleri, profesörler ve öğretmenlerden seçtiği bir grup üzerinde yaptığı araştırmada, 20-64 yaş arasında kalp hastalıklarına yakalananların miktarını tespit etmiştir. Aynı araştırmayı bir de avukat, hakim, fizikçi, cerrah ve eczacı arasında yapmıştır. Bu gruptakilerde kalp hastalıkları oranının diğer gruba nazaran tahmininden çok daha yüksek bir oranda olduğunu görmüştür. Bu oran yaklaşık 1/2 oranında diğerlerinden daha fazladır. Fakat gruplar arasında çalışma ortamı, sosyal statü, fiziksel aktivite gibi farklılıklar olmasına rağmen mesleki streste bu durum fazla bir sorun olarak görülmemiştir.⁷⁴

Wessman (1956) ve Wilson (1967), aile hayatı ve boş vakit uğraşlarının stresin azalıp artmasına etkili olup olmadığını araştırmışlardır.

Emeklilik üzerindeki diğer araştırmalarda da Harring (1965), genellikle gençler üzerinde yaptığı çalışmada, gençlerin emeklilik yaşından daha önce emekli olmayı istediklerini ortaya çıkarmıştır. Aynı araştırma 60 yaşın üzerindekielerde de yapılmıştır. Erken emeklilik imkânı verildiğinde işçilerin ancak 1/3'ü emekli olmuş, 1/3'ü de emekli olmayı planladıklarını söylemişlerdir. Emekli olanların ise, 39/100 'ü emeklilikte hayal kırıklığına uğradıklarını belirtmişlerdir. Bunun sebebinin de (1/4) işlerini özlemek olduğunu belirtmişlerdir.⁷⁵

5.8. İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Son zamanlarda yapılan araştırmalar, görüşler, çeşitli örgütlerdeki değişkenler ve bunların iş tatmini ve

⁷⁴. Stanislav V. Kasl. "Epidemiological Contributions to The Study of Work Stress". Stress at Work. Ed. Cary L. Cooper, Roy Payne. New York: John Wiley and Sons, 1978, s.5-7

⁷⁵. Aynı, s.5-6

stresi üzerindeki etkileri konusundadır. örgütlerin düzeyleri, denetleyici davranışlar ve kişilerarası etkileşim, rol belirsizliği, araştırılan, tartışılan, örgütsel değişkenlerden bazılarıdır. ödeme ile ilişkili olan iş tatminindeki olumlu ilişkiler örgütlenme düzeyini ve işte kalma süresini artırmaktadır.

Herman ve Dunham, Hulin örgütsel değişkenlerin, kişisel değişkenlerden (yaş, eğitim, cinsiyet ve medeni durum) ile ilişkilerinin daha önemli olduğunu vurgulamaktadırlar. örgütsel değişkenlerin içine de mesleki deneyim, mesleki statü ve çalışma süresi girmektedir.

Bundan da anlaşılıyor ki örgütsel değişkenler kişisel değişkenlerden daha farklı, daha geniş bir tatmin bölümünü oluşturmaktadır.⁷⁶

Geleneksel stres araştırmaları, iş stresinin kişinin ailesi üzerindeki etkisinden çok az bahsetmektedir. Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre, stres kaynaklarıyla tatmin kaynakları arasında negatif bir ilişki vardır. Bu sonuçlar, mesleki istek ve taleplerin kişinin işi üzerinde negatif bir etkisi olduğunu göstermektedir.⁷⁷

J. Burke'nin (1976), 228 erkek denek üzerinde mühendislik, endüstriyel hesap uzmanlığı ve yeminli hesap uzmanlığı olarak üç meslek dalında yaptığı çalışmaya göre, iş stresi ve iş tatmini arasında kuvvetli bir ilişki olduğu görülmüştür. İş stresinin derecesi arttıkça, iş tatmini azalmaktadır. Fakat aralarındaki özel korelasyon araştırıldığında çok daha karmaşık bir durum ortaya çıkmıştır. Örneğin; dikkat ve gayret gerektiren işlerde ortaya çıkan

⁷⁶. David L. Ford, Jr. Diane S. Bagot. "Correlates of Job Stress and Job Satisfaction". *Understanding and Managing Stress. A Book of Readings*. Ed. John D. Adams. San Diego: University Associates Inc., 1980, s.93-103

⁷⁷. Cynthia M. Pavett. a.g.e., s.1141-1153

stresler iş tatmini ile pozitif yönde ilişkili olduğu halde rol çatışmaları, bireysel yetersizlikler, fazla iş yüklenme gibi durumlar iş tatmini ile negatif yönde ilişkili olmaktadır.⁷⁸

Güçlüğü ne olursa olsun, toplam iş miktarı, bireyin belirli bir zaman periyodunda üstesinden gelebileceği durumu aştığı zaman, stres oluşmaktadır.

Yüksek iş isteği anlayışının tatmin üzerinde olumsuz, psikolojik stres üzerinde olumlu etkisi olduğu varsayılmaktadır.

French ve Caplan (1972) fazla iş yükünün tatmin üzerinde olumsuz, psikolojik stres üzerinde olumlu etkisi olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmalara göre, işinden tatmin olan kişilerin çoğu, işi hakkında yeteri kadar çok şey bildiğini düşünen ve işi ile ilgili verilecek bir kararda söz sahibi olmak isteyen kişilerdir. Eğer bu kişilere kararlara katılım hakkı sağlanmazsa işlerindeki verim ve iş tatmini otomatik olarak düşecektir. Bu kişiler kendilerini yetersiz, kabul edip psikolojik birtakım sorunlar içine gireceklerdir.⁷⁹ işgören verimliliği ve tatmininde psikolojik uyum içinde bulunmanın gerekliliği de kabul edilmektedir. Psikolojik uyumun biyolojik yapı ile olan ilişkisinden hareketle de insanın bir bütün olarak ele alınması gerekmektedir.⁸⁰ Bu nedenlerden dolayı, bir örgütteki işlerle ilgili veri-

⁷⁸. Ronald J. Burke. "Occupational Stresses and Job Satisfaction". The Journal of Social Psychology. 1976, Vol. 100, s.235-244.

⁷⁹. Pamela L. Perrewe. "Locus Control and Activity Level as Moderators in the Quantative Job Demands Satisfaction-Psychological Anxiety Relationship. An Experimental Analysis". Journal of Applied Social Psychology. 1986, 16,7, s.620-632.

⁸⁰. Esin Ahmet. Yöneticilerde Stres. Boğaziçi İdari Bilimler Dergisi Sayı 8-9, 1981 s.3-29

lecek kararda, o işle ilgili kişilerin fikirlerini almak, kısacası işgören katılımını sağlamak çok önemlidir.⁸¹

Hofstede'nin (1976) da yaptığı araştırmada da, üç grup arasında statü, tatmin ve stres düzeyleri araştırılmıştır. Bunlar, yöneticiler, satış temsilcileri, teknisyen, kaba işlerde çalışanlar ve ustalardır. Bu çalışmada çalışanlara işlerine ilk başladıkları günden beri ne derece memnun oldukları sorulmuştur. Çok memnun olanlardan az memnun olanlara doğru yapılan sıralamada, yöneticiler ve teknisyenler pozitif grubu teşkil etmiştir. Aynı deneklere kurum ile birey arasındaki gerginlik sorulduğunda teknik grup en yüksek gerilimi göstermiştir. Bunu yöneticiler ve satış temsilcileri izlemiştir. En sonuncu grup da kaba işlerde çalışanlar olarak tespit edilmiştir.

Sonuç olarak bütün bu incelemelerde, meslekleri gerginlik ve tatmin açısından değerlendirirsek; kurumsal hayatın bilinen gerçeklerini bir kez daha gözler önüne sermekteyiz. Eğer iş yaşantısında yüksek bir tatmin elde etmek istenirse yönetici olmak gerekir. Fakat bunun için de aynı derecede yüksek bir gerginlik ortamına sahip olunacaktır. Daha az gerginliğe sahip olmak istendiğinde, o zaman teknisyen veya profesyonel bir işte çalışmak gerekir. Fakat bunun yanı sıra tatmin de az olacaktır. Kişilerin işleri konusundaki gerçek deneyimleri daha ziyade kurumların dışındaki faktörlere de bağlı olduğu unutulmamalıdır.⁸²

5.9. ÖRGÜTLERDE STRESİ ÖNLEYİCİ YÖNETİM MODELLERİ

Örgütlerdeki çalışmalar, öncelikle örgüt içindeki stres kaynaklarının belirlenmesine yöneliktir. Bu stres

⁸¹. Robert A Baron. a.g.e. s.285-289

⁸². Greert Hofstede. a.g.e. s.237-251

kaynaklarının negatif olduğu kadar pozitif etkileri de vardır. Burada önemli olan metodlardaki değişikliklerin ve sonuçlar arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesidir. örgütsel stres kaynaklarının tüm değişkenleri dört temel kategoride sınıflandırılabilir. Bunlar; görev istekleri, rol istekleri, fiziksel istekler, kişisel isteklerdir.

Görev istekleri; işin gerektirdiği sorumluluklar ve karar verme sorumluluklarını içerir.

Rol istekleri; işle ilgili olarak meydana gelen kişisel istek ve davranışları içerir.

Fiziksel istekler ise; iş çevresinin düzenlenmesi ve çalışılan yerin sıcaklığı ile ilişkilidir.

Kişisel istekler de; sosyal statünün artırılması ve buna benzer isteklerdir.⁸³ Bireyin işini yaparken özgürce alabileceği kararlar artırılmalı, hem grup, hem bireysel performansı özendirmek için ceza yerine ödüller konulmalı, çalışma ortamında aşırı gürültü, ısı, yoğun ışık, işin yapıldığı yerde yalnızlık ya da çok kalabalıkta çalışma gibi stres yaratan fiziksel etmenler aza indirilmeli, işten sıkılma, duyumsamazlık (apaty), öfke, düşmanlık gibi çalışanlarda görülen duygusal tepkiler, daha sonra da genellikle strese neden olan somatik ve davranışsal tepkileri görmezlikten gelinmemelidir.⁸⁴

Stresin önlenmesi ya da kontrol edilmesi için, yıllık tatil izinlerinin bir defada ve uzun süreli olarak verilmesi yerine, kısa ve yıl içine dağıtılmış şekilde verilmesi gereklidir.

Stresle yaşayabilmek için, kişinin kendi faaliyetlerini düzenli bir şekilde programlayabilmesi gereklidir.

⁸³. James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.11

⁸⁴. Cavide Uyargil. "Çalışma Yaşamının İnsancıllaştırılmasında İş Yapılandırmanın Yeri ve önemi ve örnek Bir Olay Çalışması". Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü.İşletme Fak., 1983, s.75

Yönetim işlerinin stresinden kurtulmanın bir başka yolu da problemler hakkında konuşmaktır. Problemin anlatılacağı kişi iyi bir dinleyici olduğu kadar, iyi bir unutucu da olmalıdır. Böyle bir deneyimin stresi azalttığı görülür.

Düzenli bir diyet ve iyi beslenme ve periyodik aralıklarla yaptırılan check-uplar stresi yok etmenin yollarından ikisidir. Zira sağlıklı insan, stres belirtilerinden daha kolay kurtulabilir.⁸⁵

Etkin bir stres yönetiminin, sonuçta verimde, üretimde ve diğer fonksiyonları yerine getirmede yararı büyüktür. Bu yüzden yöneticiler, örgütsel stresin işgörenler kadar, denetleyiciler için de önemli olduğunu bilirler. Yönetim fonksiyonları arasındaki iletişim, bağımlılık ve değişimler, verim eşitlikleri ve diğer örgüt üyeleri arasında uyum stresi azaltabilir. Örn; etkin bir yönetici, stresin verimi artırıcı bir seviyede kalmasını ister.

Stresin bir yerde daha etkili bir örgütsel yönetim için yardımcı olduğunun anlaşılması, fonksiyonların daha iyi yerine getirilmesini sağlar.⁸⁶ Strese karşı pekçok tepkiler oluşmaktadır. Fakat bu ölçüleri çıkarmak genellikle zordur, mümkün olduğu takdirde de ilginçtir.⁸⁷

İş kaybının önlenmesi için, kalıcı bir bürokratik modelle çevresel etkileri ortadan kaldırmak mümkündür. Bu da sosyo-kültürel çevreye, aileye, kişisel yapıya ve doğal semptomların gelişmesine bağlıdır. Farklı stres grupları karşılaştırıldığında en başarılı olanların iyi organize edilmiş, güçlü bir yapıya sahip olanlarda olduğu görülmektedir. Böylece stresi az olan örgütler çalışanların nasıl

⁸⁵. Donald D. Huddle. "How to Live With stress On The Job?" Personnel. Vol.44, No 2, Marc-April 1967, s.33-37

⁸⁶. James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.9-11

⁸⁷. Robert A. Baron. a.g.e. 1986, s.37

başarılı ve avantajlı olduğunu görmüşler, iş ortamında rahatlatıcı tedbir ve araçları geliştirmişlerdir.

Croizer'e (1964) göre, iş ortamında kişisellikten çok grup çalışması yapılması, hem başarıyı artıracak, hem de kişisel sorumluluk olayı azalacaktır.⁹⁹

Stresin bir yerde daha etkili bir yönetim için yardımcı olduğunun anlaşılması, görevlerin daha iyi yerine getirilmesini sağlar. Ancak yöneticilerin ve denetleyicilerin diğer koşullarla birlikte ağır işlerde çalışanların streslerini göz önünde bulundurmaları gerekir.⁹⁹

Ayrıca önleyici yönetim (preventive management) modeli örgütlerdeki olumsuz stresi (distres) ve kişilikler üzerindeki etkisini özel metodlarla açıklayan, organize eden bir felsefedir. Bu felsefe, oluşması doğal olan stresin, psikolojik fonksiyonlarımızı etkilemesi ile kollektif yararlar sağlayacak şekilde yönlendirilmesini hedef alır.

Önleyici yönetim felsefesinin temelinde örgüt stresi ve kişisel yönetim bulunmaktadır. Kişilerdeki değişiklikler ve örgütün sağlığı ile ilgili özel teknikler de önleyici yönetimin önemli bir bölümünü oluştururlar.⁹⁹

Stresten kurtulma yollarını özetlersek;

1) Bir test hazırlayarak, strese karşı yapılan tepkileri elde edip öğrenebiliriz.

2) İşten bir müddet için de olsa tamamiyle uzaklaşmamızı sağlayacak düzenli arzular göstermeliyiz.

3) Gerektiğinde problemleri bizi dinleyebilecek, güvenilir birine anlatmalıyız.⁹¹

⁹⁹. Abraham Zaleznik. Manfred, F.R., Kets de Vries and John Howard. a.g.e. s.160-161

⁹⁹. James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.10-12

⁹⁹. James C. Quick and Jonathan D. Quick. a.g.e. s.13-14

⁹¹. Donald d. Huddle. a.g.e. s.30-37

BÖLÜM 6

İŞ STRESİ VE İŞ TATMİNİ KONUSUNDA YAPILAN ARAŞTIRMALAR

İş stresi ve iş tatmini konusunda dünyada gerek endüstri kuruluşlarında, gerekse eğitim sektöründe pek çok araştırma yapılmıştır. Bu bölümde mümkün olduğunca dünyada bilhassa son onbeş yılda iş stresi ve iş tatmini konusunda eğitim sektöründe yapılmış olan çalışmaların özeti verilecektir. Türkiye'de ise bu çalışmalar oldukça yenidir. Gerek eğitim sektöründe, gerekse endüstri alanında birkaç doktora ve yüksek lisans tezlerinin dışında bir araştırma görülmemiştir. Aşağıda bu araştırmalar iki ana başlık halinde verilecektir.

6.1. ÖĞRETMENLERDE YURT DIŞINDA YAPILMIŞ İŞ TATMİNİ ARAŞTIRMALARI

Endüstriyel ve sosyal psikolojide iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar oldukça çeşitlidir. Karmaşık ve önemli görevlerin, az beceri isteyen rutin görevlere oranla, işgörenleri daha çok tatmin ettiği görülmektedir.

Meslek grupları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, işin yapılması için gerekli beceri arttıkça üyelerin işlerinden duydukları mutluluk da artmaktadır.

Hoppock (1935), 500 kişilik öğretmen grubunun %90'ından çoğunun görevlerini sevdiğini belirtirken, Bell (1937), konserve fabrikalarında ve dokuma tezgahlarında çalışan genç işçilerin %98'inin işlerinden nefret ettiklerini görmüştür. Küçük bir Pensilvanya kasabasında 309 kişi üzerinde bir başka araştırma yapan Hoppock da, en büyük tat-

minsizliğin beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlar arasında olduğunu belirtmiştir. Tatmin, yapılan işin düzeyi yükseldikçe artmaktadır. İş tatmini ile yapılan işe ilişkin saygınlık arasındaki ilişki, Hull ve Kolstad (1942), Thorndike (1935), Super (1939) ve Uhrobrock (1934) ün araştırmalarında da saptanmıştır.

Gurin, Veroff ve Feld (1960) en üst düzeyde iş tatmininin mesleki, teknik ve yönetsel personelde, en alt düzeyde tatminin, ise beceri gerektirmeyen işleri yapan işçiler arasında bulunduğunu belirtmişlerdir. Tatmin bakımından orta düzeyde bulunan gruplar ise; genel büro hizmetlerinde görevliler, satış elemanları, becerili ve yarı becerili el işçileridir.¹ Niteliksiz işçilerin yalnızca %13'ü tatmin duyarken, buna karşılık meslek sahibi kişilerin % 42'si tatmin duymaktadır.²

Son zamanlarda yapılan araştırmaların çoğu, iş tatmini ile kişisel özellikler (yetenek, başarı) arasındaki ilişkileri belirlemek için yapılmıştır.³

Thomas J. Sergiovanni⁴ (1967) Herzberg'in Çift Faktör Kuramının öğretmenler üzerinde geçerliliğini ve hangi faktörlerin daha etkili olduğunu sınamak için bir araştırma yapmıştır. Amerika'da Monreo şehrinde, ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde görev yapan 71 öğretmen üzerinde çalışmıştır. Herzberg'in ortaya koyduğu, işin kendisi ile ilgili tatmin edici faktörlerle (başarı sorumluluk, ilerleme, tanınma gibi) hijyenik faktörlerin (çevre şartları, kişiler

¹. Daniel Katz, Robert L. Kahn. a.g.e. s.413-414

². Blair Kolasa. a.g.e. s.455

³. David W. Chapman, Malcolm A. Lowther. "Teachers' Satisfaction with Teaching". Journal of Educational Research. March/April 1972, Vol.75, No. 4, 1, s.241-247

⁴. Thomas J. Sergiovanni. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". The Journal of Educational Administration. Vol 5, 1967, s.66-82

arası ilişkiler, yönetim ve denetim anlayışı, maaş, iş güvenliği, statü gibi) hangisinin daha etkili olduğunu belirlemiştir. Aynı zamanda tatminsizlik olayının var olması durumunda bunun; işin kendisindeki iç etmenlerden mi, yoksa, dış etmenlerden mi kaynaklandığını araştırmıştır.

Sergiovanni, bunun için öğretmenlerle bir seri mülakat yapmıştır. Öğretmenlerden işteki duygularını etkileyen, yaşadıkları bazı olayları anlatmaları istenmiştir. Değerlendirmede, cevaplayanların tarafsız bir yorumla anlattıkları gerçek olaylar, düşük ve yüksek iş tatminlerinin kaynağı olarak birinci dereceden faktörlerdir. İkinci dereceden faktörler ise, cevaplayıcıların ilgili oldukları olaylarla ilgili tavırlarındaki duygularını içeren ifadelerdir.

Çalışmaların sonuçları iki grupta toplanmıştır:

Birinci grup, örneklemin tümü için faktörlerin karşılıklı olarak birbirinden ayrı değerlendirilmesiyle ilgili sonuçlardır.

İkinci grup ise, cevaplayanların cinsiyete, mesleki deneyime, ortaokul ve lise öğretmeni olmasına göre değişen farklılıkların karşılaştırmalı bir özetini içermektedir.

Sonuçta, yüksek iş tatminini oluşturan olayların %69'u birinci dereceden faktörleri, yani başarı, tanınma ve işin kendisini içermektedir. Sorumluluk ise, yüksek tatmin değişkenlerinin %7'sinde görülmüştür. İlerleme ise 142 yüksek tatmin olayları arasında etkileyici olarak hiç görülmemiştir.

Kişiler arası ilişkiler, yönetici kadro ve okulun izlediği politika ve yönetim; düşük iş tatmininin %58'ini oluşturmuştur.

Başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk ve ilerleme yüksek tatminlerde ortaya çıkan faktör örnekleridir.

Olayların %52'sinde görülen başarı faktörü yüksek tatmin ve duygu, ikinci dereceden faktörlerin baskın olanı-

dır. Tanınma, yüksek iş doyumu içeren olanların % 29'unda görülmüştür. En fazla tatmin olma yüzdesi (%98) öğrenci ilişkileri ve sırası ile öğretim metodlarını seçimde özgürlük ve öğretmenlerle sosyal ilişkiler ile ilgilidir.

Tatminsizlik olarak daha çok, toplumun eğitime karşı tutumu, çalışma koşulları, statü, derse hazırlık için yeterli zaman olmayışı, karar mekanizması, terfi sistemi gibi durumlar gösterilmiştir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre tam tatminin başarı, tanınma, mesleki hayata alışma, teşvik ile yüksek derecede bağıntılı olduğu anlaşılmıştır.

Flanders ve Simon⁵ (1969) da, öğretmenlerin etkinliği konusunda yaptıkları çalışmalarda, bir kısım öğretmen davranışlarının ve bunların öğrenci performansı üzerindeki özel etkileri arasında nedensel ilişkilerde araştırma yapmanın son derece gerekli olduğunu belirtmişlerdir. Bu ilişkiler hakkında bazı şeyler bilinmesine rağmen (örneğin, Dunkin ve Biddle, 1974, Rosenhine, 1971 araştırmaları) değişen sebeplere kesin veriler sunmaktan uzak kalmışlardır.

Ronald J. Pellegrin⁶ (1970) yaptığı çalışmada teknik okullar ile normal program uygulayan okullarda çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeylerini karşılaştırmıştır.

Pellegrin, öğretmenlere iş tatmini ile ilgili on soru yönelmiştir. Üç sorunun cevaplarında farklılık görülmemiştir. Bunlar, öğrenciler ile ilgili sorulardır. Farklılık görülen sorular ise, personel amaçları ve programlar, müfettiş, yönetici ile personel ilişkileri, çalışanların so-

⁵. Thomas J. Coates, Karl E. Thoren. "Teacher Anxiety. A Review with Recommendations" Review of Educational Research. Spring 1976, Vol. 46, No.2, s.159

⁶. Ronald J. Pellegrin. "Professional Satisfaction and Decision Making In Multivnit Schools 1970". Ed. by Harold A. Moses. Student, Personnel Work In General Education. A Humanistic Approach. Illinois : Publisher Springfield, 1974, s.6-9

rumluluğu kabul etmelerine fırsat verme, harcanan çabaların pozitif sonuçlarını görme, öğretmenler ile personel ilişkileri, mesleki gelişimde beklentilere göre ödüllendirme, öğretim için ayrılan ödeneklerin uygun kullanımı ile ilgili konulardır. Sonuçta teknik okullarda çalışan öğretmenlerin bütünüyle tatmin düzeyleri normal okullarda çalışanlara göre hayli yüksek bulunmuştur.

Sarason⁷ (1971) hiçbir beklenti olmaksızın beş yıl ve daha çok öğretmenlik yapmış olan kişilerin mesleğe ilk başladıkları yıllarda aldıkları zevk, heyecan, istek ve başarı duygusunu daha sonraları alamaz hale geldiklerini vurgulamaktadır. Bu çalışmaların neticesi, okulun ödül yapısı, öğretmenin kendi tatmin ve başarısı ile aynı paralelde olmadığını göstermektedir. Buradaki tatmin ile korelasyon, önemli boyutta değildir. Sonuç olarak; okul yönetimi öğretmen ihtiyacına göre çalışmalı, öğretmek için çoğalan fırsatları onların önderliğinde uygulamalı ve öğrenmelerini sağlamak için daha çok iş tatmini gereklidir, denilmiştir.

Super ve Hall⁸ 1978 yılında yaptığı çalışmada kariyer tatmini ile kişilik değerlerinin ilişkisini araştırmıştır. Meslekte lider olma ve yeni şeyler öğrenme, öğretmenleri ödüllendirme, mesleki gelişme için tam etkili yollar değildir. Sosyal ve ekonomik açıdan geri kalmış bölgelerde bulunan okullarda öğretmenin başarıları farkedilmeyebilir. Farkedildikleri zaman da öğretmenin liderlik faaliyetleri, okul yöneticileri tarafından kendi başarıları olarak gösterilir. Bu da öğretmenlerin liderliklerini zedeleyici, tehdit edici biçimde yanlış anlaşılmaya sebep olabilir. Yeni şeyler öğrenmedeki cesaretsizlik, derslerin sıkı-

⁷. S. B. Sarason. *The Culture of School and The Problem of Change*. Boston: Allyn and Bacon, 1971

⁸. D. C. Super, D. T. Hall. "Career Development Explanation and Planning". *Annual Review of Psychology*. 29. 1978

cı ve tekdüze olmasına yol açar. Okulun yapısı mesleki başarıyı önemli ölçüde etkilemektedir.

Edward A. Holdaway⁹ (1978), öğretmenlerin işleri ve iş koşulları ile ilgili tatmin derecelerini ölçmüştür. Bu araştırma, Herzberg'in Çift Faktör kuramına ilişkin görüşlerinden hareket edilerek geliştirilmiştir. Ayrıca üniversitede çalışan memurlar, öğretmen cemiyetleri, Amerikan Eyalet Eğitim Kuruluşları ile görüşülmüştür. Pilot olarak seçilen üç okulda öğretmenlerle görüşmeyi içeren bir de rehberlik testi uygulanmıştır. Ayrıca faktör analizi sonuçlarına göre öğrencilerle ilişkiler, öğretim metodlarını seçimde özgür davranma, öğretmenlerle sosyal ilişkiler, iş güvencesi, maaş, izin ile ilgili durumlarda tatmin oranının %98 ile %83 arasında değiştiği görülmüştür.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre de, tatminin başarı, tanınma, meslek hayatına alışma, teşvik ile yüksek derecede ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Öğrencilerle çalışma ise, tam tatminin ana kaynağını oluşturmaktadır. Toplumun tutumu, yönetici ile ilişkiler, yönetim politikası ise, tam tatmin olmamaya yol açan etkenlerdir. Tatmin olmanın derecesi, kişiler arası ilişkiler, öğretim için kararların alınışındaki özgürlükten kaynaklanmaktadır. En yüksek tatminsizlik ise, toplumun ve ailenin davranışları, karar alma ve sözleşme işlemleri ile ilgilidir. Bu konulardaki tatminsizlik %73'den %51'e kadar düşmektedir.

Paula Hauser'in¹⁰ (1981) çalışması da, öğretmenlerin benlik saygısı (self-esteem) ile iş tatminleri arasındaki

⁹. Edward A. Holdaway. "Facet of Overall Satisfaction of Teachers". Educational Administration Quarterly. Vol.14, No 1, Winter 1978, s.30-47

¹⁰. Paula Hauser. "The Self-Esteem of Regular and Special Education Elementary Teachers As Related to Job Satisfaction". University Of Kansas 1981. Dissertation Abstracts International Vol. 43, No. 106, December 1982, s.86

ilişkinin araştırılmasını içermektedir. 98 ilkokul öğretmeni (49'u temel eğitim, 49'u özel eğitim öğretmenleri)ne iki ölçek uygulamıştır. Tennessee'nin Kendini Algılama ölçeği ile Minnesota'nın İş Tatmini Kısa Formunu kullanmıştır.

Varyans Analizi sonuçlarına göre, özel eğitim ve Temel eğitim veren ilkokul öğretmenleri arasında benlik saygısı ile iş tatmini arasında pozitif bir ilişki görülmüştür. Öğrenme deneyimi ile iş tatmini arasında ilişkinin varlığı tespit edilememiştir. İki grup öğretmen arasında da iş tatmini veya benlik saygısı arasında önemli bir farklılık görülmemiştir. Fakat özel ve temel eğitim öğretmenleri için mesleki gelecek ile ilgili planlar ve iş tatmini arasında önemli bir ilişki kaydedilmiştir. Öğretme pozisyonu tipi ile iş tatmini ve benlik saygısı arasında da önemli bir farklılık bulunmamıştır.

David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther¹¹ (1982), çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Hazırladıkları projede, öğretmenlerin iş tatmini, değerleri, yetenekleri ve başarıları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Genelde kadınlar, öğretmenlik mesleğinde erkeklerden daha çok tatmin olmaktadır. Öğretmenlerin beceri ve yetenekleri mesleki tatmini etkileyen önemli bir faktör olurken, okulun yapısı öğretmenlerin faaliyet ve başarılarında ve dolayısıyla mesleki tatminde daha az önem taşımaktadır. Mesleki başarıya yukarıda saydığımız özelliklerin önemli etkileri olurken, öğretmenlerin yöneticiler tarafından tanınması mesleki tatminde oldukça etkili olmaktadır. Chapman ve Lowther mesleki tatminde etkili olan faktörleri şöyle sıralanmaktadır:

a) öğretmenin karakteri,

¹¹. David W. Chapman ve Malcolm A. Lowther. a.g.e. s.241-247

b) öğretmenlerin mesleki ilişkilerinde yetenek ve becerileri,

c) öğretmenin mesleki başarıyı değerlendirmesindeki kendi kriterleri,

d) Mesleki başarılarının devamı,

e) Takdir ve ödül

Bu çalışmadaki öneriler de şöyledir;

Okulların örgütsel yapısı öğretmenin liderlik yapabileceği ve yeni şeyler öğrenmeye zorlayan biçimde olmalıdır ki mesleki tatmin, yeni şeyler öğrenmeye zorlayıcı biçimde olsun. Bu da okulların öğretmenin çalıştığı bir iş yeri olarak etkin hale getirilmesi ile mümkündür. Ayrıca yöneticilerin mesleki tatmin konusundaki rolleri de çok önemlidir. Öğretmenin hak ettiği takdir, yönetici tarafından anlaşılıp, değerlendirildiği takdirde mesleki başarı ve tatmin artacaktır. Yöneticiler, öğretmenlerin potansiyelini anlamalı, mesleki başarıyı görmeli ve tanımalıdır. Yöneticilerin öğretmen üzerindeki etkileri de çok önemlidir. Öğretmenin mesleğinden aldığı haz da başkaları tarafından tanınma ve takdir edilme ile ilgilidir.

Flandoph Melvin Boardmak¹² (1985) Orta Amerika'da Iowa, Kansas, Missouri ve Nebraska'da çalışan öğretmenlerden örneklem olarak seçilen 830 kişi üzerinde iş tatmini ile yaşantı tatmini arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmada anket ve gözlem metodu kullanılmıştır. Denekler, kendi yaşantıları ile ilgili tatmin olarak; boş zaman, aile yaşantısı ve sağlığını, hükümet politikası ve genellikle işteki yaşantılarını içeren konulardan; iş yaşantısı ile ilgili tatmin olarak da; denetim, tanınma, sosyal yar-

¹². Flandoph Melvin Boardmak. "The Relationship Between Life Satisfaction and Job Satisfaction Among Teachers In Four Midwestern States". The University Of Nebraska. Lincoln. 1985 Dissertation Abstracts International, Vol.46, No.12, June 1986, s. 3689-A

dımlar, ödeme ve çalışma şartlarını içeren mesleki yönlerden bahsetmişlerdir.

Bağımsız değişken olarak cinsiyet, evlilik durumu, mesleki deneyim ve gelir durumu alınmıştır. İş tatmini ve yaşantı tatmini arasında korelasyon katsayısı hesaplanmış ve "t" testi yapılmıştır.

Sonuçlar şu şekilde özetlenebilir.

1- Yaşantı ve iş tatmini arasındaki korelasyon $r=.63$ 'tür.

2- Yaşantının en yüksek düzeyi moral standartları, inançlar, sağlık ve aile yaşantısıdır.

3- Yaşantı tatmininde belirgin bir fark, evlilik durumu ve yaş ile ilgilidir.

4- Yaşantı tatmininde en yüksek düzey, öğretim metodlarını seçmedeki özgürlük, sorumluluk taşıma ve meslek için duyarlı sözlerdir.

Bu çalışmanın diğer eğitimcilerin kalıtımıyla düzenlenmesi ve zaman aralıklarıyla tekrar edilmesi önerilmiştir.

Abbas Ali ve M. Al-Shakhes¹³ (1986) 301 Suudi Arabistanlı okul müdürleri arasında yaptıkları araştırmada, Maslow'un ihtiyaçların hiyerarşik sıralamasına göre en fazla hangi ihtiyacı ön planda tuttuklarını incelemişlerdir. Bu ihtiyaçlar aynı zamanda yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyal özgeçmiş, öğretim deneyimi ve yöneticilik deneyimi değişkenlerine göre farklılıkları da ortaya çıkarmışlardır. İhtiyaçların sıralanmasında kültürel durum önemli rol oynamaktadır.

Sonuçta, Suudi Arabistanlı müdürlerin bağımsızlık ya da kendini gerçekleştirme ihtiyacı ile güvenlik ihtiyacını

¹³. Abbas Ali ve Mohamed Al-Shakhis. "Hierarchy of Needs Among School Administrators In Saudi Arabia". *Journal of Social Psychology*. 1986, 127, 2, s. 183-189

aynı anda onayladıkları ortaya çıkmıştır. Okul müdürlerinin en tatmin oldukları durum ise, sosyal statü olarak belirlenmiştir. Kendini gerçekleştirme, sosyal ihtiyaçlar arasında en az tatmin edilmiş ihtiyaçlar olarak ortaya çıkmıştır.

Yaş durumlarına göre, 29 yaşında ve daha genç olan müdürlerin 40 yaşın üstündekilerin tersine, saygınlık kazanma ihtiyacının tatminine daha çok önem verdikleri görülmüştür.

Eğitim durumuna göre ise, eğitim düzeyi daha yüksek olanlar, eğitim seviyesi düşük olanlara göre, sosyal ihtiyaçlarının ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarının tatmin edilmesine daha fazla önem vermişlerdir.

Mesleki deneyime göre de, 20 yıldan fazla çalışan okul müdürlerinde de saygınlık kazanma ihtiyacı daha ön planda gelmektedir. Bu da onların öğretimde daha çok hizmet ve ayrıcalık gösterdikleri için takdir edilmeyi daha çok istemelerinden kaynaklanmaktadır.

6.2. ÖĞRETMENLERDE YURT DIŞINDA YAPILMIŞ İŞ STRES ARAŞTIRMALARI

Sınıftaki streslerin etkileri konusunda hatırı sayılır sayıda araştırmalar yapılmasına rağmen, çoğu çalışmalar öğrencilerin endişeleri üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bununla birlikte yakın geçmişte birkaç araştırmacı, ilgi alanlarının tamamını öğretmenlerin stresleri konusuna yöneltmişlerdir. Böylece sınıfta bu endişeleri yaşayan öğretmenlerin etkilerini ve durumlarını araştırmaya başlamışlardır.¹⁴ Değişik tipteki ruhsal düzensizliklerden sayılan endişe, bu

¹⁴. Clenese Keavney, Kenneth E. Sinclair. "Teacher Concerns and Teacher Anxiety. a Neglected Topic Of Classroom Research". Review Of Educational Research. Spring 1978, Vol.48, No.2, s.273-290

yüzyılın başlarından itibaren öğretmenler arasında oldukça büyük dikkat çekmektedir.

Hick (1933), 600 öğretmen üzerinde yaptığı incelemede %17'sinin "nadiren sinirli" ve diğer %11'inin de sinir zayıflığından şikâyetçi olduğunu belirtmiştir.

Peck (1933), rastgele seçilen 110 bayan öğretmen arasında %33'ünün sinirlilik hallerinden şikâyetçi olduğunu görmüş ve Randall (1951) öğretmenlerin 10 gün ya da daha fazla okula gelmeme sebeplerinden %10'unun asabi durumlarından kaynaklandığını söylemiştir.

Amerikan Ulusal Eğitim Kuruluşu (OCTIVEA)'nın (1938) yurt düzeyinde 5150 öğretmen üzerinde yaptığı incelemede, öğretmenlerin % 37.5'unun ciddi düzeyde gerginlik hissettiği ve sinirli oldukları belirlemiştir. 1951'de rastgele seçilen 2200 öğretmenden 543'ünün büyük gerginlik ve huzursuzluk altında çalıştığı raporlarda belirtilmiştir. Ulusal Eğitim Kuruluşu (1951 ve 1967'de) 2290 öğretmenden %16.2'sinin büyük bir gerginlik altında çalıştıklarını belirlemiştir.

Başka bir örnekte de 1951'de yapılan yazılı mülakatlarda öğretmenlerin %61.7'sinin aşırı olmayan bir gerginlik altında çalıştıkları belirlenmiştir.

Bazı kanıtlar, bekâr bayan öğretmenlerin evlilerden daha sinirli olduklarını (Powel ve Ferraro, 1960) ortaya koymaktadır.

Bu kişisel çalışmalar, diğer gerginlik ile ilgili çalışmalara karşılık eksik veriler sunsa da öğretmenlerin sınıfta gerginlik, huzursuzluk veya endişeyi yaşadıkları bir gerçektir. Gerginlik oranı öğretmenler için diğer iş kollarındakinden çok fazla olmamakla birlikte (Bentz, Hollister ve Edgerton, 1971) öğrenciler üzerindeki olumsuz etkilerinin önemini belirtmektedir. 1957'deki öğrenci öğretmen istatistiklerindeki oranlara göre (Caplan, 1975) ger-

ginliğin 200 bin öğretmeni ve dolayısıyla 5 milyon öğrenciyi etkilediği tahmin edilmektedir.

Bilhassa işe yeni başlayan öğretmenlerin korku ve streslerini Wey (1951), Travers (1953), Gabriel, (1957), Anderson (1960), Ahlering (1963), Dropkin ve Taylor (1963), Thompson (1963), Ericson ve Rud (1967), York (1968), Sorenson ve Halpert (1968), Yee (1968), Fuller (1969), Valencia (1971), Fuller ve Manning (1973) Champbell ve Williamson (1974) araştırmışlardır. Bu çalışmalarda belli başlı ortak problem olarak; öğrencileri disipline etme, okulun fiziksel durumu, öğrencilerin ilgi ve yeteneklerine hitap etmeme, ilgi ve sorumluluklarını harekete geçiremememe, öğretimde başarıya ulaşmama, sınav kağıtlarını değerlendirmeme, disiplin problemleri ile başa çıkma, velilerle ilişki, plan yapma, ders bittiğinde zamanı değerlendiremememe, o konu hakkında yeterli bilgiye sahip olmama, kendini kontrol edememe, öğrenme etkinliklerini planlama ve organize etme, sınıfı kontrol yeteneği ve hata yapınca ne yapması gerektiğini bilemememe gibi konular görülmüştür.

Deneyimli öğretmenler ise, gerilim ile ilgili daha değişik endişe kaynakları söylemişlerdir. Zaman azlığı, öğrenciler ile uğraşma zorluğu, kalabalık sınıflar, mali zorluklar, öğretim araçlarının eksikliği gibi konular, belli başlı endişe kaynaklarını oluşturmaktadır.

Keith (1970) de, yönetimdeki bürokrasi ile öğretmen karakterleri ve iş gerilimi arasında anlamlı ilişkiler bulmuştur.

Öğretmenler arasında öğretim rolleri üzerinde anlaşma, görev için yeterli hazırlık, formalitelerin çokluğu ise daha az stres yapan durumlar olarak tespit edilmiştir. (Kahn-Wolfe-Quinn, Snock, 1964).¹⁵

¹⁵. Thomas J. Coates, Carl E. Thoresen. a.g.e. 1976, s.159-184

K. E. Sinclair ve G. Keavney¹⁶ (1978) sınıf araştırmalarında öğretmenlerin kaygı ve ilgi merkezlerini kavramlaştırmaya çalışmışlardır. Öğretme deneyimini ölçmek için stres belirleyici bir ölçek geliştirmişlerdir. Öğretmenlerin neden öğretimde stresli oldukları, bu stresle nasıl başa çıktıkları ve sınıftaki öğretmenlerin etkinliği konusunda bir girişimde bulunmuşlardır. Sonuçta öğretmen etkinliği ile öğretmen stresi arasında bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Küçük ya da büyük çaptaki stresler, performansla ilgili başarı derecesini, özellikle öğrendikçe yapılan öğretimi etkilemektedir.

C. Kyriacou ve J. Sutcliffe¹⁷ (1978) İngiltere'de öğretmenlerin stres durumları ve stres kaynaklarını araştırmak için 16 devlet okulunda 257 öğretmen arasında orta dereceli okullarda çalışma yapmışlardır.

Araştırma için bir anket düzenlemişlerdir. Anket dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve okuldaki pozisyonlarla ilgili kişisel bilgileri içermektedir. İkinci bölümde; stres kaynaklarıyla ilgili Likert tipinde hazırlanmış 51 madde bulunmaktadır. Üçüncü bölümde de "öğretmen olmak ne kadar stresli?" diye sorulmuş ve bir derecelendirme yapılmıştır. Bu sorunun cevapları, ifade edilen stresin ölçüsü olarak kullanılmıştır. Son bölümde ise, stresin belirtilerini içeren 17 madde bulunmaktadır. Verilerin analizine göre yaklaşık olarak, cevaplayanların %20'si öğretmenliği ya çok stresli ya da aşırı stresli bulduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlerin belirttikleri stresin yaş, cinsiyet, mesleki deneyim, okuldaki pozisyonlara gibi değişkenlere göre de farklılık göster-

¹⁶. Glenese Keavney, Kenneth E. Sinclair. a.g.e. s.273-290

¹⁷. By C. Kyriacou and J. Sutcliffe. "Teacher stress: Prevalence, Sources and Symptoms". British Journal of Educational Psychology. 48, 1978, s.159-167

diği görölmüştür. öğretmenlerin stres kaynakları arasında öğretmenlerin çalışmaya karşı isteksizlikleri ve öğretmen olmadığı zamanlarda boş sınıfları doldurma gibi nedenler başta gelmektedir. Aslında öğretmenlerin stres kaynaklarının dört ana faktörden oluştuğu belirlenmiştir.

1) öğrenci yaramazlıkları (öğrencilerin gürültü yapmaları, öğretmenin otoritesini kabullenmeme, öğrencileri motive etme güçlüğü, yetersiz çalışmaları, okuldaki disiplin politikasının zayıflığı, öğrenciyi cezalandırma gibi nedenler),

2) Yetersiz çalışma şartları (öğretmenlik mesleğine karşı toplumun olumsuz tavrı, mesleki güvence eksikliği, maaşların azlığı, yetersiz araç ve gereçle ders yapmak, okulla ilgili kararlarda düşüncelerinin alınmaması, kalabalık sınıflar gibi nedenler),

3) Zaman darlığı (Ders hazırlamak için yeterli zamanın olmayışı, yapmaları gereken işlerin çokluğu, idari işler, not verme süresinin darlığı, öğrencilerle tek tek ilgilenememek, dersler arasında dinlenmek için yeterli zaman olmayışı gibi nedenler),

4) Okuldaki uyumsuzluk (Okuldaki yetersiz disiplin ortamı, okul müdürünün tavır ve davranışları, yetersiz disiplin cezaları, diğer öğretmenlerin tavır ve davranışları, öğrencilerin çalışmaya yanaşmamaları gibi nedenler).

En çok görülen stres semptomları ise; aşırı yorgunluk ve beklediklerini bulamama, yani hayal kırıklığı olarak belirlenmiştir. Aslında bütün öğretmenler sürekli gerginlik hissettiklerini düşünmektedirler ama bunun, stresin belirtisi olduğunun bilincinde değildirler. Yine araştırma sonuçlarına göre, bayan öğretmenler erkek meslektaşlarına göre, öğrencilerin yaramazlıklarını büyük ölçüde stres yapıcı unsurlar arasında görmekte, buna karşılık erkek öğretmenler de idari işlerin ve ödevlerin stres yapıcı olduğunu vurgu-

lamaktadırlar. Üniversite mezunu öğretmenler, yetersiz çalışma koşulları ve okuldaki uyumsuz bir ortamda görev yapan meslektaşlarından daha az ölçüde stresi yaşamaktadırlar. Genç ve deneyimi az olanlar, öğrencileri cezalandırma, sınıfta birliği ve düzeni sağlama, sınıftaki disiplini sürdürme, kolay yükselme olanaklarına sahip olmama; karar verme konusunda yetkili olamama gibi durumlarda diğer öğretmenlere göre daha fazla stres yaşamaktadırlar.

Kırkbeş yaşında ve daha üzerindeki bayan öğretmenler diğer meslektaşlarından daha az streslidirler.

Az tecrübeli erkek öğretmenlerle, çok tecrübeli bayan öğretmenler; öğrencilerin otoritelerini kabul etmemesi ve her öğrenciyle tek tek ilgilenme imkânı bulamama konularında diğer meslektaşlarına göre daha fazla streslidirler.

Ayrıca erkek yöneticiler, daha fazla çalışma imkânı bulamama ve karar verme hususunda tam yetkili olmama gibi konularında diğer meslektaşlarına göre daha çok stresi yaşadıklarını ifade etmişlerdir.

Diğer stres semptomları olarak da; bayan öğretmenlerde başağrısı, ağlama ve aşırı derecede yorgunluk sık sık karşılaşılan belirtiler olarak görülmüştür.

1975 yılında Warr ile Wall'in ifade ettiğine göre yapılan araştırmalarda cinsiyet, yaş, deneyim gibi özelliklerin değil de, kişisel özelliklerin stresi yaratıcı unsurlar olduğu belirtilmiştir. Yani kişisel özelliklere göre öğretmenler stresi ya daha fazla yaşamakta, ya da üstesinden gelmektedirler.

Chapman ve Hutcheson¹⁸ (1981) öğretmenlerin meslekten ayrılış nedenlerini incelemişlerdir. Öğretmenliğe devam edenler ve devam etmeyenler birbirinden önemli bir derecede başarı, yetenek ve beceri yönünden farklılık göstermişlerdir. Hem ilk okul, hem de lise seviyesinde öğretmenliği bırakanlar maaş durumunu ve iş başarısını en önemli karar verici olarak görmüşlerdir. İlkokul öğretmenliğini bırakanlar için önemli kararlara katkıda bulunma önemli iken, öğretmenliğe devam edenler ise tanınmaya ve diğer insanların onayına daha fazla önem vermektedirler.

Chapman, bu çalışmasını daha da genişletmiş, öğretmenlik mesleğini sevmeyenlerin, bu mesleği yalnızca sevmedikleri için bırakmadıklarını belirtmiştir.

Chapman, lise öğretmenlerinin meslekten ayrılmalarında kişisel yetenek ve becerileri ile önemli bir ilişkisi olduğunu, bunun da yaş, cins ve gelir durumuna göre farklılık gösterdiğini belirtmiştir. İlkokul ve lise öğretmenleri için de, kariyer tatmininin profesyonel başarı ile özellikle ilişkili olduğu görülmüştür.

Pettegrew ve Wolf¹⁹ (1982)'nin belirttiklerine göre stresin derecesi öğretim kavramlarının sayısına ve karmaşıklığına bağlı olmaktadır. Bundan dolayıdır ki bireyler için yüksek seviyedeki stresin hangi faktörlerin bileşimleri sonucu olduğunu tamamen belirlemek zordur. Öğretmenlerden elde edilen bilgilere göre gerginlik yaratan faktörlerin içine; öğrenci disiplini, olumsuz öğrenci davranışları, yetersiz çalışma süreci, kaynak eksikliği, bozuk yönetim, ağır çalışma yükü girmektedir.

¹⁸. D. W. Chapman and S. M. Hutcheson. "Attrition From Teaching Careers: A Discriminant Analysis". American Educational Research Journal. 1981

¹⁹. Karen R. Harris, Glennelle Halpin, Gerald Halpin. "Teacher Characteristics and Stress". The Journal Educational Research. Vol. 78 No. 6, July/August 1985, s.346-350

Kaiser ve Polczynski (1982) de kişiliğin ve ideolojinin strese hem katkısı açısından, hem de bir çare olması açısından önemli faktörler olduğunu öne sürmüşlerdir. Öğretmenleri etkileyen yoğun stres kaynağının stresi tanıma ve azaltma programları hazırlama bakımından açıklanması gereklidir. Bundan dolayıdır ki öğretmenin kişiliği, ideolojisi, cinsiyeti, yaşı stres araştırmalarında göz önüne alınması gereken, önemli etkenlerdendir.

Patricia A. Brieschke²⁰ (1983) de yaptığı çalışmada şehrin kenar semtlerinde bir ilkokulda çalışan 26 öğretmen üzerinde okulun yönetim yapısı ile öğretmenlerin davranışları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. "Maslach'ın Sıkıntı ölçeği" ve kendi geliştirdiği "Öğretmen Stres Envanteri"ni uygulamıştır. Öğrencileri disipline etme, müfredat programını uygulama, ödevleri kontrol etme ve öğrencileri daha yüksek performans göstermeye teşvik etme, araştırmacının odak noktasını teşkil etmektedir.

Brieschke, sürekli bilgi toplamak için 1978'den 1980'e kadar olan okul dönemleri boyunca toplam 256 tam gün ve pekçok yarım gün olmak üzere iki akademik yıl boyunca çalışmıştır. Bilgi kaynakları olarak; elde bulunan bilgileri, resmi ve gayri resmi konuşmaları, müfettiş raporlarını, gözlemleri ve diğer dökümanları kullanmıştır. Dört ana noktada tespit edilen problemler için her bir öğretmen ile 2-3 saat ayrıca görüşme yapmıştır. Yönetimden gelen zorlamalar öğretmenlerin mesleklerini yaparken farklı roller geliştirmelerine sebep olmaktadır. Bilhassa yönetim ile ilgili sorunlar öğretmenlerin bu kurallara bağımlı olması, öğretmenlerde rol çatışmasına, rol belirsizliğine ve sıkıntıya sebep olmaktadır.

²⁰. Patricia A. Brieschke. "A Case Study Of Teacher, Rol Enactment In An Urban Elementary School". Educational Administration Quarterly, Vol.19, No.4, 1983, s.59-83

Joseph A. Guzicki²¹ (1984) de öğretmenlerin sınıf içindeki streslerinin azalma ve rahatlama işaretlerini kontrol etmedeki etkilerini araştırmıştır. Öğretmenlere bir anket ve bir de gözlem envanteri (observation scale) uygulamıştır. Ek olarak araştırmaya katılan her öğretmen, bu çalışma için sınıfında en iyi beş öğrencisini yardımcı seçmiştir. Öğrencilerin farklı ve devamlı davranışları öğretmende stres ölçüsü olarak belirlenmiştir. Bütün gözlemler günlük olarak kaydedilmiştir. Ortaya belli bir ölçü çıktıktan sonra, her öğretmen velilerle haftada üç ve altı saat arasında değişen bireysel yönetim ile ilgili görüşmelerde bulunmuştur. Sonuçta, öğretmenlerin yarısı stresi kontrol ettiklerini ve rahatladıklarını bildirmişlerdir. Diğer yarısı ise reddetmiştir. Öğretmenler bazı öğrencilerin olumsuz tavırlarının, bu süre içinde arttığını belirtmişlerdir. Bunun yanında büyük çoğunluk (%70) öğrencilerde önemli bir değişiklik görülmediğini söylemiştir. Araştırmanın temel ortalamasında da önemli bir değişiklik görülmemiştir. Bu araştırmayla ilgilenen öğretmenlerin, farklı ve karmaşık öğrenci davranışlarını tam anlamıyla ayıramadıkları da görülmüştür. Sonuç olarak, bu programının ne sınıftaki öğrencilere, ne de öğretmenlere verimde belirgin bir etkisi olmadığı görüşü belirmiştir.

J. Smilansky²² (1984) İsrailli öğretmenler üzerinde mesleki tatmin ve iş gerilimi arasındaki ilişkiyi iç ve dış etkenlere göre incelemiştir. İç etken olarak; öğretmenin tatmin edici bir yaşam sürdürme ve kendi kendine yeterli

²¹. Joseph A. Guzicki. "The Effects Of Cue Controlled Relaxation Stress Inoculation In Reducing Teacher Anxiety". University Of San Francisco. Dissertation Abstracts International. Vol.46, No.11, May. 1986, s.3292-A

²². By. J. Smilansky. "External And Internal Correlates Of Teachers' Satisfaction And Willingness Report Stress". British Journal of Educational Psychology. 54, 1984 s.84-92

olma duygusunu, dış etkenler olarak da, yöneticilerin, mesai arkadaşlarının, öğrenci ve velilerin öğretme düzeyi ve öğretmen hakkındaki duygu ve düşüncelerini karşılaştırmıştır. Tatminsizlik duygusu; toplumun, yöneticilerin ve uygulanan politikanın öğretmene karşı tutumunu kapsayan ve "yapay" diyebileceğimiz değişkenlere bağlı olmaktadır.

Mesleki tatmin ise; genellikle öğretmeni ilgilendiren genel kuralların iyi bir şekilde belirlenip uygulanması, müfredat ve eğitimle ilgili karar aşamaları üzerinde daha az yazılı kural, yöneticilerin katılımcı liderliği ve daha deneyimli yöneticilerle işbirliği yapma gibi konulardadır.

Öğretmenlerin gerilimden yakınmaları ise, şu dört faktöre bağlı olarak artmaktadır:

- 1- Öğrencilerin aykırı davranışları,
- 2- Yetersiz çalışma koşulları,
- 3- Zaman yeterzisiği,
- 4- Okulların yetersiz eğitim prensipleri.

İnceleme sonuçları arasında en çarpıcı olanı öğretmenin başarı durumu ile mesleki kaynaklı stres arasındaki doğru orantıdır. Veriler ayrıca şunu da göstermiştir; Daha kaliteli öğretmenler, daha yüksek düzeyde mesleki gerilimden yakınmaktadırlar. Diğer bir değişle, öğretmen ne kadar iyi ise, çalışma koşulları ile iç içe geçmiş, stresin varlığını benimsemeye de o kadar açık demektir. Stresi kabullenmek demek ise, sonsuz bir güç, anlayış ve engin bir öğretmen imajı ile bağdaşmayan açıklık ve alçak gönüllülük gerektirmektedir.

Ayrıca yapılan çalışmalar öğretmenin öğrencileri üzerinde herşeyden önce sıradan bir insan izlenimi uyandırması gerektiğini ortaya koymuştur. Bu nedenle aile terapilerinde uygulanan kurallar sınıfa aktarılmalıdır. Çünkü öğretmen, evdeki ana-babanın sınıftaki izdüşümüdür. Böylece

çok sayıda öğrenci, öğretmeni vasıtasıyla insanlarla sağlıklı iletişim kurma yetisi kazanacaktır.

David Panzer²³ (1984): Liselerde çalışan öğretmenlerin sorunlarını ve ihtiyaçlarını ortaya çıkarmak, aynı zamanda sistematik olarak sorunların program geliştirme yöntemiyle çözümlenmesini sağlamak için bu çalışmayı yapmıştır. Maslach Sıkıntı Envanteri ile birlikte öğretmenlere kendi geliştirdiği bir anketi uygulamıştır. Ayrıca dökümanların gözden geçirilmesi, anketlerin yönetimi ve bir grup zihni faaliyetleri içeren teknikler bu çalışmaya yardımcı olmuştur. Öğretmenlerin gerçek anlamdaki ihtiyaçları, davranışları, duyguları ve öğretimdeki uygulamaları stres unsuru olarak ortaya çıkmıştır. Stres yaratan unsurlarla ilgili programlar düzenlenmiştir. Bu programların amacı hedef ve faaliyet çeşidine göre şu şekilde belirlenmiştir. Bunlar, bilinçli eğitim programları, öğretim programını aydınlatıcı bilgiler, sosyal toplantılar, öğretmeni destekleyici ve geliştirici grup çalışmalarına yönelik programlar, yeni personel için yönlendirici programlar ve iletişim programları olmak üzere altı tanedir. Bir değerlendirme programı da öneriler arasında sayılabilir. Bu çalışma, kişilerin tatminini sağlayan her anketi değişik ölçütler çerçevesinde değerlendirmeyi hedeflemiştir.

Victoria Lynn²⁴ (1984) yaptığı çalışmada iş çevresinin demografik özellikleri ve demografik yapısıyla kişilerin streslerini örgütsel yapı içinde incelemiştir. Aynı zamanda bu çalışmanın mantıksal özü, davranış biçimlerinin

²³. David N. Panzer. "Stress and Burnout in the Teaching Profession. A Programmatic Intervention" University of New Jersey, Dissertation Abstracts International. Vol.66, No:10, April 1986, s.3003.

²⁴. Victoria Lynn Galder. "Demographic And Work Environment Characteristics of Teachers as Predictors of Teacher Stress And Response To A Stress Intervention Program". The University of Texas at Austin. 1984. Dissertation Abstracts International. Vol.46, No.2, Aug. 1985, s.378-A

strese karşı verilmesi tahmin edilen tepkilerin fiziksel ve psikolojik yapıyı etkilemesi yaklaşımıdır.

Bu çalışma Dallas'da 1982-83 öğretim yılında çeşitli okullarda uygulanan stres programını tamamlamış 1730 öğretmen üzerinde yapılmıştır. öğretmenler bu araştırmada test öncesi ve sonrası fiziksel durumlarını ve kendilerini anlatarak psikolojik stres ölçümlerine tâbi tutulmuşlardır. Sekiz haftalık bir yetiştirme programlarında; beslenme analizleri, eğitim standartları ve ayrıca stres yönetimi hedeflerini tespit etmek ve tanıtmak için bireysel danışma (rehberlik) programlarına yer verilmiştir. Temel değişken olarak; yaş, cinsiyet, ırk, ana-babanın değişik ırktan oluşları, medeni durum, öğretmenlik deneyimi, öğrencilerin ekonomik yetersizliği ve okulun ulusal bileşimi alınmıştır. Araştırma sonuçlarında, öğretmenlerdeki fiziksel stres; kan basıncı sıkıcı iş esnasında meydana gelmekte idi.

Psikolojik stres ise; kendi kendini değerlendirme faktörleri, kişisel görüşler, enerji, sağlık, iş koşulları ve refah düzeyi olarak belirlenmiştir. Bu çalışmanın önemli bir yararı da, fiziksel ve psikolojik stres seviyelerinin tespit edilmesidir. Genelde farklı ölçümlerdeki önemli stres habercileri olarak öğretmenin etnik gruptan olması, cinsiyet, medeni durum, öğretmenlik deneyimi, okulun ırksal bileşimi ve okulun ekonomik yetersizliği gibi durumlar belirlenmiştir.

Bu çalışmanın önemli bir yararı da, strese karşı oluşacak tepkilerin temel habercilerini sınıflandırmada ve test öncesi stres durumlarını kontrol etmede yardımcı olmasıdır.

Mark D. Litt ve Dennis C. Turk²⁵ (1985) öğretmenleri istifaya yönelten stresin kaynakları ile tatminsizlik durumlarını belirlemek için ortaöğretimde görev yapan 291 öğretmen üzerinde çalışmıştır. İşi kabullenip benimseme, okul ortamı, psikolojik sıkıntıyı önleme ya da kontrol etme çareleri arama ve özel iş problemleri ile iş tatminleri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Sonuç olarak, lise öğretmenlerindeki hoşnutsuzluk ve stresin en önemli belirtilerini, yetersiz maaşlar, öğretmenlik mesleğinin aşağı statüde olması ve çok fazla kırtasiye işi olması gibi bazı belirli sorunlar olarak ifade etmişlerdir.

Bunun yanısıra her zaman söz konusu olan öğrenci disiplinsizliğinin stresi yaratan çok etkin bir faktör olmadığı da ortaya çıkmıştır. Bunlardan başka, öğretmenlerin yüklendikleri rol ve okul ortamı, özellikle öğretmen öğrenci ilişkisi, fazla yüklü program, rol belirsizliği iş stresini doğuran faktörler olarak belirlenmiştir. Umulmadık bir şekilde öğretmenlerin stresi önleme çareleri aramalarının iş tatmini ve psikolojik strese bağlı değil de, meslekten ayrılma niyetine bağlı olduğu saptanmıştır.

Yine D. C. Turk'un²⁶ (1982) de öğretmenler üzerinde yaptığı 49 araştırmadan 20'sinde öğrenci yaramazlığı ortak problem olarak görülmüştür. Fakat disiplin sorunları bu verilere rağmen stresin ana kaynaklarından biri olarak görülmemektedir. Tatmin ile öğrencinin kötü hareketleri arasında (-.26), işten ayrılma arasında (r.16), öğretmenliği bırakma (-.08), yaşam seviyesinin düşüklüğü (r.13) arasında oldukça düşük bir ilişki belirlenmiştir. Bu da göstermektedir ki

²⁵. Mark D. Litt ve Dennis C. Turk. "Sources Of Stress And Dissatisfaction In Experienced High School Teachers". Journal Of Educational Research. 78, 3, January-February 1985, s.178-186

²⁶. D. C. Turk, S. Mecks, L. M. Turk. "Factors Contributing To Teacher Stress. Implication For Research Prevention And Remediation". Behavioral Counseling Quarterly. 2, 1982, s.1-26

öğretmenler öğrenci disiplin olaylarını fazla önemsemiyorlar. Fakat sorulduğunda bazı diğer iş ilişkileri sorunları içinde bunun önemini vurguluyorlar.

Bu araştırmaya ait bilgiler gelecekte bazı öğretmen problemlerinin araştırılması yönünden önemli ipuçları vermektedir.

K. R. Harris, Glennelle Halpın ve Gerald Halpın²⁷

(1985) yaptıkları bir araştırmada öğretmenlerin karakteristik özellikleri ile stresleri arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Kansas (52), Michigan (31), Alabama (47) eyaletlerinde çalışan toplam 130 öğretmen üzerinde çalışmışlardır. öğrenciyi Kontrol ideolojisi Formu (Willower et all, 1967-1973) ile öğretmen Stres Faktörleri Soru Listesi (Clark, 1980) verilmiştir. ölçekler Likert tipi 5'li ölçeğe göre hazırlanmıştır. Elde edilen verilere göre öğretmenin mesleki stresinin örgütü; öğretmen performansını ve ailesini, fiziksel, duygusal yönünü de olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. öğretmende stres, yaratıcılık, sınıf yönetimi ve görevini yerine getirme gibi yönlerini gittikçe azaltmakta, öğretmenlerden elde edilen bilgilere göre sorun ve gerginlik faktörlerinin içine öğrenci disiplini, olumsuz öğrenci davranışları, yetersiz hazırlanma süreci, kaynak eksikliği, bozuk yönetim, ağır çalışma ^{şartları} yönleri girmektedir. öğretmenin kişiliği, yaşı, ideolojisi, cinsiyeti stres araştırmalarında göz önünde alınması gereken önemli etkenlerdir.

öğrenciyi kontrol programı iki şekilde yapılmıştır. Birincisi; katı, otoriter biçimde, diğeri de humanistik (insancıl) biçimdedir. Otoriter yönlendirmeye sahip olan öğretmenler; düzen sahibi olmaktan, otoriter olmanın, öğ-

²⁷. Karen R. Harris, Glennelle Halpın, Gerald Halpın. "Stress as Related to Locus of Control Sex and Age". Journal of Experimental Education. Vol.53, No:3, spring 1985, s.136-140.

renciye güvenmemenin, cezanın gerekliliği üzerinde durmaktadırlar. Diğer yandan insancıl program izleyen öğretmenlerde, öğrenmenin psikolojik, sosyolojik temelleri ve davranışları, iletişim, öğrenciye güven, sorumluluk ve kişisel disiplini geliştirme üzerinde durmaktadırlar.

Bu araştırmalarda öğretmenlerde belli başlı üç tip stres durumu tespit edilmiştir. içinde bulundukları durumdan kaynaklanan stres, oynadıkları rolden kaynaklanan stres ve iş çevresinden kaynaklanan stres. Bu tür araştırmalarda öğretmenlerin göstermek zorunda olduğu performans ve öğretmenlikten beklentileri de farklılaşmaktadır. Tanınma, ideoloji, yaş, cinsiyet değişkenlerine göre de stresleri farklılık göstermektedir. Kendini algılama (self concept) durumunda işe yeni başlayan öğretmenlerde stres daha az olmaktadır. Eğer okullarında insan ilişkileri ile ilgili birşey öğrenmedilerse stresleri daha fazla olmaktadır. Bilhassa otoriter bir ortamda yetişen öğretmenlerde stres daha fazladır. Sonuçlar bize bu tip öğretmenlerde stres yaratan beş ana faktörün; profesyonel başarısızlık, öğretmen ilişkileri, öğretmen öğrenci ilişkileri, grup çalışmaları ve çok çalışma olduğunu göstermektedir.

Penny Holt²⁰ 1985'de, yüksek oranda mesleki strese sahip olmalarına rağmen farklı deneyimleri olan bayan ilk okul öğretmenleri arasındaki tahammül diye adlandırılan bireysel karakteristik özelliklerini araştırmıştır.

Tahammül ile stres aşamaları ve olumsuz sonuçlar arasında bir bağlantı aramıştır. Kansas'da 134 ilkokul ve özel eğitim öğretmenlerine "öğretim Durumları Stres Envanteri, uygulamıştır. Sonra Maslach Sıkıntı Envanteri ve

²⁰. Penny Holt. "A Study Of The Interaction of Levels of Occupational Stress. Degree Of Burnout And Personality Hardiness In Female Elementary Teachers". University Of Kansas. 1985. Dissertation Abstracts International. Vol.47, No.2, August 1986, s.471-A

Uyumsuzluk Testi, içsel ve Dışsal Kontrol Skalası ile demografik özellikleri belirleyici bir anket uygulanmıştır.

Öğretmenlerin stres düzeyleri, sıkıntı derecelerine ve tecrübelerine göre gruplandırılmıştır. Varyans analizi sonuçlarına göre tahammül ve sıkıntının önemli bir etkileşim aracı olduğu belirlenmiştir. Az sıkıntılı ve çok mesleki strese sahip olan öğretmenler, daha az sevecen ve daha az iç kontrole sahiptiler. Çok mesleki strese sahip olanlar ise, daha çok soğuk ve daha çok dış kontrole sahiptiler.

Az stresli gruplar, daha yaşlı ve daha çok tecrübeli olan öğretmenlerdi. Özel eğitimcilerin %68'i, çok stresli gruplar içine girdi. Az sıkıntılı gruplar, en çok veya en az tecrübeye sahip olan evli öğretmenlerdi. Çok stresli ve çok sıkıntılı grup 5-10 yıllık tecrübeye sahip olan öğretmenlerden oluşuyordu. Stresleri fiziksel ve zihinsel hastalıklara bağlı olanların %60'ı çok yüksek stresli ve sıkıntılı gruba giriyordu. Fiziksel hastalıklar tamamıyla yorgunluk ve üzüntüye bağlıydı. Faaliyet yönünden çok sıkıntılı öğretmenler pasif, az sıkıntılı öğretmenler ise aktif bulunmuştur.

Isaac A. Wua Boateng²⁹ (1985) Ghana'da resmi orta okullarda çalışan öğretmenlerin problemlerini incelemiştir. Örneklem olarak 8 okuldan 238 öğretmen alınmıştır. Ankette 374 problem durumu verilmiştir. Demografik faktör olarak yaş, cinsiyet, öğretim deneyimi, okulun mahalli durumu alınmıştır. Sonuçta en çok öğretim ve öğrenme materyali eksikliği, kötü davranışlarda bulunan öğrenciler, zaman yetersizliği, programların yeterince öğrenciye cevap vermesi, öğretmenlerin personel hakları, devam eden bir seri problem olarak görülmüştür. Yönetimle ilgili ilişkiler, sı-

²⁹. Isaac A Wua Boateng. "Teacher Problems In Public Secondary Schools In Ghana". Syracuse University 1985. Dissertation Abstracts International. Vol. 46, No 12 June 1986, s.3689-A

navlar, okul çevresinin durumu, binanın fiziksel imkânları, müfredat ile ilgili problemler ise devamlı ve seri problem olarak görülmemiştir.

D. A. Woodhouse. E. Hall ve A. D. Wooster³⁰ (1985) öğretmenlerin kişisel ilişkileri üzerinde yapılan 6 günlük iki kursun sonuçlarını öğretmen stresi üzerinde daha önceden uyguladıkları anket sonuçlarıyla birleştirmişler ve çok daha değişik sonuçlar elde etmişlerdir. Bu çalışma, kurs öncesi ve kurs esnası ve sonrası tutulan günlük ve sonuçta yapılan bir görüşmeden oluşmaktadır. Gözlenen esas olay ile önceden yapılan anketli soruşturma ve tutulan günlük arasındaki fark ortaya çıkarılmıştır. Tutulan günlük ve mülakatlarda ortaya çıkan sonuç şudur: insan ilişkileri üzerinde eğitilmek, davranışlarda değişiklik yapmakta ve stresi azaltmaktadır.

Yedi günlük dönem esnasındaki bu kurslarda, deneysel ve uygulamalı öğrenme seansları düzenlenmiştir. Bu seanslarda yapısal öğrenim durumları, büyük ölçüde danışma ve kişisel beceriler, eğitim tartışmaları, sessiz iletişim olayları üzerinde durulmuştur. Kurs üyeleri ne öğreneceklerinden habersizdirler. Yalnız ne yaptıklarının, hangi davranışlarda bulunduklarının farkına varmalarına yardımcı olunmuştur. Böylece yeni davranış biçimleri keşfetmeleri sağlanmıştır. Bu görüş ışığında kazanılan bilinçlenme, onların kendi sorumluluklarını yeniden kazandırıp farkına varmalarına sebep olmuştur. Bu kişiler daha yoğun şekilde kendi kendilerini kontrol etmek için cesaretlendirilmişlerdir. Ayrıca bu çalışmada, kurs öncesi tutulan günlüklerde 371 olay tespit edilmiştir. Bunlardan 187'si öğrencilerle, 140'ı personel ile ilgilidir. öğrencilerle ilgili problem-

³⁰. By D. A. Woodhouse. E. Hall ve A. D. Wooster. "Taking Control Of Stress, In Teaching". Br. Journal of Education Psychology. Vol. 55, No. 149, 1985, ss.119-123

ler; derslerin dağılımı, öğrenciler arasındaki saldırgan davranışlar, direkt olarak öğrencilerin çalışmalara iştirak etmemesi, dersi asmaları, öğrencilerin yanlış giyimleri, sınıfta usülsüz konuşmaları idi. Yönetimle ilgili sorunlar ise; yöneticinin kurallara bağımlı olması, görevliler arasında saldırgan davranışlar meslekdaşlar arasında mesleğe uygun olmayan davranışlar, devamsız öğretmenlerin korunması, sistem ile bütünleşme, görevliler arasında iletişimin kopuk olması gibi sorunlardır.

Bu raporlar öğretmenlerin stres verici olarak tanımladıkları bir dizi olayları tasvir ederken ve stres durumlarındaki alışkanlıkların plansız, etkisiz ve kişisel ilişkileri zarara uğratan bir potansiyel olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Joseph J. Blase³¹ (1986)da 149 ilkokul öğretmeni, 77 ortaöğretim, 166 özel lise öğretmenleri olmak üzere toplam 392 öğretmen üzerinde üç kısımdan oluşan öğretmen Stres Envanteri uygulamıştır. Bu araştırma, iş stresine sebep olan faktörleri öğretmenin nasıl algıladığını ve bu konuda nitelikli metodların kullanılmasını ortaya çıkarmak için yapılmıştır. Bunun için öğretmenlerden strese sebep olan faktörlerin üç temel stres nedenlerini serbestçe ifade etmeleri istenmiş, bu yolla onlardan bilgi toplama yoluna gidilmiştir. Bireysel stresin sonuçlarını anlamaya yönelik algılar, teorik olarak açıklanmıştır.

Önce öğretmenler, strese sebep olan faktörleri bilinen kaynaklara göre korunma davranışları ve önlemlerini kendi duygularına göre tanımlamışlardır. Sonra da stresi etkileyen kaçınma önlemleri ve duyguları tanımlamaları istenmiştir. Buna göre iş stresi, bireyin kendi yeteneği ile

³¹. Joseph J. Blase. "A Qualitative Analysis Of Sources Of Teacher Stress. Consequences for Performance". American Educational Research Journal. 23. No 1 Spring 1986, s.13-40

başarabildiği işler arasındaki dengesizlikten doğan bir olay olarak ortaya çıkmıştır.

Öğrencinin tutumu başlığı altında strese sebep olan davranışlar dört grupta ele alınmıştır. Bunlar; öğrencinin disiplinsizliği, öğrencinin ilgisizliği, öğrenci başarılarının düşüklüğü ve öğrencinin devamsızlığı ile ilgilidir. Bunlardan öğrenci disiplinsizliği ile ilgili olanlar; "sözlü hakaret, kavga, gürültü, okul malına zarar verme, kopya, saldırgan tutum ve uyuşturucu kullanma" gibi hareketlerdir.

Öğrenci ilgisizliği olarak ele alınan faktörler de; sınıf içi çalışmalardan kaçan, okulu önemsemeyen öğrenciler ile ilgilidir.

Öğrenci başarısının düşüklüğü ise; eğitim sistemindeki eksiklikler, öğrenme güçlükleri ve yetersizlikleri, ailenin ilgisizliği olarak görülmüştür. Test sonuçlarına göre, okul ödevleri ve öğrencinin derse katılmayışı da strese sebep olmaktadır.

Ayrıca öğretmenler, çalışma zamanına doğrudan etki eden ekstra işleri stres yaratıcı ve aynı zamanda zaman ve enerji israfı olarak nitelendirmektedirler. Toplantılar, öğrencilerin ebeveynlerinden destek almaması ve yöneticilerden kaynaklanan streslerin çoğu bu konu ile ilgilidir.

Birçok tecrübeli öğretmen, özel yaşantısı ile iş yaşantısını dengede tutmak için kendi şahsi zamanlarını okuldaki diğer işler için harcamayı reddetmektedirler.

Okulun daimi baskısı, öğretmenlerin yaratıcı yeteneklerini geliştirmesine engel olmaktadır. Zaman ve diğer yaratıcılığı destekleyici kaynaklar genellikle okullarda görülmemektedir. Öğretmenlerin yaratıcı bir sınıf için önemli olduğuna inandıkları materyalleri okuma, diğer işlerle uğraşma, hazırlık devreleri ve deneyim fırsatları; sistemli bir yapıya sahip okullarda bile nadiren bulunmak-

tadır. Bunlar da stres yaratıcı unsurlar olarak görülmektedir.

Vera Snyder³² (1986) in yaptığı çalışmanın amacı da, öğretmen stresi üzerinde disiplin, yönetim programlarının etkilerini araştırmaktı. Daha sonra bu çalışmada, öğretmen davranışı ve stresi arasındaki ilişkiler üzerinde çalışılmıştır. Minnesota öğretmen Tutum ölçeği ve öğretmen Kaygı ölçeği uygulanmıştır. Ayrıca birer saatlik danışma programları yapılmıştır. Bu programlar takriben hedeflenmiş yıkıcı davranışları hafifletmek ve yatıştırmak, öğrenci iletişimi konusunda uygulama, sınıf yönetimi ve rol yapma, örnek davranışlarda bulunma olarak altı oturuma ayrılmıştır.

Sonuçta öğrenci ailelerine öğütler verildi. Okul aile işbirliğine destek sağlandı. Davranış değişim stratejilerine ait emirleri içeren bir kılavuz verildi. Bu davranış tedavi programı altı ay sürdü.

Bu çalışmada stres sonuçları ile davranışlar arasında birbirini tutan önemli bir ilişki görülmedi. Olumlu ve olumsuz davranışlı öğretmenler arasında istatistiksel olarak önemli farklılıklar vardı. Olumlu davranışlı öğretmenler, olumsuz davranışlı öğretmenlere göre daha az stres raporu verdiler.

M. A. Payne ve A. Furnham³³ (1987) de Batı Hindistan'da Barbados'ta 21 ortaokuldan 14'ünü örneklem olarak almış ve bu okullardan seçilen 444 öğretmen arasında stres faktörlerini araştırmışlardır. Likert tipi 36 cümleden oluşan Kyriacou ve Sutcliffe (1978)'nin uyguladığı stres ölçeğini esas alarak bir anket oluşturmuşlardır.

³². Nancy Vera Snyder. "The Effects of A Discipline Management In Service Program On Teacher Stress". The University Of Florida Dissertation Abstracts International. Vol.47, No.5-November-1986, s.1700-A

³³. By Monica A. Payne and Adrian Furnham. "Dimensions Of Occupational Stress In West Indian Secondary School Teachers". British Journal of Educational Psychology. 57, s.141-150

Tüm datalar faktör analizine tâbi tutulmuştur. Faktörlerle değişkenler arasında ANOVA yapılmıştır. Buna göre anlamlı olan değişkenler şunlardır:

Zaman yetersizliği, cinsiyet mezuniyet ve mesleki deneyim durumuna göre anlamlı;

öğrenci davranışları, cinsiyete göre anlamlı,

Gelişme imkânlarının azlığı, mezuniyet durumuna göre anlamlı,

Güvence eksikliği ise; mezuniyet durumu, mesleki deneyime göre anlamlı,

Çalışma şartlarının yetersizliği de, mesleki deneyime göre anlamlı görülmüştür.

Buna göre kadınlar, zaman yetersizliği konusunda erkeklerle göre daha stresli bulunmuştur. Daha az deneyimli olanlarda ise, stres daha azdır.

Sınıftaki öğretim durumu, yönetim ile ilgili sorunlar, öğrencilerin zayıf çalışma alışkanlıkları en fazla stres yapan görüntülerdir. Öğretmenlerin kendi eğitimindeki noksanlıklar, yetenek, potansiyel ve diğer etkinlikler öğretmenleri pek ilgilendirmemektedir. Güvence eksikliği, öğrencilerin okuldan atılmaları gibi konularda hükümetin politikası en çok stres yaratan konular arasında yer almaktadır. Zayıf personel ilişkileri, sınav sistemindeki aksaklıklar, hükümet politikasından memnuniyetsizlikler de stres yaratmaktadır. Birçok öğretmen okulların sağladığı kolaylıklar ve materyal kaynaklarından tatmin olmamaktadır. Maşalarının azlığı Barbados'lu öğretmenlerin en büyük stres kaynaklarından biridir.

Sonuç olarak Barbadoslu öğretmenlerin stresi başlıca iki kaynağa dayanmaktadır.

1) Okul sisteminin özellikleri ve hükümet politikaları,

2) Mesleki Statü ve ailevi sorumlulukların bileşiminden doğan baskılardır.

Susan A Capel³⁴ (1987) Ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin demografik, örgütsel ve psikolojik olarak seçilen sekiz değişken ile stres ve sıkıntılar arasındaki ilişkileri ortaya koymuştur. Seçilen dört okuldan 160 kişiye anket gönderilmiş ancak bunlardan 78'i anketleri yanıtlamıştır. Verilerin istatistiksel olarak değerlendirilmesinde ortalama, standart sapma ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Çalışmalar, öğretmenlik mesleğinin stres dolu bir iş olduğunu belirlemiştir. Diğer çalışmalar da öğretmenlik ile sıkıntı arasında bir ilişki bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. buna katkıda bulunan faktörler ise, yönetim ile ilişkiler ve yönetimin idari kararları uygulama biçimleri, kişilik ve çevresel faktörler, rol çatışması ve rol belirsizliğidir.

Sıkıntılı hocalar, daha az bilgi verirler, daha az öğrenciyi överler, öğrencinin fikirlerini daha az kabul ederler ve onlarla daha az ilişkide bulunurlar. Dolayısıyla sıkıntının öğretmenler üzerinde önemli etkileri vardır.

Öğretmenlerin mesleki deneyimleri, bulundukları pozisyon, rol belirsizliği, okul dışı çalışmalar ile kişisel başarı, kendi kendini kontrol ile sıkıntı arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Bu çalışma diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında genellikle ortalama puanların düşük olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin %80'i alçak seviyede, %19'u orta seviyede stresi yaşamaktadır.

³⁴. Susan A Capel. "The Incidence and Influences On Stress and Burnout In Secondary School Teachers". British Journal of Educational Psychology. 57, 1987, s.279-288

A. R. Zellefrow³⁵ (1987) Batı Pensilvanya'daki kırsal ve banliyö bölgelerindeki halk okullarında zenginleştirme programlarına katılan üstün zekâlı çocukların öğretmenlerinde görülen stres ve aşırı çalışma sonucu ortaya çıkan sağlık sorunları ve sıkıntı durumunu araştırmıştır. Maslach ve Jackson'un tanımladıkları gibi, öğretmenlerin sıkıntı duydukları sahalar en çok stres yapıcı olarak kabul edilen mesleki stres ile ilgilidir. Bunlar; mesleğe özgün aşırı çalışma sonucu ortaya çıkan sağlık sorunlarıdır. Ayrıca çalışma şartları, yardımlaşma ve destek, mesleki yeterlilik duygusu, öğrencilerle ve velilerle çalışma, yönetici desteği, mahalli idarecilerin politikaları, rol oynama, program ile ilgili sorunlar stres yaratan faktörler olarak görülmektedir.

Bazı öğretmenler orta seviyede hissi bitkinlik ve kişisel başarı duygusu; düşük ve orta seviyede kişilik kayıp ya da değişme durumlarından bahsetmişlerdir. En kuvvetli korelasyon, azalan mesleki yeterlik duygusu ile rol yapma ve programlardaki eksiklik ile ilgilidir.

6.3. İŞ TATMİNİ VE STRES KONUSUNDA TÜRKİYE'DE YAPILAN ARAŞTIRMALAR

İhsan Cöğüş³⁶ (1974) Ortaöğretimdeki öğretmenlerin Mesleki şikâyetlerini; onların kişisel durumları ve çalıştıkları çevre açısından incelemiştir. Ankara'da ortaöğretim kurumlarında çalışan bir kısım öğretmen grubu üzerinde ça-

³⁵. Alice Rebecca Zellefrow. "A Study Of Job Specific Stressors, Occupational Stress Factors and Burnout Level Of Teachers Of The Gifted In Pull-Out Enrichment programs". University Of Pittsburg. 1987. Dissertation Abstracts International. Vol.48, No 6, December 1987

³⁶. İhsan Cöğüş. "Ortaöğretimdeki öğretmenlerin Meslekle ilgili Şikayetleri". Yayınlanmamış Eğitimde Bilim Uzmanlığı Tezi. H. Ü. Mezuniyet Sonrası Eğ. Fakültesi, Ank. 1974

lıştır. Deneklere şikâyet konusu 68 önerme verilmiş ve bu 68 önermenin kapsadığı durumdan ancak 23'ünde şikâyetlerin yoğunlaştığı görülmüştür. Bunların en önemlisi maaş, yönetim ve program ile ilgili sorunlardır.

Branşlar arasında genellikle şikâyetçi yüzdesi ve şikâyetlerin yaygınlık derecesi bakımından farklar bulunmakla beraber şikâyet durumlarında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. En yüksek şikâyet yüzdesi felsefe grubu öğretmenlerinde görülmüştür. Özellikle belli bir branş öğretmenini ilgilendiren durumlardan, derece farkı ile diğer branş öğretmenlerinin de şikâyetçi oldukları görülmektedir.

Öğretmenlerin şikâyetleri mezun oldukları fakülte ve yüksek okul, mesleki demeyim, cinsiyet ve branza göre sınıflandırılmıştır. Çok yaygın şikâyetlerin toplamalarına göre, sıralamada eğitim enstitüsü mezunları başta, sonra Üniversite ve diğer yüksek okuldan mezun olan öğretmenler gelmektedir.

Eğitim enstitüsü ve üniversite mezunlarında şikâyetler genel yaygınlık derecesinin üstünde, yükseköğretmen okulu ve diğerlerindeki sapmalar genel yayılım derecesinin altındadır.

Mesleki deneyime göre ise, en fazla şikâyet edenler (%52) 10 ve 30 yıl arasında çalışanlardır. Ayrıca; mesleki deneyim, gruplar arasında şikâyetlerin yaygınlık dereceleri bakımından da farklılıklar görülmektedir. Deneyim arttıkça, şikâyetlerde tedrici bir azalma görülmektedir.

Cinsiyete göre şikâyetçi yüzdeleri, alt ve üst sınırların dışına taşmaktadır. Erkekler mesleklerinde kadınlardan daha fazla şikâyetçi grup olarak görülmüştür.

Ayrıca yöneticilik deneyimi şikâyetçi olma bakımından farklılık göstermektedir. Deneyimli yöneticilerle, deneyimsiz yöneticiler arasında şikâyetçi oranı ve şikâyetle-

rin yaygınlık derecesi bakımından farklılık vardır. Yöneticilikte deneyim arttıkça şikâyet oranı düşmektedir.

Bu sonuçlar, farklı roller için gelişmiş farklı beklentilerinden kaynaklanmaktadır.

Muzaffer Sencer³⁷ 1981'de KYUP (Kamu Yönetimi Lisans Üst Uzman Programı) öğrencileri üzerinde yaptığı araştırmada şu temel bulguları elde etmiştir. İş tatmini ve iş tatminsizliğine neden olan iç ve dış etkenler bireyi etkilemektedir. Beklenti ve iş tatmini arasında da sıkı bir ilişki vardır. Bu ilişki Herzberg'in iş tatmini etkenlerini aşan bir kapsamdadır ve beklenti, iş tatmininin önemli bir etkenidir.

Ayrıca yazar, elde ettiği bulguların çift faktör kuramından çok, beklenti modellerinden bileşik bir model oluşturmak üzere ele alınabileceğini belirtmektedir.

Sencer'in araştırmasına katılanların %22.7'si değişik düzeylerde yönetici konumuna yükselmenin yetenek ve başarıya bağlı olduğunu savunurken %15.1'i olumlu ya da olumsuz bir görüş belirtmemişlerdir. Araştırmacılar bizdeki Bu yönetici tiplerini, katılımsız, işine, örgütüne yabancılaşmış, tekdüze işler yapan bir statü içinde ezik, silik bir kişilik olarak tanımlanmıştır.

Deneklerin %32.8'i görevlerinin kendini gerçekleştirme imkânı verdiğini, %27'si de, vermediğini belirtmişlerdir.

Katılım güdüsünden yoksun olanlar ise %73'tür. İlerleme ise, iş tatmininde %26.4'lük bir etkidir.

Sencer, bu araştırmada iş tatmini ve moral arasındaki bağlantıları da incelemiştir. Ancak iş tatminini mora-

³⁷. Muzaffer Sencer. "Kamu Görevlerinde İş Doyumu ve Moral. Güdüleme Kuramlarına Eleştirel Bir Yaklaşım". *Anne İdaresi Dergisi*. 15, 1, 1982, s.3-49

lin bir etkeni olarak tek başına açıklamak yetersizdir, denilmektedir.

Sonuç olarak "iş tatmini, gerek moral,gerekse yaşantı beklentisinin ürünü olarak ve kişilerin algı düzeylerine göre gerçekleştirme şansına sahip olan bir değişkendir" denebilir.

Ergenç³⁰ (1981)'de İzmir'de bir endüstri kuruluşunda çalışan yöneticilerin Beklenti-Algılama tutarsızlığı olarak yaptığı çalışmada iş tatminini incelemiştir. Locke'nin tutarsızlık kuramı,iş tatmininin belirleyicisi olarak alınmıştır. J. R. Hackman ve G. R. Oldham'ın İş Tatmini Ölçeği uygulanmıştır. Veriler regresyon analizi yapılarak değerlendirilmiştir. Sonuçta yöneticilerin iş tatmini yüksek çıkmıştır. Yöneticilerin iş tatmininin yüksek olmasının nedenlerinden biri, çalışma değerlerinin yüksek olmasından kaynaklanmaktadır.

Reşide Kabadayı³¹ (1982) Okul Müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin güdülenmesi arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Araştırmada Maslow'un insan ihtiyaçlarının hiyerarşik sıralanmasından yararlanılmıştır. Bu araştırmanın iş tatmini ile ilgili sonuçları şunlardır.

İlkokul müdürlerinin liderlik davranışları ile öğretmenlerin tüm ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz oluşları arasında anlamlı ve ters yönde bir ilişki bulunmuştur. Yani okul müdürleri, öğretmenlerin iş tatmini yönündeki ihtiyaçlarına cevap verememektedir.

³⁰. Alev Ergenç. "İş doyumu Belirleyicileri Olarak Beklenti-Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri" Yönetim Psikolojisi. II. Ulusal Sempozyuma Sunulan Bildiriler. Yorumlar-Tartışmalar 16-19 Kasım 1981. Ank.: TODAİE Yay. No. 201, 1982, s.13-20

³¹. Reşide Kabadayı. "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve öğretmenlerin Güdülenmesi", Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Mezuniyet Sonrası Eğitim Fak., Ank., 1982

Rol belirsizliği ve hoşgörü boyutundaki davranışları ile öğretmenlerin sosyal, saygınlık ve organizasyonun işleyişi arasındaki ilişki de anlamlı bulunmamıştır.

Yüksek düzeyde tatminsizlik görülen durumlar ise, güvenlik, bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme ile liderlik davranışı arasındaki ilişkilerdir.

Okul müdürleri liderlik davranışında ve ihtiyaçların hiyerarşik sıralamasında her bir basamaktaki ihtiyaçlarını karşılama derecesi yönünden öğretmenlere göre anlamlı bir farklılık göstermişlerdir.

Ali Balcı⁴⁰ (1985), "Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu" adlı çalışmasında Ankara'da ilk-orta, lise ve meslek liselerinde yöneticilik yapan okul müdürlerinin iş tatmini araştırmıştır. İş tatmini ile ilgili bir anket geliştirmiş ve uygulama sonucu 154 anket değerlendirmeye tâbi tutulmuştur. Araştırmada, bazı kişisel özelliklere göre, iş tatmini etkenlerine ilişkin istekleri algılama ve iş tatmini düzeyleri arasındaki farkların manidarlığını sınamak için çok değişkenli varyans analizi uygulanmıştır.

Sonuçta, eğitim yöneticileri, eğitim yönetimi görevi, hem tek başına, hem de eğitim yönetiminde kurs ya da seminerlere katılma durumu ile yaş ve mesleki deneyim arasında manidar bir farklılık görülmemiştir.

Denekler, genelde birlikte çalışmaya ve ücret etkenine önem vermektedirler. Denekler içsel ve dışsal nitelikteki iş tatmini etkenlerini aynı önemde algılamaktadırlar. İşin değişik yönlerine ilişkin isteklerinin yüksek düzeyde karşılandığı kanısındadırlar.

Yaş, mesleki deneyim, kurs ya da seminerlere katılma durumuna ilişkin değişkenlerle eğitim yöneticisi arasında manidar bir farklılık görülmemiştir. Denekler, okul örgütü-

⁴⁰. Ali Balcı. "Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu". A.Ü. Sosyal Bilimler Enst. Basılmamış Doktora Tezi, Ank., 1985

nün havasına ilişkin tatmini daha doyurucu bulmakta, içsel ve dışsal nitelikteki etkenleri karışık algılamaktadırlar.

Araştırma kapsamına giren tüm denekler işlerinin değişik boyutlarını gösteren yedi iş tatmini etkeninde gerçek bir tatminsizlik yaşamaktadırlar. Bunlar; ücret, gelişme ve yükselme imkânları, çalışma şartları, teftiş sistemi, örgütsel ortam, birlikte çalışılan kimseler, iş ve niteliği ile ilgilidir.

Denekler, en yüksek tatmini, iş ve niteliğinden, en düşüğünü ise, ücret durumundan elde etmektedirler.

Araştırmanın alt grupları olan ilk-orta, lise ve meslek lisesi yöneticileri iş tatmini etkenlerine ilişkin tepki-istek ve algılamalarında manidar bir farklılık göstermemektedirler.

Aslı Baycan⁴¹ (1985) farklı meslek gruplarında farklı pozisyonlarda çalışan işgörenlerin Herzberg'in çift faktör kuramından hareket ederek iş tatmini düzeylerini araştırmıştır. Büyük bir otelde çalışan yönetici, memur ve hizmetli olmak üzere 40'ar kişilik 120 kişi üzerinde çalışmıştır. Deneklere "Minnesota İş Tatmini ölçeğini" uygulamıştır. Hipotezlerini Herzberg'in Çift Faktör Teorisi, Maslow'un ihtiyaçlar Hiyerarşisi, Deci'nin Bilişsel Gelişim Teorisi, Darley ve Hagenah'ın Mesleki Düzey Teorisi ile test etmiştir. İş düzeyleri ve iş tatmini arasındaki ilişki varyans analizi, iç ve dış tatmin faktörleri arasındaki ilişki de "t" testi ile araştırılmıştır.

Yeteneğini kullanma, başarı, ilerleme, otorite, şirket politikası, ödül, iş arkadaşları, yaratıcılık, vicdani değer, tanınma, sorumluluk, güvence, sosyal ilişkiler, sosyal statü, yönetici ile ilişkiler, denetim, değişiklik ve

⁴¹. Aslı Baycan. "An Analysis Of Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups". İ. Boğaziçi Üniversitesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İst. 1985

çalışma şartlarına göre tatmin ortalaması en yüksek olanlar sırasıyla; yöneticiler ve sonra memurlardır. En düşük tatmin de hizmetli olarak çalışanlarda görülmüştür. Cinsiyet durumuna baktığımızda en yüksek tatmin, erkek yöneticilerde (%77.5), sonra kadın hizmetlilerde (%65) çıkmıştır.

Yaş'a göre ise, en yüksek tatminsizlik 30 ve 39 yaş arasında, üç meslek grubunda da aynıdır (%37.5).

Mezuniyet durumuna göre de, en yüksek tatmin, üniversite mezunu yöneticilerde (%82.5), sonra da ilkokul mezunu hizmetlilerde (%70) görülmüştür.

Mesleki deneyime göre de en yüksek tatmin 5 ve daha fazla deneyimi olan yöneticilerde ve daha sonra da hizmetlilerde (%32.5) görülmüştür.

Meslek seçimine göre ise, işin kendisine duyulan ilgiden yöneticiler (%55) maaş durumu nedeniyle memurlar (%25) bu mesleği isteyerek seçtiklerini belirtmişlerdir.

Gelir durumuna göre en fazla tatmin olan yine yöneticilerdir.

Eroğlu⁴² (1986) da Erzurum'da yaptığı bir araştırmada, üç farklı bankada çalışan kadın ve erkeklerin iş tatmini ve iş tatminsizliğindeki farklılıkları ortaya koymuştur. Araştırmada "Porter'in Tatmin ölçeği" uygulanmıştır. Bu ölçekle tatmin belirleyicileri önem sırasına göre dizilmiştir. Deneklerden kendilerine uygun gelen bir cümleyi derecelyerek işaretlemeleri istenmiştir.

Sonuçta erkek ve kadınların tatmin ve tatminsizlik oranlarında farklılıklar ortaya çıkmıştır. Buna göre erkekler, iş başarısının ödüllendirilmeyişini birinci dereceden şikâyet konusu yaptıkları halde, kadınlarda bu durum daha alt sıralarda yer almıştır. ödüllendirmede adalet; erkek-

⁴². Feyzullah Eroğlu. "İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki". Atatürk Üni. İktisadi ve İdari Bil. Fak. İşletme Dergisi. Cilt 6, Sayı 3-4, Erzurum. Haziran 1986, s.148-154

lerde 3. sırada, kadınlarda 5. sırada yer almaktadır. Erkeklerde ücret yetersizliği fizyolojik, psikolojik ihtiyaçların karşılanmasında önemli bir faktör olarak yer alırken, kadınlarda üçüncü sırada yer almıştır.

Hüner Şencan⁴³ (1986) Metal-İş Sanayi kolunda 235 işyerinde çalışan tepe yöneticisi, orta kademe ve üst kademe yöneticisine anket göndermiş ve araştırmaya 122 işyerinden 295 yönetici katılmıştır. İki ölçek kullanılmıştır. Birisi "Eysenck'in Kişilik Testi" ve ikincisi de, araştırmacı tarafından geliştirmiş "Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği"dir.

Kişisel değişkenlerin analizinde ki-kare kullanılmış, kovaryans analizi yapılmıştır.

Temel sonuç olarak; engelleme, çatışma ve endişenin kısa süreli, geçici ve egoyu etkilemeyen süreçler olduğu bulunmuştur. Ancak nevrotik kaygı, sürekli çatışmalı durumlar ve engellemeler sonucu ortaya çıkmaktadır.

Yöneticilerin gerilim doğuran etmenleri, bireysel, örgütsel, toplumsal ve kültürel nedenlere bağlı olmaktadır. Yönetici kendisini bunların hangisinin daha fazla engellediğini araştırmalıdır. Gerilim belirtileri herkeste değişiktir. Bunlardan fizyolojik belirtiler, düşünme ve bilişsel sistemi etkilemektedir. Yöneticilerdeki gerilim, psikolojik ve fizyolojik hastalığa neden olmasa bile hastalıkların şiddetini artırabilmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, uzun yıllar yöneticilik yapanlar bulundukları mevkiye uygun kişilik yapısı geliştirmektedirler. Ayrıca araştırmalar, belirli kişilik yapılarının gerilimden daha çabuk etkilendiğini ortaya koymuştur. Bu da örgütsel başa çıkma, teknik ve süreçleri, yönet-

⁴³. Hüner Şencan. "Yönetici Geriliminde Kişilik Başa Çıkma Süreçleri ilişkisi ve Metal Sanayinde Uygulamalı Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü.İ.F., İst. 1986.

sel rol ve politikaları ve yönetsel ilişki biçimleriyle yakından ilişkilidir.

Belirli kişilik özellikleriyle, gerilimden kurtulmak veya rahatlamak için uygulanan yöntemler arasında kısmi bir ilişki mevcuttur. Nevrotik teşhisi konan yöneticiler nevro- tik olarak nitelenen süreçleri göstermektedir.

Vehbi Çelik⁴⁴ (1987) Ankara'da Teknik liselerde görev yapan 116 öğretmenin iş tatminsizliğini ve bu tatmin- sizliğin öğretmenlikten ayrılmalarına etki derecesini araştırmıştır. Bu araştırmanın kapsamına Kız Teknik öğretmen Okulunda çalışan öğretmenler alınmamıştır.

Sonuçta, öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin %65.2'sinin 1-3 yıl arasında öğretmenlik yaptıkları belirlenmiştir. En çok öğretmenlikten ayrılma, elektronik, elektrik ve motor bölümü öğretmenlerindedir. Ayrıca, öğretmenlikten ayrılıp, değişik kamu ve özel kuruluşlarda çalışan öğretmenlerin halen öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerden daha fazla tatminsiz oldukları saptanmıştır.

Öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş tatminsizliği puanları arasında $r=.89$ gibi çok yüksek bir ilişki mevcuttur. Teknik öğretmenlerin en fazla tatminsizlik nedeni sosyal konumları, gelişme ve yükselme olanaklarından duydukları tatminsizliktir.

En az taminsizlik duydukları konular ise, bireylere- rası ilişkilerdir. Bunu iş ve niteliğinden duyulan tatmin- sizliğin izlediği belirlenmiştir. Ders yükünün fazla olma- sı, uygulanan disiplin kurallarının katı oluşu, yorgunluk verici bir meslek olması, çalışma koşulları, teftiş sistemi de tatminsizlik duyulan en önemli etkenlerdir.

⁴⁴. Vehbi Çelik. "Teknik öğretmenlerin iş Doyumu öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. A.Ü.Eğ. Fak., Ank. 1987

Ertuğrul Gödelek ⁴⁵(1987) araştırmasında Adana Çimento Fabrikasında çalışan bir grup yöneticinin stres düzeylerini incelemiş ve bu düzeyin iş doyumu ile bağlantılarını araştırmıştır. Araştırma, erkek yöneticileri kapsamaktadır. Bu amaçla 25 erkek yönetici random yoluyla seçilmiş ve uygulamalar bireysel yapılmıştır. Bu çalışma bir alan araştırmasıdır. Araştırmada "Süreksiz Durumluluk - Sürekli Kaygı Envanteri" (Spielberger, 1966) ve "Porter'in Algılama ölçeği" kullanılmıştır. Aritmetik Ortalama, standart sapma, korelasyon gibi istatistiksel tekniklerden yararlanılmıştır.

Sonuçta, yönetici deneklerin durumluluk - sürekli kaygı envanterinden almış oldukları puanlar incelendiğinde genel olarak grubun kaygı düzeyinin oldukça yüksek olduğu bulunmuştur.

Nursel Telman⁴⁶ (1988), bir gıda sanayii olan ırmam'da (İngiltere) bir margarin fabrikasında çalışan işçilerin yabancılaşıma ve iş tatminsizliği gibi negatif duygularını araştırmıştır. Araştırmaya 77 kadın, 85 erkek olmak üzere 162 kişi gönüllü olarak katılmıştır. Deneklerin yaşları 16 ile 60 yaş arasında değişmektedir. Araştırmada Minnesota İş Tatmini ölçeği (MSQ), yabancılaşıma ölçeği, Karar vermeye karşı tutum belirleyen açık uçlu sorular ile işçinin işini nasıl algıladığını belirleyen sorular kullanılmıştır.

Temel amaç, işçilerin yüzyüze geldiği problemler için pratik bir çözüm bulmalarına yardımcı olmaktır. Araştırmada toplanan verilerin analizi değişik kategoriler

⁴⁵. Ertuğrul Gödelek. "Yöneticide Gerilim ve İş Doyumu" işletmelerde Yönetici Geliştirme Konferansları. Üniversite-Sanayi İşbirliği. Adana: Ç.Ü. İktisadi İdari Bil. Fak. Yay. No 1, 1987.

⁴⁶. Nursel Telman. "İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşıma Duygusu ile Olan İlişkisi". İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İst. 1988

içinde iki boyutta yapılmıştır. Birincisi, iş tatmini elde etmeyen vasıfsız işçi grupları, diğeri de iş tatmini alan tatmin gruplarıdır. Grupların farklılığını karşılaştırmak için grubun işine ait algıları ile değer yargıları t testi ile karşılaştırılmıştır. Grupların birbirinden istatistiki olarak farklı olduğu görülmüştür.

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, mekanize endüstride çalışan vasıfsız işçilerde yabancılaşıma ve iş tatminsizliği duygusu, diğer çalışma gruplarına nazaran daha fazla olduğudur. Bu çalışmada genel iş tatmini almayan büyük bir vasıfsız işçi grubunun yanısıra, iş tatmini alan işçilerin de olduğu görülmüştür. Vasıfsız işçilerin %72.6'sı genel iş tatmini almadıklarını belirtirlerken, %27'si tatmin olduklarını ifade etmişlerdir.

Yabancılaşıma duygusunun olduğu kişide mutlaka iş tatminsizliği olmasına karşılık, iş tatminsizliği olan her kişide yabancılaşıma duygusu olmamaktadır.

Bu araştırma, bireylerin kişiliğinin çevrede mevcut olan veya olmayan koşulları algılamada etkili olduğunu vurgulamaktadır. Aynı çevre koşullarının işgörenlerde tatminsizlik ve yabancılaşıma duygusunu meydana getirmesi için egoyu tehdit eder bir şekilde algılanması gereklidir.

İşin koşulları, işin bitmez tükenmez çok basit, hüsran verici, bıktırıcı, mücadele etmeyi gerektirmeyen ve yaratıcılığa imkân vermeyen bir iş olması yabancılaşıma duygusu yaratan faktörler olarak saptanmıştır. Bu faktörlerin içeriğinde yaratıcılığı kullanamama, otorite eksikliği, bağımsız olmama, iş çeşidinin kısır kalması, yetenekleri kullanamama, başarı kazanamama, sorumluluk eksikliği gibi nedenler bulunmaktadır.

BÖLÜM 7

BULGULAR

Bu bölüm, Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlere ait; 1- Kişisel bilgilere, 2- iş tatmini ve iş stresi faktörlerine ilişkin bulguları içermektedir.

Öğretmenlerden alınan cevaplar istatistiksel olarak analiz edilmiş ve tablolaştırılmıştır. Verilere ilişkin istatistiklerin yorumlanmasında .05 ve .01 anlamlılık düzeyleri esas alınmıştır.

7.1. KİŞİSEL BİLGİLERE AİT BULGULAR

Bu bölümde örnekleme giren öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, çalıştıkları okulda kalma süreleri, meslek seçimi, gelir durumu, devamsızlık durumu ve sebepleri, işin yanında ek bir iş yapma durumu ve mesleki bedensel gerilim durumları ayrı ayrı tablolar halinde gösterilmiş ve açıklanmıştır.

Tablo 3. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyet Yönünden Dağılımı

	Resmi Lise		Özel Lise		Genel Toplam	
Cinsiyet	f	%	f	%	f	%
Kadın	415	51.6	218	66.0	633	55.8
Erkek	389	48.4	112	34.0	501	44.2
Toplam	804	100.0	330	100.0	1134	100.0

Tablo 3'e göre deneklerin cinsiyet yönünden dağılımları şöyledir: Resmi Liselerde kadın 415 (%51.6), erkek 389 (%48.4), özel Liselerde kadın 218 (%66.0), erkek 112 (%34.0)'tür. Toplam 633 kadın, 501 erkek denek araştırmamı-

za katılmıştır. Deneklerde erkek ve kadın arasında bir eşitlik sağlanamamıştır. Zira öğretmenlik mesleği gittikçe kadın mesleği olarak görülmektedir. Çünkü okullarda da kadınların sayısı erkeklerden fazladır.

Tablo 4. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

MEDENİ DURUM	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evli	1332	80.0	1331	85.0	663	82.4	1114	52.3	87	77.7	1201	60.9	1446	70.4	1418	83.4	864	76.2
Bekar	60	14.5	54	14.0	114	14.2	93	42.7	23	20.5	116	35.2	153	24.2	77	15.4	230	20.3
Dul	23	5.5	4	1.0	27	3.4	11	5.0	2	1.8	13	3.9	34	5.4	6	1.2	40	3.5
Toplam	1415	100.0	1389	100.0	804	100.0	1218	100.0	112	100.0	1330	100.0	1633	100.0	1501	100.0	1134	100.0

Deneklerin medeni durumlarına göre Resmi Liselerde %82.5'u, özel liselerde 60.9'u evlidir. Kadın ve erkekler arasında evlilik oranlarında önemli bir farklılık yoktur.

Bekârların oranı ise, Resmi liselerde %14.5, özel liselerde %35.2'dir. özel liselerde bekârların çoğunlukta oluşu, özel liselerin daha çok yeni mezun olanları çalıştırmamasından ileri gelmektedir.

Deneklerin yaş gruplarına göre (Tablo 5), 20-25 yaş arasında olan öğretmenlerin; %3.7'si Resmi Liselerde, %17.3'ü özel liselerdedir. 26-30 yaş arasındakilerin; %17.2'si Resmi liselerde, %25.8'i özel Liselerdedir. 31-40 yaşındakilerin; %51.6'sı Resmi Liselerde, %29.4'ü özel liselerde, 41 yaş ve üzerinde olanların da %15.8'i Resmi liselerde, %27.6'sı özel liselerde çalışmaktadır. Resmi liselerde yaş grupları dağılımında erkek ve kadınlar arasında oran olarak büyük bir farklılık yoktur.

Tablo 5. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımları

YAŞ	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20-25	17	4.1	13	3.3	30	3.7	48	22.0	9	8.1	57	17.3	65	10.3	22	4.4	87	7.7
26-30	72	17.4	66	17.0	138	17.2	60	27.5	25	22.3	85	25.8	132	20.8	91	18.2	223	19.7
31-40	220	53.0	195	50.1	415	51.6	58	26.6	39	34.8	97	29.4	278	43.9	234	46.7	512	45.1
41 ve üzeri	106	25.5	115	29.6	221	27.5	52	23.9	39	34.8	91	27.6	158	25.0	154	30.7	312	27.5
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

özel liselerde ise yaş gruplarına göre erkek ve kadınlar arasında önemli olmasa da bir farklılık görülmektedir. En fazla farklılık 20-25 yaş arasındadır. Kadınların oranı %27.5 iken, erkeklerin oranı %8.1'dir.

Her iki grupta da oran olarak 31-40 yaş arasında görev yapan öğretmenler çoğunluktadır.

Tablo 6. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mezun Oldukları Okullara Göre Durumlarını Gösteren Dağılım

EĞİTİM DURUMLARI	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yüksek Okul (Eğ.Ens.Yük.öğ. Er.Tek.)	156	37.6	188	48.3	344	42.8	51	23.4	41	36.6	92	27.9	207	18.3	229	20.2	436	38.4
Üniversite	249	60.0	185	47.6	434	54.0	154	70.6	66	58.9	220	66.7	403	35.5	251	22.1	654	57.7
Lisans üstü	9	2.2	15	3.9	24	3.0	13	6.0	4	3.6	17	5.2	22	1.9	19	1.7	41	3.6
Doktora	1	0.2	1	0.2	2	0.2	0	0.0	1	0.9	1	0.3	1	0.1	2	0.2	3	0.3
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	55.8	501	44.2	1134	100.0

Tablo 6'ya göre her iki grupta da üniversite mezunları çoğunluktadır. Resmi Liselerde üniversite mezunu olanların oranı %54, özel liselerde %66.7'dir. Yüksek okul mezunları ise Resmi liselerde %42.8, özel liselerde %27.9'dur.

Cinsiyet yönünden incelendiğinde her iki grupta üniversite mezunu kadınlar daha fazladır. Resmi liselerde kadınların %60'ı, erkeklerin %47.6'sı, özel liselerde kadınların %70.6'sı, erkeklerin %36.6'sı üniversite mezunudur.

Her iki grupta da yüksek lisans ve doktora yapanlar cinsiyete göre bir farklılık göstermemekle beraber sayıları da son derece azdır.

Tablo 7. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Branş Durumlarını Gösteren Dağılım

BRANŞ DURUMU	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Sosyal Bilgiler (Türkçe-Tarih- Coğ. Din-Ahlak)	161	38.8	142	36.5	303	37.7	79	36.6	41	38.0	120	36.4	1240	38.0	1183	36.5	423	37.3
Yabancı Dil (İng. Alm. Fr.)	67	16.1	32	8.2	99	12.3	68	17.0	19	21.3	87	26.4	135	21.3	51	10.2	186	16.4
Fen Bilgisi (Fizik-Kim.Mat)	105	25.3	152	39.0	257	32.0	40	21.4	24	22.9	64	19.4	145	22.9	176	35.1	321	28.3
Güzel Sanatlar (Resim-Sanat T. Beden- Müzik)	48	11.6	39	10.1	87	10.8	23	19.6	22	11.2	45	13.6	71	11.2	61	12.2	132	11.6
Eğitim Bil. (Felsefe-Sos. Psikoloji)	34	8.2	24	6.2	58	7.2	8	5.4	6	6.6	14	4.2	42	6.6	30	6.0	72	6.3
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	55.8	501	100.0	1134	100.0

Tablo 7'de deneklerin branş durumuna göre Resmi liselerde en fazla dağılımı Sosyal Bilgiler (%37.7) ile Fen Bilgisi (%32) öğretmenleri oluşturmaktadır. Diğer branşlar yaklaşık %10 civarında eşit bir dağılım göstermektedir.

Özel liselerde de en fazla Sosyal Bilgiler (%36.4), sonra Yabancı Dil (%26.4) ve Fen Bilgisi (%19.4) öğretmenleri gelmektedir. Kadın ve erkek yönünden branşlar arasındaki dağılımda önemli bir farklılık olmamakla beraber özel liselerde bayan yabancı dil öğretmenleri çoğunluktadır. (%31.2 kadın, %17 erkek).

Branşların dağılımında eşitlik sağlanamamıştır. Çünkü okullarda anketi uyguladığımız gün, dersi olan hangi öğretmen varsa onlara uygulanmıştır. Ayrıca İstanbul'da öğretmenlerin branşlarına göre dağılımında İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden aldığımız sayısal bilgilere göre en fazla sırası ile Sosyal Bilgiler ve Fen Bilgisi Grubu ve Yabancı Dil öğretmenleri gelmektedir.

Tablo 8. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Deneyimlerini Gösteren Dağılım

MESLEKİ DENEYİM	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1-5 Yıl	72	17.3	78	20.0	150	18.7	120	55.0	40	35.7	160	48.5	192	30.3	118	23.6	310	27.3
6-10 Yıl	110	26.5	90	23.2	200	24.9	42	19.2	18	16.1	60	18.2	152	24.0	108	21.6	260	22.9
11-20 Yıl	200	48.2	163	41.9	363	45.1	26	11.9	23	20.5	49	14.8	226	35.7	186	37.1	412	36.3
21 Yıl ve yukarı	33	8.0	58	19.9	91	11.3	30	13.8	31	27.7	61	18.5	63	10.0	89	17.7	152	13.4
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

Tablo 8'de deneklerin mesleki deneyimlerine göre, Resmi liselerde en fazla 11-20 yıl arasında görev yapanlar

(%45.1), özel liselerde ise 1-5 yıl arasında görev yapanlar (%48.5) çoğunluktadır.

Resmi liselerde görev sürelerine göre erkek ve kadınlar arasında yüzde olarak büyük bir farklılık yoktur. Ancak özel liselerde 1-5 yıl arasında çalışan kadınlar çoğunluktadır (%55). Erkeklerin oranı ise %35.7'dir. Bu da bize, özel Liselerin az ücret vermek için yeni mezun öğretmenleri çalıştırdıklarını göstermektedir. Ayrıca bayanlar istanbul dışında görev yapmak istemedikleri için özel liselerde çalışmayı tercih etmektedirler.

Tablo 9. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Çalıştıkları Okullarda Görev yapma Sürelerine Göre Dağılım

GÖREV SÜRESİ	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1-5 Yıl	226	54.5	264	67.8	490	60.9	190	87.2	92	82.2	282	85.5	416	65.7	356	71.0	772	68.1
6-10 Yıl	122	29.4	81	20.8	203	25.2	22	10.1	14	12.5	36	10.9	144	22.7	95	19.0	239	21.1
11-15 Yıl	55	13.3	31	8.0	86	10.7	3	1.3	3	2.7	6	1.8	58	9.2	34	6.8	92	8.1
16-20 Yıl	11	2.6	8	2.1	19	2.4	1	0.5	1	0.8	2	0.6	12	1.9	9	1.8	21	1.9
21 Yıl ve yukarısı	1	0.2	5	1.3	6	0.7	2	0.9	2	1.6	4	1.2	3	0.5	7	1.4	10	0.9
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

Deneklerin çalıştıkları okullarda görev yapma sürelerine göre (Tablo 9), Resmi ve özel liselerde aynı okulda görev yapma süresinin en fazla 1-5 yıl, sonra 6-10 yıl arasında olduğunu görmekteyiz. Resmi liselerde 1-5 yıl arasında görev yapanlar (%60.9), özel liselerde ise (%85.5)'dir. Yalnız 6-10 yıl arasında Resmi Liselerde %25, özel Liselerde %10.9' dur. özel liselerde iş devri daha fazladır. Bu da başarıyı düşürücü bir etken olarak görülmelidir.

Görev süreleri yönünden Resmi liselerde ve özel liselerde erkek ve kadınlar arasında da bir farklılık yoktur.

Tablo 10. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleklerini İsteyerek Seçip Seçmediklerini Gösteren Dağılım

MESLEK SEÇİMİ	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	330	79.5	306	78.7	636	79.1	177	81.2	80	71.4	257	77.9	507	80.1	386	77.0	893	78.7
Hayır	85	20.5	83	21.3	168	20.9	41	18.8	32	28.6	73	22.1	126	19.9	115	23.0	241	21.3
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

İki grupta da mesleğini isteyerek seçen öğretmenler çoğunluktadır. Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin oranı %79.1, özel liselerde %77.9'dur. Deneklerin büyük bir çoğunluğu öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmişlerdir.

Erkek ve kadın yönünden oran olarak bakıldığında Resmi liselerde bir fark görülmemiştir. Ancak özel liselerde küçük bir farklılık vardır. Mesleğini isteyerek seçen kadınların oranı %81.2 iken, erkeklerin oranı %71.4'tür.

Öğretmenlik mesleğini seçmede rol oynayan faktörlerin dağılımına göre (Tablo 11), en fazla kadın ve erkekte "meslek sevgisi" başta gelmektedir. Resmi ve özel liselerde bu oran %24 civarındadır. Resmi liselerde mesleğin manevi yönü (%17.0) ve ideal meslek olması (%14.3), özel liselerde ise sırası ile yetenekli olma (%14.9), mesleğin manevi yönü (%14.2) önemli görülmektedir.

Tablo 11. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin öğretmenlik Mesleğini Seçmede Rol Oynayan Faktörlerin Dağılımı

MESLEK SEÇİMİ FAKTÖRLERİ	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Meslek Sevgisi	181	23.0	175	24.6	356	23.8	139	23.6	59	23.9	198	23.7	320	23.3	234	24.4	554	23.7
Sorumluluk Taşıma	42	5.3	36	5.1	78	5.2	31	5.2	11	4.5	42	5.0	73	5.3	47	4.9	120	5.1
Ailenin İsteği	57	7.3	30	4.2	87	5.8	20	3.4	5	2.0	25	3.0	77	5.6	35	3.7	112	4.8
Boş Zaman	56	7.1	37	5.2	93	6.2	36	6.1	14	5.6	50	6.0	92	6.7	51	5.3	143	6.1
Manevi Yönü	117	14.9	137	19.3	254	17.0	81	13.7	38	15.4	119	14.2	198	14.4	175	18.3	373	16.0
İdeal Meslek	112	14.2	102	14.3	214	14.3	81	13.7	18	7.3	99	11.8	193	14.0	120	12.5	313	13.4
Çalışma Şartları	91	11.7	40	5.6	131	8.8	70	11.9	19	7.7	89	10.6	161	11.7	59	6.2	220	9.4
Yetenekli Olma	52	6.6	53	7.5	105	7.0	80	13.6	45	18.2	125	14.9	132	9.6	98	10.2	230	9.9
Tesadüf	38	4.8	44	6.2	82	5.5	32	5.4	17	6.9	49	5.9	70	5.0	61	6.4	131	5.6
Diğer	40	5.1	57	8.0	97	6.5	20	3.4	21	8.5	41	4.9	60	4.4	78	8.1	138	5.9
Toplam	1786	100.0	1711	100.0	1497	100.0	1590	100.0	1247	100.0	1837	100.0	1376	100.0	958	100.0	2334	100.0

Mesleki tercihlerde iki grupta da kadınlar erkeklere göre, tercih nedeni olarak; ~~manevi yönü~~, ~~ideal meslek olması~~ ve çalışma şartları yönünü ileri sürerken; erkekler de kadınlara göre; mesleğin manevi yönünü, yetenekli olmalarını, ~~ideal meslek olduğunu~~ önemle belirtmişlerdir.

Deneklerin gelir durumlarına göre (Tablo 12), Resmi liselerde en düşük gelir dağılımının 200 bin liranın altında (%86.7) olduğunu görmekteyiz. 201-300 bin lira arasında maaş alanlar ise %12.8'dir. 301 binden çok maaş alanlarda ise yalnızca 4 kişidir. Bu da bize, öğretmenlik mesleğinde çalışanların son derece güç ekonomik şartlar içinde olduklarını göstermektedir.

Tablo 12. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Aylık Gelir Durumlarını Gösteren Dağılım

GELİR DURUMLARI	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
200 Binden az	374	90.1	323	83.0	697	86.7	83	38.1	23	20.5	106	32.1	457	72.2	346	69.0	803	70.8
201-300 Bin	38	9.2	65	16.7	103	12.8	84	38.5	60	53.6	144	43.6	122	19.3	125	25.0	247	21.8
301 Binden yukarı	3	0.7	1	0.3	4	0.5	51	23.4	29	25.9	80	24.2	54	8.5	30	6.0	84	7.4
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

özel liselerde ise, biraz daha gelir düzeyinde artış varsa da çok önemli değildir. Öğretmenlerin %43.6'sı 201-300 bin lira arasında maaş alırken, %32.1'i 200 bin liranın altında çalışmaktadır. 301 binden yukarı alanların oranı ise %24.2'dir.

Tablo 13. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Meslekten Ayrılmayı Düşünenleri Gösteren Dağılım

AYRILMA DURUMU	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	89	21.5	159	40.9	248	30.8	42	19.3	26	23.2	68	20.6	131	20.7	185	36.9	316	27.9
Hayır	324	78.1	230	59.1	554	68.9	175	80.3	85	75.9	260	78.8	499	78.8	315	62.9	814	71.8
Bazen	2	0.4	0	0.0	2	0.2	1	0.4	1	0.9	2	0.6	3	0.5	1	0.2	4	0.4
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

Meslekten ayrılmayı düşünenlerin genel olarak oranı Resmi liselerde %30.8, özel liselerde %20.6'dır. Bu oran erkek ve kadın yönünden incelendiğinde erkekler daha çoğunluktadır.

Resmi liselerde meslekten ayrılmayı düşünen kadınlar %21.5, erkekler %40.9, özel liselerde ise kadınlar %19.3, erkekler %23.2'dir. özel liselerde meslekten ayrılmayı isteyenler daha azdır. Fakat genelde öğretmenlerin %27.9'u meslekten ayrılmayı düşünmektedir. Bunun için öğretmenlik mesleğini cazip hale getirecek kalıcı birtakım yeni tedbirlerin alınması gerekmektedir.

Tablo 14. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Meslekten Ayrılma isteğinin Nedenlerini Gösteren Dağılım

AYRILMA NEDENLERİ	Resmi Lise						özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Maaşların Azlığı	65	71.4	121	76.1	186	74.4	17	40.5	12	46.2	29	42.5	82	61.7	133	71.9	215	67.6
Daha iyi imkânlar	4	4.4	4	2.5	8	3.2	5	11.9	1	3.8	6	8.8	9	6.8	5	2.7	14	4.4
Ailevi Nedenler	19	20.9	33	20.8	52	20.8	15	35.7	6	23.1	21	40.0	34	25.5	39	21.1	73	22.9
Başka Faktörler	3	3.3	1	0.6	4	1.6	5	11.9	7	26.9	12	17.6	8	6.0	8	4.3	16	5.1
Toplam	91	100.0	159	100.0	280	100.0	42	100.0	26	100.0	68	100.0	133	100.0	185	100.0	318	100.0

Deneklerin meslekten ayrılma isteğinin nedenleri incelendiğinde (Tablo 14), meslekten ayrılmak isteyen toplam 318 kişinin %67.6'sı maaşlarının azlığını, %22.9'u ailevi nedenleri öne sürmektedir.

Ayrılma isteğindeki faktörler açısından kadın ve erkeklere göre durum incelendiğinde, Resmi Liselerde bir farklılık görülmezken özel Liselerde, "daha iyi imkânlar" açısından kadınların %11.9'u erkeklerin %3.8'i, "ailevi nedenlerden" dolayı da kadınların %35.7'si, erkeklerin %23.1'i, "başka faktörlerden" dolayı da kadınların %11.9'u, erkeklerin %26.9'u bu meslekten ayrılmayı düşünmektedirler.

Tablo 15. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin işe Devamsızlığını Gösteren Dağılım

İŞ DEVAMSIZLIĞI	Resmî Lise						özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	118	28.4	74	19.0	192	23.9	62	28.4	35	31.3	97	29.4	180	28.4	109	21.7	289	25.5
Hayır	297	71.6	315	81.0	612	76.1	156	71.6	77	68.7	233	70.6	453	71.6	392	78.3	845	74.5
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

Deneklerin iş devamsızlığına bakıldığında Resmi liselerde çalışanların %23.9'u özel liselerde çalışanların %29.4'ü devamsızdır. Cinsiyet yönünden incelendiğinde Resmi Liselerde kadınların %28.4'ü, erkeklerin %19'u, özel Liselerde de kadınların %28.4'ü, erkeklerin %31.3'ü işe devam edememişlerdir.

Tablo 16. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerde Devamsızlığın Gün Sayısını Bildiren Dağılım

GÜNLER	Resmî Lise						özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1-3 Gün	47	39.8	33	49.6	80	41.7	37	59.7	23	65.7	60	61.9	84	46.7	56	51.4	140	48.4
4-6 Gün	31	26.3	18	24.3	49	25.5	10	16.2	6	17.2	16	16.5	41	22.8	24	22.0	65	22.5
7-10 Gün	10	8.5	9	12.1	19	9.9	5	8.1	2	5.7	7	7.2	15	8.3	11	10.0	26	9.0
11-15 Gün	7	5.9	7	9.5	14	7.3	3	4.8	2	5.7	5	5.2	10	5.5	9	8.3	19	6.6
15 Günden fazla	23	19.5	7	9.5	30	15.6	7	11.3	2	5.7	9	9.3	30	16.7	9	8.3	39	13.5
Toplam	118	100.0	74	100.0	192	100.0	62	100.0	35	100.0	97	100.0	180	100.0	109	100.0	289	100.0

Resmi ve özel liselerde devamsızlığın en fazla 1-3 gün (%48.4) ve 4-6 gün (%22.5) arasında değiştiği görülmektedir. Devamsızlık oranlarında kadın ve erkekler arasında önemli bir farklılık yoktur. 1-3 gün arasında devamsızlık

yapan kadınlar Resmi liselerde %39.8, özel Liselerde %59.7, erkekler Resmi Liselerde %44.6, özel Liselerde %65.7'dir.

Deneklerde genel bir devamsızlık sözkonusu değildir.

Tablo 17. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Devamsızlık Sebebini Gösteren Dağılım

DEVAMSIZLIK SEBEBİ	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Hastalık	67	58.8	51	65.4	118	61.5	47	75.8	23	65.7	70	72.2	114	64.8	74	65.5	188	65.1
Yorgunluk	8	7.0	6	7.7	14	7.3	2	3.2	3	8.6	5	5.2	10	5.7	9	8.0	19	6.6
Sinirsel	15	13.2	10	12.8	25	13.0	0	0.0	1	2.9	1	1.0	15	8.5	11	9.7	26	9.0
Ailevi Sebepler	16	14.0	7	9.0	23	12.0	6	9.7	4	11.4	10	10.3	22	12.5	11	9.7	33	11.4
Diğer	8	7.0	4	5.1	12	6.3	7	11.3	4	11.4	11	11.3	15	8.5	8	7.1	23	8.0
Toplam	114	100.0	78	40.6	192	100.0	62	100.0	35	100.0	97	100.0	176	100.0	113	100.0	289	100.0

Deneklerin devamsızlık sebepleri arasında en fazla hastalık (%65) ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra Resmi liselerde çalışanların %13.'ü sinirsel, %12'si ailevi sebeplerden devamsızlık yaptıklarını belirtmektedirler.

özel liselerde de hastalıktan %72.2'si, daha sonra diğer sebeplerden %11.3'ü ve ailevi sebeplerden %10.3'ü devamsızlık yapmaktadır. Yorgunluk ve sinirsel nedenlerle gelmeyenlerin oranları ise düşüktür.

Erkek ve kadın olarak incelendiğinde; en fazla "hastalık" nedeniyle Resmi Liselerde kadınların %58.8'i, erkeklerin %65.4'ü, özel Liselerde de kadınların %75.8'i, erkeklerin %65.7'si devamsızlık göstermektedirler.

Mesleğin dışında ek bir işte çalışma durumu (Tablo 18) incelendiğinde öğretmenlerin toplam olarak %21.9'unun ek bir işte çalıştığı görülmektedir. Resmi Liselerde bu oran %20.9, özel Liselerde %24.2'dir.

Tablo 18. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleğin Yanında Ek Bir İşte Çalışıp Çalışmadıklarını Gösteren Dağılım

EK İŞ DURUMU	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	46	11.0	122	31.4	168	20.9	37	17.0	43	38.4	80	24.2	83	13.1	165	32.9	248	21.9
Hayır	368	88.6	267	68.6	635	79.0	181	83.0	69	61.6	250	75.8	549	86.7	336	67.1	885	78.0
Bazen	1	2.4	0	0.0	1	0.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.2	0	0.0	1	0.1
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

Erkeklerin ek bir işte çalışma durumu kadınlara göre daha fazladır. Resmi Liselerde kadınların %11'i erkeklerin %31.4'ü, özel Liselerde kadınların %17'si, erkeklerin %38.4'ü ek bir işte çalıştıklarını belirtmektedirler.

Ek bir işte çalışma oranındaki bu seviyeler, mesleğin verimliliğini düşürücü bir etken olarak görülmelidir.

Tablo 19. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Meslek Dışında Ek Bir İş Çeşidini Gösteren Dağılım

İŞİN TÜRÜ	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Özel ders	29	63.0	54	44.2	83	49.4	15	40.5	20	46.5	35	43.7	44	53.0	74	44.9	118	47.6
Ticaret	5	10.9	23	18.9	28	16.7	17	46.0	12	27.9	29	36.2	22	26.5	35	21.2	57	23.0
Pazarlama	2	4.3	12	9.8	14	8.3	2	5.4	1	2.3	3	3.7	4	4.8	13	7.4	17	6.8
Matbaa işleri	1	2.2	5	4.1	6	3.6	1	2.7	1	2.3	2	2.5	2	2.4	6	3.6	8	3.2
Kırtasiye	1	2.2	4	3.3	5	3.0	1	2.7	1	2.3	2	2.5	2	2.4	5	3.0	7	2.8
Atölye işleri	1	2.2	8	6.6	9	5.4	1	2.7	6	14.0	7	8.8	2	2.4	14	8.5	16	6.5
Diğer	7	15.2	16	13.1	23	13.7	0	0.0	2	4.7	2	2.5	7	8.5	18	10.9	25	10.0
Toplam	46	100.0	122	100.0	168	100.0	37	100.0	43	100.0	80	100.0	82	100.0	166	100.0	248	100.0

Tablo 19'a göre, meslek dışında ek bir iş yapan toplam 248 kişiden %47.6'sı özel ders vermekte, %23'ü ticaret yapmaktadır. Pazarlama, matbaa işleri, kırtasiye, atölye işleri ve diğer işlerle uğraşanların oranları %2 ile %10 arasında değişmektedir.

Cinsiyet yönünden incelendiğinde; Resmi Liselerde özel ders veren kadınlar (%63), özel Liselerde de erkekler (%46.5) fazladır. Yine ticaret yapan Resmi Liselerdeki erkekler (%18.9), özel Liselerde de kadınlar (%46) fazladır.

Diğer işlerde ise kadın ve erkek yönünden yüzdeliklerde önemli bir farklılık yoktur.

Tablo 20. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Bedensel Gerilim Hissetme Durumunu Gösteren Dağılım

MESLEKİ GERİLİM	Resmi Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Evet	140	33.7	157	40.4	297	36.9	82	37.6	48	42.9	130	39.4	222	35.1	205	41.0	427	37.7
Hayır	249	60.0	212	54.5	461	57.3	127	58.3	64	57.1	191	57.9	376	59.4	276	55.0	652	57.5
Bazen	26	6.3	20	5.1	46	5.7	9	4.1	0	0.0	9	2.7	35	5.5	20	4.0	55	4.9
Toplam	415	100.0	389	100.0	804	100.0	218	100.0	112	100.0	330	100.0	633	100.0	501	100.0	1134	100.0

Tablo 20'ye göre öğretmenlerin %37.7'si bedensel gerilim hissetmektedir. İki grupta da bedensel gerilim hissetme açısından bir farklılık yoktur. (Resmi Lise %36.9, özel Lise %42.9)

Cinsiyete göre de bir farklılık yoktur. Resmi Liselerde erkeklerin %40.4'ü, kadınların %33.7'si, özel Liselerde kadınların %37.6'sı, erkeklerin %42.9'u bedensel gerilim hissetmektedirler.

Tablo 21. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Bedensel Gerilim Çeşidini Gösteren Dağılım

BEDENSEL GERİLİMLER	Resmî Lise						Özel Lise						Genel Toplam					
	Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam		Kadın		Erkek		Toplam	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yorgunluk	79	47.6	68	38.4	147	42.9	43	47.3	23	47.9	66	47.5	122	47.5	91	40.4	213	44.2
Sinirlilik	47	28.3	56	31.6	103	30.0	25	27.5	14	29.0	39	28.1	72	28.0	70	31.1	142	29.5
Bıkkınlık	15	9.0	24	13.4	39	11.4	8	8.8	3	6.3	11	7.9	23	8.9	27	12.0	50	10.4
Kalp çarp.	6	3.6	9	5.1	15	4.4	3	3.3	2	4.2	5	3.6	9	3.5	11	4.9	20	4.1
Baş ağrısı	4	2.4	8	4.5	12	3.5	5	5.5	2	4.2	7	5.0	9	3.5	10	4.4	19	3.9
Tansiyon	9	5.4	7	4.0	16	4.6	3	3.3	1	2.1	4	2.9	12	4.7	8	3.6	20	4.2
Diğer	6	3.6	5	2.8	11	3.2	4	4.3	3	6.3	7	5.0	10	3.9	8	3.6	18	3.7
Toplam	166	100.0	177	100.0	343	100.0	91	100.0	48	100.0	139	100.0	257	100.0	225	100.0	482	100.0

Mesleki bedensel gerilim çeşidi (Tablo 21) incelendiğinde; toplam 823 kişinin %46.1'i yorgunluk, %27.7'si sinirlilik, %11.2'si bıkkınlık hissetmektedirler. Sonra sırasıyla tansiyon ve diğer nedenler, baş ağrısı ve kalp çarpıntısı az da olsa görülmektedir (%3-4 arası).

Yorgunluk, sinirlilik, bıkkınlık durumunda Resmi Liselerde kadın ve erkek arasında pek bir farklılık yoktur. Ancak erkekler kadınlara göre kendilerini biraz daha yorgun, sinirli ve bıkkın hissetmektedirler. Kadınlarda yorgunluk %22.4, erkeklerde %23.3, kadınlarda sinirlilik %12.5, erkeklerde %15.3'tür.

özel Liselerde ise; yorgunluk, sinirlilik ve bıkkınlık yönünden kadınlar, erkeklerden daha fazladır.

Kadınların %32.4'ü, erkeklerin %14.6'sı yorgun, kadınların %19'u, erkeklerin %8.5'i sinirli görülmektedir.

7.2. İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ FAKTÖRLERİNİN ANALİZİ

Bu kısımda Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi durumlarına ilişkin bulgular verilmiştir. Bilgilerin analizinde faktör analizi ve X^2 uygulanmıştır. Faktör analizi araştırmaya katılan 1134 kişiye yapılmış ve bu suretle elde edilen faktörlere göre iki grubun karşılaştırılması sağlanmıştır. Faktör analizi uygulanmasının sebebi, kuramsal yapı ile ankette ölçülmek istenen uygulama yapısı arasındaki uyum düzeyini belirlemek içindir.

Faktör analizi, değişken sayısı çok olan araştırmalarda değişkenlerin birbiri ile ilişkili olanlarının özünden ve değerinden birşey kaybetmeden bir grup altında toplanması açısından kullanılmaktadır. Bu araştırmada da aynı amaçla faktör analizi yapılmıştır. Bu işlem sonucu iş tatmini değişkenleri 5, iş stresi değişkenleri 9 faktörde toplanmış, iş tatmini faktörlerine 20 bağımlı değişkenden 16, iş stresi faktörlerinden 41 bağımlı değişkenden 36 madde girmiştir. Elde edilen faktörlere giren tatmin ve stres değişkenleri faktör içinde korelasyon katsayılarına göre sıralanmış ve korelasyonu en yüksek olan değişken faktöre adını vermiştir. Her faktörün bağımsız değişkenle ilişkisi (cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu) ayrı ayrı araştırılmış ve aynı tabloda ifade edilerek yorumlanmıştır. Tabloların düzenlenmesinde açıklama kısmında özet tablolardan yararlanılmıştır. Her tablo ek kısmında ayrıca açık bir şekilde tezin sayfa sayısı çok kabarık olacağı için verilmemiş, ancak faktöre adını veren değişkenler bilgi açısından verilmiştir.

Tatmin ve stres durumlarını ölçmede kullanılan Likert Tipi ölçekten, tatmin için önemli sayılan "memnun ve

çok memnunum" ifadeleri ile tatmin; "sık sık ve her zaman" ifadeleri ile de stres belirlendi. Tatmin için "kararsızım" ifadesi kararsızlığı belirlediği için açıklamalarda bu ifadeye yer verilmedi. Stres için "bazen" ifadesi de zaman zaman stresi ifade ettiği için bu ifade de sırası geldikçe kullanıldı.

Tablolar değişkenlerin anlamlılık düzeylerine göre yorumlanmıştır. Anlamlı olmayan değişkenler ayrıca açıklanmamıştır.

Faktör Analizi sonuçlarına göre hiçbir faktöre girmeyen değişkenler şunlardır:

A- Tatmin Durumu ile ilgili Değişkenler :

- 7- Vicdani sorumluluk,
- 17- Çalışma Şartları,
- 18- İşbirliği,
- 20- Başarı,

B- İş Stresi ile ilgili Değişkenler :

- 1- Araç-gereç eksikliği,
- 19- Değerlendirmedeki standart ölçüler,
- 25- Kendisini yeterli hissetmeme ,
- 26- Öğrencileri yeteneklerine göre ayıramama,
- 33- Öğrencileri yeteri kadar tanıyamama,

Tablo 22 ve 23'de iş tatmini ve iş stresi faktörlerine ilişkin değişkenlerin anketteki numaraları değişkenlerin adları, ortalamaları, standart kayma ve korelasyon katsayıları ayrı ayrı verilmiştir.

Tablo 22'de, Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin durumlarında 1. faktör "otorite" olarak tespit edilmiştir. Bu faktörde, "başkalarını yönetme, yeteneklerini kullanma, başkaları için birşeyler yapabilme" yer almıştır. Otorite ile başkalarını yönetme değişkenleri arasında yüksek bir korelasyon mevcuttur ($r=.74$).

Tablo 22. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Tüm öğretmenlerin Tatmini Faktörlerini Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	μ	r	Korelasyon Katsayıları
1	Otorite	10	Başkalarını yönetme	4.14	0.83	0.74673
		11	Yeteneklerini kullanma	3.87	1.00	0.58605
		9	Sosyal yardım	4.24	0.80	0.57353
2	Mesleki Güvençe	8	Güvenli gelecek	2.67	1.25	0.63328
		13	Ödeme	1.91	1.07	0.51239
		14	Terfi	2.90	1.11	0.42371
		4	Statü	3.47	1.25	0.41327
3	Yönetim	6	Yönetim-teknik işler	3.25	1.02	0.69080
		5	Yönetici-insan ilişkileri	3.38	1.08	0.66335
		19	Takdir	3.08	1.17	0.39214
		12	Yönetim politikası	3.29	1.12	0.36029
4	Yaratıcılık	16	Yaratıcılık	3.59	1.10	0.72711
		15	Sorumluluk	3.34	1.14	0.58224
5	Serbestlik	2	Serbestlik	3.88	0.84	0.49661
		1	Faaliyet	3.25	1.07	0.41967
		3	Değişiklik	3.78	0.93	0.36207

2. faktör "mesleki güvençe"dir. "Güvenli gelecek, ücret, terfi, statü" bu faktörü oluşturmuştur. Bu faktörde bir tatminsizlik mevcuttur. Mesleki güvençe ile güvenli gelecek arasındaki ilişki orta düzeydedir ($r=0.63$).

3. faktör "yönetim" ile ilgilidir. "Yöneticinin karar yeteneği, yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi, takdir edilme ve kararların iyi uygulanması" bu faktörde yer almıştır. Yönetim ile yöneticinin karar verme yeteneği arasındaki korelasyon katsayısı $r=.69$ 'dur.

4. faktör "yaratıcılık"tır. Bu faktörde "kendi yöntemlerini kullanma ve kendi yeteneklerini uygulama" yer almıştır. Kendi yöntemlerini kullanma ve yaratıcılık arasında tatmin açısından korelasyon yüksektir ($r=.72$).

5. faktör, "serbestlik"tir. Bu faktöre "bağımsız çalışma, mesleki meşguliyet ve değişik şeyler yapabilme" girmektedir. Serbestlik ile bağımsız çalışma arasında tatmin ortalaması yüksek, korelasyon düşüktür ($r=.49$).

Tablo 23. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Tüm öğretmenlerin İş Stresi Faktörlerini Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	μ	s.s	Korelasyon Katsayıları
1	Yönetim sorunları	34	Yönetimle ayrı görüşler	2.34	1.19	0.59300
		17	Kararlara katılmama	2.64	1.33	0.55350
		31	Yönetimin ayrıcalıklı tutumu	2.35	1.28	0.54055
		13	Yönetim-Veli sorunları	1.87	1.15	0.53569
		32	Siyasi ayrımlar	2.18	1.41	0.53210
		27	Takdir edilmeme	2.50	1.31	0.52934
		12	Disiplin politikası	2.50	1.28	0.48512
		29	Sınıf geçirmede baskı	2.44	1.37	0.44715
		14	Dayanışma eksikliği	2.28	1.23	0.44527
2	Mesleki sorunlar	40	Başarı sağlayamama	2.85	1.23	0.75728
		41	Rol yapma	2.66	1.21	0.53381
		38	Bilimsel gelişmeleri izleyememe	3.23	1.27	0.47904
		36	Araştırma yaptırılmama	3.35	1.18	0.39296
		39	Teftiş sistemi	3.35	1.27	0.38729
3	Maaş Durumu	11	Maaş azlığı	4.08	1.26	0.66270
		21	Mesleki gelişme azlığı	3.60	1.34	0.55492
		10	Kalabalık sınıflar	3.34	1.49	0.53393
		37	Toplumsal tavır	3.37	1.30	0.47915
		9	Güvence eksikliği	3.17	1.44	0.45740
4	Zaman yetersizliği	22	Kendisine zaman ayıramama	3.09	1.23	0.59257
		3	Boş zaman azlığı	3.02	1.22	0.53659
		28	Ders hazırlığı için zaman azlığı	2.85	1.35	0.46563
		16	Yaşantıda tatsızlık	2.68	1.30	0.40944
5	Öğrenci sorunları	18	Öğrenci Sorumsuzluğu	2.80	1.17	0.48918
		15	Öğrenci Yaramazlıkları	2.70	1.17	0.45842
		20	Veli-öğretmen işbirliği	2.96	1.31	0.37339
6	Müfredat programı	30	Ders saatlerinin yetersizliği	2.81	1.32	0.53337
		23	Program Yetiştirememe	2.69	1.21	0.47905
7	Öğretim sorunları	2	Sınıfların homojen olmaması	3.28	1.26	0.56157
		5	Öğrencileri motive edememe	2.63	1.16	0.41069
		8	Öğrencilerin verimsiz çalışması	3.64	1.12	0.37123
8	Merkezi yönetim ile ilgili sorunlar	4	Müfredat	3.14	1.30	0.55439
		24	Bakanlık emirleri	3.38	1.27	0.44756
9	Günlük sorunlar	7	Gürültü	2.44	1.25	0.50307
		6	Boş derslere girme	2.49	1.36	0.47765
		35	Yıl sonunda kırtasiyecilik	3.37	1.38	0.35551

Tablo 23'e göre 1. faktör "yönetim sorunları" ile ilgilidir. Bu faktöre "yönetimle aynı görüşler, alınan ka-

rarlara katılmama, yönetimin ayrıcalıklı tutumu, yönetim veli sorunları, meslekteki siyasi ayırımlar, takdir edilmeme, disiplin politikasının yetersizliği, sınıf geçmedeki baskılar ve meslekte dayanışma eksikliği girmiştir. Bu faktörle okuldaki disiplin olaylarında yöneticilerle ayrı görüşleri paylaşma arasındaki ilişki orta boyuttur ($r=.59$).

2. faktör "mesleki sorunlar" ile ilgilidir. "Başarı sağlayamama, rol yapma, bilimsel gelişmeleri izleyememe, öğrencilere araştırma yaptıramama ve teftiş sistemi" bu faktörde yer almıştır. Mesleki sorunlar ile başarı sağlayamama açısından yüksek bir korelasyon vardır ($r=.75$).

3. faktör "maaş durumu" faktörüdür. Bu faktörü "Maaşların azlığı, mesleki gelişme azlığı, sınıfların kalabalıklığı, mesleğe karşı toplumsal tavır ve mesleki güvence eksikliği" oluşturmaktadır. Bu faktör ile maaşların azlığı arasındaki korelasyon katsayısı $r=.66$ 'dır. Bu faktörde stres fazladır.

4. faktör "zaman yetersizliği"dir. "Kendisine zaman ayıramama, boş zaman azlığı, ders hazırlığı için zaman yetersizliği, yaşantıda tatminsizlik" bu faktörde yer almıştır. Bu faktörle kendisine zaman ayıramama arasında orta boyutta bir korelasyon mevcuttur ($r=.59$).

5. faktör "öğrenci sorunları"dır. "öğrencilerin sorumsuz davranışları, öğrencilerin yaramazlıkları, velilerin öğretmenlerle işbirliğine yanaşmaması" bu faktörde yer almıştır. öğrenci sorunları ile öğrencilerin sorumsuz davranışları arasındaki ilişki ortanın altındadır ($r=.48$).

6. faktör "müfredat programı" ile ilgilidir. Bu faktörde "ders saatlerinin yetersizliği ve müfredatı yetiştiremememe" yer almıştır. Müfredat programı ile ders saatlerinin yetersizliği arasındaki ilişki orta boyuttur ($r=.59$).

7. faktör "öğretim sorunları" faktörüdür. Bu faktör, sınıfların homojen olmaması, öğrencilerin motive edememe,

öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı ile ilgilidir. Öğretim sorunları ile sınıfların homojen olmaması arasında ($r=.56$) orta boyutta bir korelasyon mevcuttur.

8. faktör "merkezi yönetim ile ilgili sorunlar"dır. Müfredat programını aynen uygulama, bakanlık emirlerini aynen uygulama, bu faktörde yer almıştır. Merkezi yönetim ile müfredat programını aynen uygulama arasında orta boyutta bir korelasyon vardır ($r=.55$).

9. faktör "günlük sorunlar"dır. Boş sınıflardan gelen gürültüler, boş derslere girme zorluğu, yıl sonundaki kırtasiyecilik ile ilgilidir. Günlük sorunlar ile gürültü arasında ($r=.50$) orta boyutta bir korelasyon mevcuttur.

Daha önce verilen tatmin ve stres faktörlerine ilişkin bulgular özetlenerek Tablo 24-25'de faktör adları, korelasyon katsayıları ve ankette ait oldukları değişken numaralarına göre verilmiştir. Bu faktörler ileride tekrar açıklanacaktır.

Tablo 24. İş Tatmini Faktörlerinin Özet Dağılımı

Faktör No	Faktörler	Korelasyon Katsayıları	Değişken No
1	Otorite	0.746	10-11-9
2	Mesleki Güvençe	0.633	8-13-14-4
3	Yönetim-Teknik	0.690	6-5-19-12
4	Yaratıcılık	0.727	16-15
5	Serbestlik	0.496	2-1-3

Tablo 25. İş Stresi Faktörlerinin Özet Dağılımı

Faktör No	Faktörler	Korelasyon Katsayıları	Değişken No
1	Yönetim sorunları	0.593	34-17-31-13-32-27-12-29-14
2	Mesleki sorunlar	0.757	40-41-38-36-39
3	Maas durumu	0.662	11-21-10-37-9
4	Zaman yetersizligi	0.592	22-3-28-16
5	Öğrenci sorunları	0.489	18-15-20
6	Müfredat programı	0.533	30-23
7	Öğretim sorunları	0.561	2-5-8
8	Merkezi yönetim	0.554	4-24
9	Günlük sorunlar	0.503	7-6-35

"Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini faktörleri farklıdır" hipotezini açıklamak için Resmi Liselerde çalışan 804 kişi, özel Liselerde çalışan 330 kişi için ayrı ayrı faktör analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 26-27'de verilmiştir.

Tablo 26. Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörleri

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	μ	σ	Korelasyon Katsayıları
1	Mesleki Güvence	8	Güvenli gelecek	2.55	1.26	0.70585
		13	Ödeme	1.57	0.83	0.49640
		14	Terfi	2.87	1.14	0.42271
2	Otorite	10	Otorite	4.04	0.87	0.72267
		9	Sosyal yardım	4.15	0.84	0.59166
		11	Yetenek	3.74	1.04	0.52560
3	Yönetim	5	Yönetim-insan ilişkileri	3.32	1.07	0.68643
		6	Yönetici-teknik	3.17	0.01	0.65851
		19	Takdir	2.92	1.19	0.39654
		18	İşbirliği	3.64	1.02	0.36445
4	Sorumluluk	15	Sorumluluk	3.24	1.16	0.65122
		16	Yaratıcılık	3.49	1.13	0.62138
5	Serbestlik	2	Serbestlik	3.81	0.87	0.47857
		3	Değişiklik	3.71	0.94	0.46980
		1	Faaliyet	3.17	1.07	0.39306

Tablo 27. Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Faktörleri

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	μ	σ	Korelasyon Katsayıları
1	Serbestlik	2	Serbestlik	4.06	0.74	0.808671
		20	Başarı	4.01	0.83	0.50260
		1	Faaliyet	3.43	1.06	0.35281
2	Yönetim	5	Yönetim-insan ilişkileri	3.53	1.09	0.72613
		6	Yönetim-teknik	3.43	1.03	0.63078
		19	Takdir	3.46	1.01	0.47483
3	Otorite	10	Otorite	4.39	0.68	0.74228
		11	Yetenek	4.17	0.84	0.57046
		9	Sosyal yardım	4.44	0.66	0.47029
4	Sorumluluk	15	Sorumluluk	3.84	0.98	0.78704
		16	Yaratıcılık	3.59	1.03	0.51554
5	Mesleki Güvence	13	Ödeme	2.74	1.15	0.59793
		14	İlerleme	2.97	1.04	0.46513
		8	Güvenli gelecek	2.97	1.19	0.41319
		17	Çalışma şartları	3.53	1.06	0.36011

Tablo 26 ve 27'ye göre Resmi Liselerde 1. faktör olarak mesleki güvence yer almıştır. özel Liselerde ise bu faktör 5. sıradadır. Bu faktörde "maaş, güvenli gelecek ve terfi" yer almıştır. Yalnız özel Liselerde "çalışma şartları" ayrıca bu faktör içinde yer almıştır. Resmi Liselerde mesleki güvenceyle güvenli gelecek arasındaki korelasyon katsayısı $r=.70$, özel Liselerde ise bu faktörle maaş arasındaki korelasyon katsayısı $r=.59$ 'dur.

2. faktör, Resmi Liselerde "otorite" ile ilgilidir. özel Liselerde ise bu faktör 3. sırada yer almıştır. Bu faktörde iki grupta da kendi yöntemlerini ve yeteneklerini kullanma, başkalarına yardım etme yer almıştır. Bu faktörle Resmi Liselerde kendi yeteneklerini kullanma arasındaki korelasyon katsayısı $r=.72$, özel Liselerde $r=.74$ 'tür.

3. faktör, Resmi Liselerde "yönetim" ile ilgilidir. özel Liselerde ise, bu faktör 2. sırada olarak yer almıştır. iki grupta da bu faktörde yönetim-insan ilişkileri, yönetim-teknik işler, takdir edilme yer almıştır. Bu faktörle yöneticinin emrindeki kişileri yönetmesi arasında korelasyon katsayısı Resmi Liselerde $r=.68$, özel Liselerde de $r=.72$ 'dir.

4. faktör, her iki grupta da "sorumluluk" olarak görülmektedir. Bu faktörde kendi kararlarını uygulama ve kendi yeteneklerini kullanma yer almıştır. Bu faktörle kendi kararlarını uygulama arasında Resmi Liselerde korelasyon katsayısı $r=.65$, özel Liselerde $r=.78$ 'dir.

5. faktör, Resmi Liselerde "serbestlik" ile ilgilidir. özel Liselerde bu faktör 1. sırada yer almıştır. Bu faktörde iki grupta da bağımsız çalışma, mesleki faaliyet görülmektedir. Aynı faktörde, ayrı olarak Resmi Liselerde değişik şeyler yapabilme, özel Liselerde de başarı hissi yer almıştır. Serbestlik ile bağımsız çalışma arasındaki ilişki Resmi Liselerde $r=.47$, özel Liselerde $r=.80$ 'dir.

Yukarıda verilen tablolara göre Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörleri karşılaştırmalı olarak şu şekilde sıralanmaktadır.

Tablo 28 Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Tatmin Faktörlerinin Karşılaştırmalı Olarak Özet Dağılımı

Faktör No	Resmi Lise		Özel Lise	
	Faktörler	Korelasyon Katsayıları	Faktörler	Korelasyon Katsayıları
1	Mesleki güvence	0.705	Serbestlik	0.808
2	Otorite	0.722	Yönetim	0.726
3	Yönetim	0.686	Otorite	0.742
4	Sorumluluk	0.651	Sorumluluk	0.787
5	Serbestlik	0.478	Mesleki güvence	0.597

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörlerinin sıralanmasında bir farklılık görülmekle beraber iki grupta da aynı faktörler tatmin ya da tatminsizlik yaratmaktadır. Bu durumda daha önceden farklılık olduğunu kabul ettiğimiz hipotez red edilmiştir.

"Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin stres faktörleri farklıdır" hipotezine göre, Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin stres durumları ayrı ayrı faktör analizi yapılarak belirlenmiştir. Faktör analizi sonuçları Tablo 29-30'da verilmiştir.

Tablo 29. Resmi Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Stres Faktörlerini Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	μ	σ	Korelasyon Katsayıları
1	Yönetim sorunları	34	Yönetimle ayrı görüşler	2.40	2.19	0.62235
		17	Kararlara katılmama	2.71	2.47	0.58217
		31	Yönetimin ayrıcalıklı tutumu	2.38	2.27	0.53424
		32	Siyasi ayrımlar	2.36	1.74	0.53160
		27	Takdir edilmeme	2.54	2.39	0.51442
		14	Dayanışma eksikliği	2.34	2.05	0.46689
		29	Sınıf geçirmede baskı	2.59	2.06	0.44490
2	Mesleki sorunlar	37	Toplumsal tavır	3.57	2.88	0.62462
		38	Bilimsel Yayınları takip edememe	3.40	2.82	0.54772
		39	Teftiş sistemi	3.47	3.05	0.41912
		24	Bakanlık emirlerine uyma	3.49	3.13	0.37553
		36	Araştırma yaptıramama	3.44	3.13	0.35435
3	Zaman yetersizliği	22	Kendine zaman ayıramama	3.18	2.89	0.59023
		28	Ders hazırlığı için zaman azlığı	3.93	2.65	0.47561
		3	Boş zaman azlığı	2.98	3.10	0.45849
		16	Yaşantıda tatminsizlik	2.83	2.32	0.45004
4	Maaş durumu	11	Maaşların azlığı	4.36	3.38	0.58545
		8	Öğrencilerin verimsiz çalışması	3.76	3.36	0.48451
		9	Büvence eksikliği	3.28	2.91	0.48248
		10	Kalabalık sınıflar	3.74	2.36	0.44965
5	Merkezi yönetim	4	Müfredatla bağımlılık	3.21	2.95	0.66377
		15	Değerlendirmede standart ölçüler	2.83	2.56	0.35906
		5	Motivasyon eksikliği	2.70	2.43	0.35906
6	Velilerle ilişki	20	Veli-öğretmen ilişkisi	3.19	2.41	0.58341
		21	Mesleki gelişme azlığı	3.84	3.03	0.43453
7	Öğretim sorunları	1	Araç gereç eksikliği	3.26	2.66	0.65199
		2	Sınıfların homojen olmaması	3.26	2.66	0.39024
8	Müfredat programı	30	Ders saatlerinin azlığı	2.92	2.54	0.56252
		23	Konuların fazlalığı	2.81	2.41	0.51264
9	Başarı durumu	40	Yeterli derecede başarılı olamama	2.95	2.63	0.78853
		41	Gürültü	2.58	2.10	0.67928
		7	Rol yapma	2.73	2.48	0.55259

Tablo 30. özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Stres Durumlarını Gösteren Dağılım

Faktör No	Faktörler	Değişken No	Değişkenler	μ	r	Korelasyon Katsayıları
1	Mesleki sorunlar	11	Maaşların azlığı	3.38	1.11	0.58232
		8	Mesleki güvence eksikliği	2.91	1.14	0.56256
		37	Toplumsal tavır	2.88	1.28	0.53293
		21	Mesleki gelişme azlığı	3.03	1.25	0.50715
		39	Teftiş sistemi	3.05	1.25	0.43846
		24	Bakanlık emirleri	3.13	1.26	0.42553
2	öğrenci sorunları	8	öğrencilerin verimsizliği	3.36	1.11	0.58489
		2	Sınıfların homojen olmaması	3.10	1.26	0.54952
		5	Motivasyon eksikliği	2.43	1.16	0.54605
		18	öğrenci sorumsuzluğu	2.72	1.17	0.54396
		15	öğrenci yaramazlığı	2.61	1.20	0.50905
		12	Disiplin politikası	2.35	1.28	0.34411
3	Yönetim sorunları	17	Kararlara katılmama	2.47	1.32	0.57498
		31	Yönetimin ayrıcalıklı tutumu	2.27	1.27	0.56010
		27	Takdir edilmeme	2.39	1.33	0.52159
		14	Dayanışma eksikliği	2.05	1.23	0.48185
		13	Yönetim-veli sorunları	1.68	1.17	0.45155
		31	Yönetimin ayrıcalıklı tutumu	2.27	1.27	0.56010
4	Eğitim siyaseti	29	Sınıf geçirmede baskı	2.06	1.40	0.64079
		32	Siyasi ayrımlar	1.74	1.45	0.56161
		34	Yönetimle ayrı görüş	2.19	1.22	0.49199
5	Zaman yetersizliği	3	Boş zaman azlığı	3.10	1.26	0.69367
		22	Kendisine zaman ayıramama	2.89	1.24	0.66552
		28	Ders hazırlığı için zaman azlığı	2.65	1.39	0.49465
		16	Yaşantıda tatminsizlik	2.32	1.32	0.35382
6	öğretim sorunları	41	Rol yapma	2.48	1.20	0.63396
		40	Başarısızlık	2.63	1.24	0.61360
		25	Yeterli Olamama	2.01	1.16	0.35814
		38	Bilimsel gelişmeleri izleyememe	2.82	1.26	0.35635
7	Gönlülük sorunları	7	Görültü	2.10	1.27	0.57221
		6	Boş dersleri doldurma	2.45	1.39	0.55336
8	Müfredat programı	30	Ders saatlerinin yetersizliği	2.54	1.33	0.75635
		4	Müfredata bağlılık	2.95	1.31	0.39031
		23	Konuların fazlalığı	2.41	1.23	0.37938
9	Kırtasiyecilik	35	Yıl sonundaki kırtasiyecilik	3.08	1.35	0.55638
		36	öğren. araştırmaya yönlendirememe	3.13	1.20	0.49853

Tablo 29 ve 30'a göre Resmi Liselerde 1. faktör; yönetim sorunlarıyla ilgilidir. Bu faktörde her iki grupta da

ortak olarak "kararlara katılmama yönetimin ayrıcalıklı tutumu, takdir edilmeme, dayanışma eksikliği" yer almaktadır. Ayrı olarak ise, Resmi Liselerde "yönetimle ayrı görüşler, siyasi ayırımlar, sınıf geçirmede baskılar" yer almıştır. özel Liselerde de "yönetim veli sorunları, okulda disiplin politikasının yetersizliği" yer almıştır. Yönetim sorunları ile disiplin politikasında yönetimle ayrı görüşler arasındaki Resmi Liselerde korelasyon katsayısı $r=.62$ 'dir. özel Liselerde ise yönetim sorunlarıyla kararlara katılmama arasında korelasyon katsayısı, $r=.57$ ' dir.

2. faktör; Resmi Liselerde, meslek sorunlarıyla ilgilidir. özel Liselerde bu faktör 1. faktör olarak yer almıştır. Bu faktörü iki grupta ortak olarak; "toplumsal tavır, teftiş sistemi, bakanlık emirlerine aynen uyma" oluşturmaktadır. Ayrı olarak da Resmi Liselerde "bilimsel yayınları takip edememe, araştırma yaptıramama"; özel Liselerde ise "maaşların azlığı, mesleki güvence eksikliği, mesleki gelişme azlığı" aynı faktör içinde yer almaktadır. Mesleki sorunlar ile toplumsal tavır arasında Resmi Liselerde korelasyon katsayısı $r=.62$, özel Liselerde ise mesleki sorunlar ile maaşların azlığı arasında korelasyon katsayısı $r=.58$ 'dir.

3. faktör; Resmi Liselerde zaman yetersizliği ile ilgilidir. özel Liselerde bu faktör 5. sırada yer almıştır. Her iki grupta da ortak olarak "boş zaman azlığı, kendisine yeterli zaman ayıramama, ders hazırlığı için zaman azlığı ve yaşantıda tatminsizlik" yer almıştır. Zaman yetersizliği ile kendisine yeterli zaman ayıramama arasında korelasyon katsayısı $r=.59$ 'dur. özel Liselerde ise zaman yetersizliği ile hobiler için boş zaman azlığı arasında korelasyon katsayısı $r=.69$ 'dur.

4. faktör; Resmi Liselerde maaş durumu ile ilgilidir. Bu faktörde "maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışması, mesleki güvence eksikliği, kalabalık sınıflar

yer almaktadır. özel Liselerde bu faktör eğitim siyaseti ile ilgilidir. Bu faktörde sınıf geçirmede baskılar, meslekteki siyasi ayırımlar, yönetimle ayrı görüşler yer almaktadır. Resmi Liselerde maaş durumu ile maaşların azlığı arasında korelasyon katsayısı $r=.58$, özel Liselerde eğitim siyaseti ile öğrencileri sınıf geçirmedeki baskılar arasında korelasyon katsayısı $r=.64$ 'tür.

5. faktör; Resmi Liselerde merkezi yönetim ile ilgilidir. Bu faktörde müfredata bağımlılık, değerlendirmede standart ölçüler ve öğrencileri motive edememe yer almaktadır. özel Liselerde ise bu faktör 2. faktörde, öğrenci sorunları olarak görülmektedir. Bu faktörde öğrencilerin verimsiz çalışması, sınıfların homojen olmaması, öğrencilerde motivasyon eksikliği, öğrencilerin sorumsuzluğu ve yaramazlığı, okuldaki disiplin politikası olarak yer almıştır. Merkezi yönetimle müfredata bağımlılık arasında Resmi Liselerde korelasyon katsayısı $r=.66$ 'dır. özel Liselerde ise öğrenci sorunları ile öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları arasında korelasyon katsayısı $r=.58$ 'dir.

6. faktör; Resmi Liselerde velilerle ilişki ile ilgilidir. Bu faktöre veli öğretmen ilişkisi, mesleki gelişme azlığı girmektedir. özel Liselerde bu faktör öğretim sorunları ile ilgilidir. Rol yapma, başarısızlık, yeterli olamama, bilimsel gelişmeleri izleyememe yer almaktadır. Resmi Liselerde velilerle ilişki ile veli öğretmen ilişkisi arasında korelasyon katsayısı $r=.58$ 'dir. özel Liselerde öğretim sorunları ile rol yapma arasındaki korelasyon katsayısı $r=.63$ 'tür.

7. faktör; Resmi Liselerde öğretim sorunlarıyla ilgilidir. Bu faktörde araç-gereç eksikliği ve sınıfların homojen olmaması yer almaktadır. öğretim sorunlarıyla araç-gereç eksikliği arasında korelasyon katsayısı $r=.65$ 'dir. özel Liselerde bu faktör günlük sorunlar ile ilgilidir. Bu faktörde başka sınıflardan gelen gürültüler ve boş dersleri

doldurma zorluğu yer almaktadır. Bu faktörle başka sınıflardan gelen gürültüler arasında korelasyon katsayısı $r=.57$ 'dir.

8. faktör; iki grupta da müfredat programı ile ilgilidir. İki grupta da "ders saatlerinin yetersizliği ile müfredattaki konuların fazlalığı" ortak olarak yer almıştır. Resmi Liselerde bu faktörle ders saatlerinin yetersizliği arasında korelasyon katsayısı $r=.56$ 'dır. Özel Liselerde ise bu faktöre ayrıca müfredat programına bağımlılık girmiştir. Özel Liselerde bu faktörle ders saatlerinin yetersizliği arasında korelasyon katsayısı $r=.75$ 'tir.

9. faktör; Resmi Liselerde başarılı olamama, özel Liselerde kırtasiyecilik ile ilgilidir. Resmi Liselerde bu faktörde "yeterli derecede başarıya ulaşamama, başka sınıflardan gelen gürültüler ve rol yapma" yer almaktadır. Başarı durumu ile yeterli başarıya ulaşamama arasında korelasyon katsayısı $r=.78$ 'dir. Özel Liselerde ise bu faktöre ayrıca "yıl sonundaki kırtasiyecilik, öğrencileri araştırmaya yönlendirememesi" girmiştir. Bu faktörle kırtasiye işlemleri arasındaki korelasyon katsayısı $r=.55$ 'dir.

Yukarıdaki açıklamalara göre Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin stres faktörleri hem sıra hem de faktörler itibarıyla bir farklılık göstermektedir. İki grupta da ortak olarak stres yaratan faktörler "yönetim sorunları, mesleki sorunlar, zaman yetersizliği, öğretim sorunları ve müfredat programı" ile ilgilidir. Aynı faktörlere giren değişkenlerin bazıları faktörler içinde de farklılık göstermektedir. İki grupta ayrı olan faktörler şunlardır: Resmi Liselerde "maaş durumu, merkezi yönetim sorunları, velilerle ilişki ve başarılı olamama ile ilgilidir. Özel Liselerde de öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, günlük sorunlar, kırtasiyecilik" ayrı faktörler olarak yer almıştır.

"İş stresi faktörleri farklıdır" hipotezimiz her iki grubun ortak sorunlarının olduğunu, ayrıca her iki grubun

da kendine özgü çalıştıkları ortam dolayısıyla farklı sorunlarının da olduğunu ortaya koymaktadır.

Yukarıda verilen stres faktörlerinin özet olarak korelasyon katsayıları ile iki grubun karşılaştırmalı olarak sıralanış biçimi de şu şekildedir.

Tablo 31. Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin Stres Faktörlerinin Karşılaştırmalı Dağılımı

Faktör No	Resmî Lise		Özel Lise	
	Faktörler	Korelasyon Katsayıları	Faktörler	Korelasyon Katsayıları
1	Yönetim Sorunları	0.622	Mesleki Sorunlar	0.582
2	Mesleki Sorunlar	0.624	öğrenci Sorunları	0.584
3	Zaman Yetersizliği	0.590	Yönetim Sorunları	0.574
4	Maaş Durumu	0.585	Eğitim Siyaseti	0.640
5	Merkezi Yönetim	0.663	Zaman Yetersizliği	0.693
6	Velilerle ilişki	0.583	öğretim Sorunları	0.633
7	öğretim Sorunları	0.651	Günlük Sorunlar	0.572
8	Müfredat Programı	0.562	Müfredat Programı	0.756
9	Başarılı Olamama Durumu	0.788	Kırtasiyecik	0.556

Tablo 31'den de anlaşılacağı gibi iki grupta da ortak olan faktörlerin yanısıra ayrı olan faktörler de yer almaktadır.

Diğer hipotezimiz ise; "Resmî Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre Resmî Liselerde iş tatmini düzeyi düşük, özel Liselerde yüksektir". Bu hipotezi test etmek için, "t" testi kullanılmıştır. Ayrıca iş tatmini değişkenleri, ortalamalarına göre sıralanmış ve tablolar halinde verilerek grafikte de gösterilmiştir.

Tablo 32. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş Tatmini Durumlarının t Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı

Resmi= 804 kişi
özel = 330 kişi

Sıra: No	Değişkenler	R.L. μ	ö.L. μ	R.L. σ	ö.L. σ	t değeri	A.D.
1	Faaliyet	3.17	3.43	1.07	1.05	-3.83	0.000 *
2	Serbestlik	3.81	4.06	0.87	0.74	-4.82	0.000 *
3	Değişiklik	3.71	3.94	0.94	0.89	-3.96	0.000 *
4	Statü	3.31	3.85	1.18	0.99	-7.74	0.000 *
5	Yönetici-insan ilişkileri	3.32	3.52	1.07	1.10	-2.80	0.005 *
6	Yönetici-teknik ilişkiler	3.17	3.43	1.01	1.04	-3.82	0.000 *
7	Vicdan	3.71	3.90	1.02	0.92	-2.99	0.003 *
8	Güvence	2.55	3.97	1.26	1.19	-5.31	0.000 *
9	Sosyal yardım	4.15	4.44	0.84	0.66	-5.47	0.000 *
10	Otorite	4.05	4.38	0.87	0.68	-6.99	0.000 *
11	Yetenek	3.75	4.16	1.04	0.84	-7.06	0.000 *
12	Yönetim politikası	3.18	3.57	1.13	1.06	-5.47	0.000 *
13	Maaş	1.57	2.74	0.82	1.15	-16.90	0.000 *
14	Terfi	2.87	2.97	1.14	1.04	-1.44	0.150
15	Sorumluluk	3.24	3.58	1.17	1.02	-4.81	0.000 *
16	Yaratıcılık	3.50	3.83	1.13	0.98	-4.91	0.000 *
17	Çalışma şartları	3.02	3.52	1.26	1.06	-6.76	0.000 *
18	İşbirliği	3.64	3.97	1.02	0.90	-5.41	0.000 *
19	Takdir	2.93	3.44	1.19	1.01	-7.39	0.000 *
20	Başarı	3.77	4.00	0.88	0.84	-4.06	0.000 *

* $p < .01$

Tablo 32'ye göre Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında t testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık mevcuttur ($p < .01$). Yalnız anlamlı bir farklılık görülmeyen değişken 'terfi' ile ilgilidir ($t = -1.44$). $p < .01$ ve $p < .05$ düzeyinde anlamlı değildir.

Tablo 33. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Ortalamaya Göre İş Tatmini Sıralamalarını Gösteren Dağılım

Sıra No	Değişkenler	Resmi Lise		Özel Lise	
		Sıra no	μ	Sıra no	μ
1	Faaliyet	14	3.17	16	3.43
2	Serbestlik	3	3.81	4	4.06
3	Değişiklik	6	3.71	7	3.94
4	Statü	11	3.31	9	3.85
5	Yönetici-insan ilişkisi	10	3.32	14	3.52
6	Yönetici-teknik	15	3.17	11	3.43
7	Vicdan	7	3.71	8	3.90
8	Güven	19	2.55	19	2.97
9	Sosyal yardım	1	4.15	1	4.44
10	Otorite	2	4.05	2	4.38
11	Yetenek	5	3.75	3	4.16
12	Yönetim politikası	13	3.18	13	3.57
13	Maaş	20	1.57	16	2.74
14	Terfi	18	2.87	20	2.97
15	Sorumluluk	12	3.24	12	3.58
16	Yaratıcılık	9	3.50	10	3.83
17	Çalışma şartları	16	3.02	15	3.52
18	İşbirliği	8	3.64	6	3.97
19	Takdir	17	2.93	17	3.44
20	Başarı	4	3.77	5	4.00

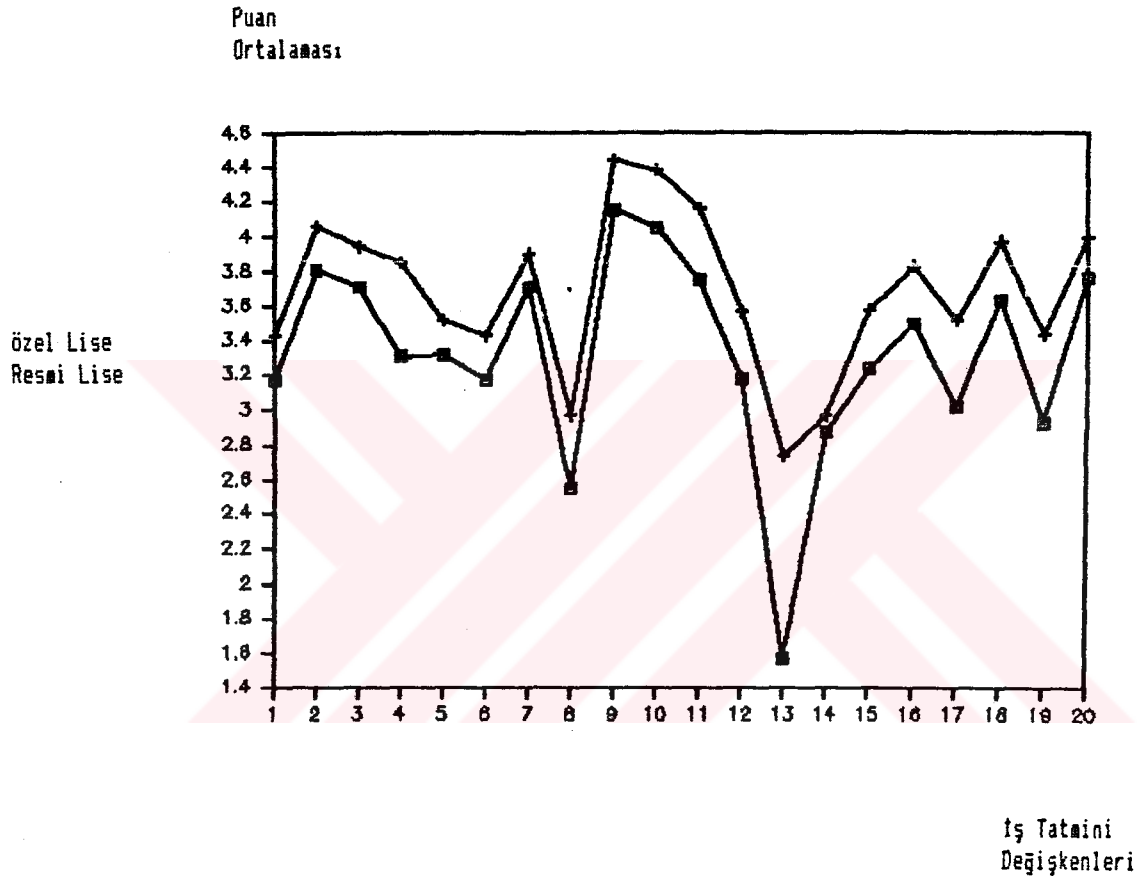
Tablo 33'e göre de Resmi ve özel Liselerde en fazla tatmin duyulan değişkenler ortalamalardaki sıralamalara göre şöyledir:

Sosyal yardım (R.L. $\mu=4.15$, ö.L. $\mu=4.44$) kişileri yönlendirme (R.L. $\mu=4.05$, ö.L. $\mu=4.38$), bağımsız çalışma (R.L. $\mu=3.81$, ö.L. $\mu=4.06$), mesleki başarı hissi (R.L. $\mu=3.77$, ö.L. $\mu=4.00$), yeteneklerini kullanma (R.L. $\mu=3.75$, ö.L. $\mu=4.16$), değişik şeyler yapabilme (R.L. $\mu=3.71$, ö.L. $\mu=3.97$), vicdani sorumluluk (R.L. $\mu=3.71$, ö.L. $\mu=3.95$) gibi konulardır. Ayrıca özel Liselerde işbirliği ($\mu=3.97$), toplumsal statü ($\mu=3.85$), yaratıcılık ($\mu=3.83$) da en fazla tatmin duyulan değişkenlerdir.

En az tatmin duyulan değişkenler ise: Maaşların azlığı (R.L. $\mu=1.57$, ö.L. $\mu=2.74$), mesleki güvence eksikliği (R.L. $\mu=2.55$, ö.L. $\mu=2.97$) terfi etme (R.L. $\mu=2.87$, ö.L. $\mu=2.97$), takdir edilme (R.L. $\mu=2.93$) ile ilgilidir.

Görüldüğü gibi her iki grupta da en fazla tatmin duyulan değişkenler, mesleğin içsel durumları ile ilgilidir. En az tatmin duyulan değişkenler ise, mesleğin dış faktörleri ile ilgili olanlardır.

İş tatmini değişkenleri tatmin ortalamaları Grafik 1'de gösterilmiştir.



GRAFİK 1. Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin İş Tatmini Durumlarını Gösteren Grafik

Grafik 1'e göre, Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyi özel Liselerde çalışan öğretmenlere göre düşüktür. Her iki grupta da en düşük tatmin, maaşların azlığı, mesleki güvence eksikliği ve terfiyle ilgilidir. En çok tatmin duyulan değişkenler ise, iki grupta da başkaları için birşeyler yapabilme, başkalarını yönlendirme ve yeteneklerini kullanmayla ilgilidir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılacağı gibi Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri düşük, özel Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri yüksektir. Bu nedenle daha önce bu doğrultuda ileri sürdüğümüz hipotez yukarıdaki açıklamalara göre kabul edilmiştir.

"Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre Resmi Liselerde iş stresi düzeyleri yüksek, özel Liselerde düşüktür" hipotezini test etmek için, "t" testi kullanılmıştır. İki grup arasında anlamlı bir fark olup olmadığı araştırılmıştır. Ayrıca iş stresi değişkenleri, ortalamaya göre sıralanmış ve grafiklerle de gösterilmiştir.

Tablo 34'e göre iş stresi değişkenleri incelendiğinde; iki grup arasında $p < .05$ ve $p < .01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır. Anlamlı bir farklılık görülmeyen değişkenler şunlardır: Boş zaman azlığı ($t = -1.53$), boş dersleri doldurma zorluğu ($t = 0.77$), öğrenci sorumsuzluğu ($t = 1.46$), öğrenci yaramazlıkları ($t = 1.84$), yönetimin ayrıcalıklı tutumu ($t = 1.30$), takdir edilmeme' ($t = 1.83$) dir.

Tablo 34. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Stres Durumlarının t Testi Sonuçlarına Göre Dağılımı

Resmi= 804 kişi

Özel = 330 kişi

Sıra No	Değişkenler	R.L. μ	Ö.L. μ	R.L. σ	Ö.L. σ	t değeri	A.D.
1	Araç gereç eksikliği	3.26	2.66	1.30	1.26	7.20	0.000 *
2	Sınıfların homojen olmaması	3.35	3.10	1.26	1.26	2.98	0.000 *
3	Boş zaman azlığı	2.98	3.10	1.22	1.10	-1.53	0.120
4	Müfredat	3.21	2.95	1.31	1.27	3.11	0.000 *
5	Motivasyon	2.70	2.43	1.16	1.15	3.56	0.000 *
6	Boş dersleri doldurma	2.51	2.45	1.39	1.31	0.77	0.442
7	Eğrültü	2.58	2.10	1.27	1.15	6.22	0.000 *
8	Verimsiz çalışma	3.76	3.36	1.11	1.10	5.49	0.000 *
9	Eğvence eksikliği	3.28	2.91	1.44	1.40	4.00	0.000 *
10	Kalabalık sınıflar	3.74	2.36	1.32	1.41	15.18	0.000 *
11	Maaş azlığı	4.36	3.38	1.11	1.33	11.74	0.000 *
12	Disiplin politikası	2.56	2.35	1.28	1.27	2.55	0.010 **
13	Yönetim-veli sorunları	1.94	1.68	1.71	1.08	3.55	0.000 *
14	Dayanışma eksikliği	2.37	2.05	1.23	1.21	4.06	0.000 *
15	Öğrenci yaramazlıkları	2.75	2.61	1.20	1.12	1.84	0.060
16	Yaşantıda tatsızlık	2.83	2.32	1.32	1.17	6.34	0.000 *
17	Kararlara katılmama	2.71	2.47	1.32	1.32	2.77	0.000 *
18	Öğrenci sorumsuzluğu	2.83	2.72	1.17	1.19	1.46	0.140
19	Standart ölçüler	2.83	2.56	1.29	1.15	3.46	0.000 *
20	Veli-öğretmen işbirliği	3.19	2.41	1.29	1.20	9.62	0.000 *
21	Mesleki gelişme azlığı	3.84	3.03	1.25	1.37	9.28	0.000 *
22	Kendisine zaman ayıramama	3.18	2.89	1.24	1.19	3.59	0.000 *
23	Konu fazlalığı	2.81	2.41	1.23	1.12	5.27	0.000 *
24	Bakanlık emirleri	3.49	3.13	1.26	1.28	4.28	0.000 *
25	Yeterli olmama	2.22	2.01	1.16	1.12	2.79	0.000 *
26	Yetenekleri ayıramama	2.81	2.45	1.32	2.45	4.50	0.000 *
27	Takdir edilememe	2.54	2.39	1.33	1.26	1.83	0.060
28	Ders hazırlığı için zaman azlığı	2.93	2.65	1.33	1.99	3.10	0.000 *
29	Sınıf geçirmede baskı	2.59	2.06	1.40	1.23	6.38	0.000 *
30	Ders saatlerinin yetersizliği	2.92	2.54	1.33	1.08	4.49	0.000 *
31	Yönetimin ayrıcalıklı tutumu	2.38	2.27	1.27	1.29	1.30	0.190
32	Siyasi ayrımlar	2.36	1.74	1.45	1.23	7.25	0.000 *
33	Öğrencileri tanıyamama	3.36	2.67	1.16	1.10	9.33	0.000 *
34	Yönetim ile ayrı görüşler	2.40	2.19	1.22	1.10	2.86	0.000 *
35	Kırtasiyecilik	3.49	3.08	1.35	1.41	4.53	0.000 *
36	Araştırma yaptıramama	3.44	3.13	1.20	1.13	4.07	0.000 *
37	Mesleğe karşı toplumsaltavırı	3.57	2.88	1.28	1.33	8.17	0.000 *
38	Bilimsel gelişim izleyememe	3.40	2.82	1.26	1.20	7.30	0.000 *
39	Teftiş sistemi	3.47	3.05	1.24	1.31	4.98	0.000 *
40	Başarılı olmama	2.95	2.63	1.24	1.95	1.09	0.000
41	Rol yapma	2.73	2.48	1.20	1.22	3.16	0.000 *

* p<.01

** p<.05

Tablo 35. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin iş Stresi Sıralamalarını Gösteren Dağılım

Sıra No	Değişkenler	Resmi Lise		Özel Lise	
		Sıra no	μ	Sıra no	μ
1	Araç gereç eksikliği	14	3.26	17	2.66
2	Sınıfların homojen olmaması	12	3.35	6	3.10
3	Boş zaman azlığı	18	2.98	5	3.10
4	Müfredat	15	3.21	10	2.95
5	Motivasyon	30	2.70	27	2.43
6	Boş dersleri doldurma	35	2.51	26	2.45
7	Gürültü	32	2.58	36	2.10
8	Verimsiz çalışma	3	3.76	2	3.36
9	Güvence eksikliği	13	3.28	11	2.91
10	Kalabalık sınıflar	4	3.74	31	2.36
11	Maaş azlığı	1	4.36	1	3.38
12	Disiplin politikası	33	2.56	32	2.35
13	Yönetim-veli sorunları	41	1.94	41	1.68
14	Dayanışma eksikliği	38	2.37	38	2.05
15	Öğrenci yaramazlıkları	27	2.75	19	2.61
16	Yaşantıda tatminsizlik	23	2.83	33	2.32
17	Kararlara katılmama	29	2.71	24	2.47
18	Öğrenci sorumsuzluğu	24	2.83	15	2.72
19	Standart ölçüler	22	2.83	20	2.56
20	Veli-öğretmen işbirliği	16	3.19	29	2.41
21	Mesleki gelişme azlığı	2	3.84	9	3.03
22	Kendisine zaman ayıramama	17	3.18	12	2.89
23	Konu fazlalığı	26	2.81	28	2.41
24	Bakanlık emirleri	6	3.49	4	3.13
25	Yeterli olmama	40	2.22	39	2.01
26	Yetenekleri ayıramama	25	2.81	25	2.45
27	Takdir edilememe	34	2.54	30	2.39
28	Ders hazırlığı için zaman azlığı	20	2.93	18	2.65
29	Sınıf geçirmede baskı	31	2.59	37	2.06
30	Ders saatlerinin yetersizliği	21	2.92	22	2.54
31	Yönetimin ayrıcalıklı tutumu	37	2.38	34	2.27
32	Siyasi ayrımlar	39	2.36	40	1.74
33	Öğrencileri tanıyamama	11	3.36	16	2.67
34	Yönetim ile ayrı görüşler	36	2.40	35	2.19
35	Kırtasiyecilik	7	3.49	7	3.08
36	Araştırma yaptıramama	9	3.44	3	3.13
37	Mesleğe karşı toplumsal tavır	5	3.57	13	2.98
38	Bilişsel gelişim izleyememe	10	3.40	14	2.82
39	Teftiş sistemi	8	3.47	8	3.05
40	Başarılı olmama	19	2.95	19	2.63
41	Rol yapma	28	2.73	23	2.48

Tablo 35'deki iş stresi ortalamalarına göre sıralamalara bakıldığında; Resmi ve özel Liselerde en fazla stres duyulan değişkenler şunlardır: Maaşların azlığı (R.L. μ =3.36, ö.L. μ =3.37), mesleki gelişme imkânlarının azlığı (R.L. μ =3.84, ö.L. μ =3.03) öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları (R.L. μ =3.76, ö.L. μ =3.35), sınıfların kalabalıklığı (R.L. μ =3.74), toplumdaki bazı kişilerin mesleğe olumsuz bakışları (R.L. μ =3.57), Bakanlıktan gelen emirleri aynen uygulamak zorunda olma (R.L. μ =3.49, ö.L. μ =3.12), teftiş sistemi (R.L. μ =3.47, ö.L. μ =3.05) öğrencileri araştırma ve incelemeye sevk edememe (R.L. μ =3.44, ö.L. μ =3.14)'dir. Ayrıca Resmi Liselerde, bilimsel gelişmeleri izleyememe (μ =3.40), öğrencileri yeteri kadar tanıyamama (μ =3.36), sınıflardaki değişik yetenekte bulunan kişilere ders verme zorluğu (μ =3.35), mesleki güvence eksikliği (μ =3.28), araç gerek eksikliği (μ =3.26), müfredat programını aynen uygulama zorluğu (μ =3.21) gibi konular stres yaratmaktadır.

Özel Liselerde ise yine Resmi Liselerden ayrı olarak en fazla stres duyulan değişkenler; ilgilendiği uğraşlar için zaman azlığı (μ =3.10), değişik yetenekte bulunan öğrencilere aynı sınıfta ders verme zorluğu (μ =3.09), yıl sonundaki kırtasiyecilik işleri (μ =3.08) ile ilgilidir.

En az stres duyulan değişkenler ise stres ortalamalarına göre şöyledir:

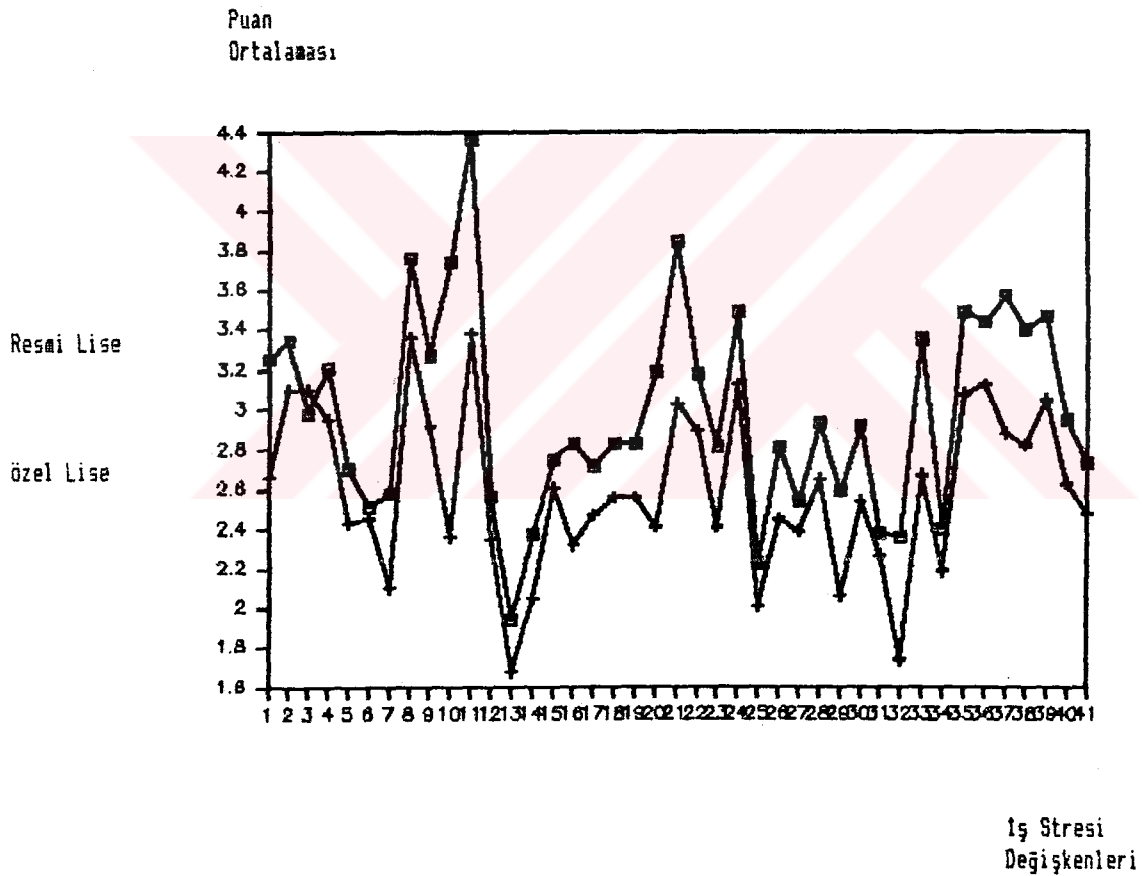
Yöneticilerin sorunlu velilere yardımda isteksiz davranması (R.L. μ =1.94, ö.L. μ =1.68), eğitilmediği ya da kendisini yetersiz hissettiği bir konuda öğretme zorunluğu (R.L. μ =2.22, ö.L. μ =2.01), meslekte siyasi ayrımların yapılması (R.L. μ =2.36, ö.L. μ =1.73), öğretim kadrosu arasında dayanışma eksikliği (R.L. μ =2.37, ö.L. μ =2.04), bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı tutumu (R.L. μ =2.38, ö.L. μ =2.26) ile ilgilidir.

Ayrıca Resmi Liselerden ayrı olarak özel Liselerde en az stres duyulan başka değişkenler de şunlardır:

Başarısız öğrencileri sınıf geçirmedeki baskılar ($\mu=2.05$), ders esnasında başka sınıflardan gelen gürültüler ($\mu=2.09$), okuldaki bazı disiplin olaylarında yöneticilerle ayrı görüşte olma ($\mu=2.20$), tatmin edici bir yaşam sürdürmeme ($\mu=2.32$), okulda disiplin politikasının yetersizliği ($\mu=2.34$) takdir edilmeme ($\mu=2.38$) gibi konulardır.

Görüldüğü gibi her iki grupta da stres yaratan sorunlar aynı olmakla beraber, stres ortalamaları arasında ve sıralamada farklılık vardır.

Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin stres durumları Grafik 2'de gösterilmiştir.



GRAFIK 2. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Stresi Durumlarını Gösteren Grafik

Grafik 2'de görüldüğü gibi her iki grupta da en fazla stres duyulan değişkenler, Resmi Liselerde maaşların az-

lığı, mesleki gelişme imkanların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı ve kalabalık sınıflarda ders verme zorluğuyla ilgilidir.

özel Liselerde ise yine maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışması, öğrencilere araştırma yaptıramama ve bakanlıktan gelen emirleri aynen uygulama en fazla stres duyulan değişkenlerdir.

En az stres duyulan değişkenler ise iki grupta da yönetim veli ilişkileri, kendini yetersiz hissetme ve meslekteki siyasi ayırımlarla ilgilidir.

Daha önce öne sürülen hipotezin açıklamasına yönelik yukarıdaki tablolardan da anlaşılabileceği gibi Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin stres düzeyi yüksek, özel Liselerde çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri düşüktür. Bu nedenle hipotezimiz bizim görüşümüzü doğrulamaktadır.

"Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörleri ile ilgili cinsiyet, medeni durumu, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı ilişkiler vardır" hipotezini test etmek için ki-kare uygulanmıştır. İki grubu karşılaştırmak için daha önce uyguladığımız faktör analizi sonuçlarına göre faktörlerde yer alan değişkenler ayrı ayrı tablolar halinde açıklanmıştır.

Aşağıdaki paragraflarda Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini durumları ile ki-kare sonuçlarına ilişkin açıklamalar özet tablolar halinde kıyaslama yapılabilecek şekilde verilmiştir.

7.3. İŞ TATMİNİ FAKTÖRLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde tatmin faktörleri olarak ele aldığımız "otorite, güvenli gelecek, yönetim teknik işler, yaratıcı-

lık ve serbestlik" faktörleri ayrı ayrı bağımsız değişkenlerle ilişkisi açısından incelenmiştir.

7.3.1. I.İŞ TATMİNİ FAKTÖRÜ: OTORİTE İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde öğrencileri yönlendirme, yeteneklerini kullanma, başkaları için birşeyler yapabilme ile ilgili değişkenler yer almıştır.

Tablo 36. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğrencileri Yönlendirme Açısından Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

10	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	7.927	4	0.094	2.243	4	0.691
Medeni Durum	7.582	4	0.108	2.647	4	0.618
Yaş	6.241	12	0.903	7.326	12	0.835
Eğitim Durumu	4.914	8	0.776	5.346	8	0.720
Branş Durumu	6.669	16	0.979	20.644	16	0.192
Mesleki Deneyim	11.502	12	0.486	13.726	12	0.318
Meslek Seçimi	11.019	4	0.007*	12.269	4	0.015*
Gelir Durumu	3.563	8	0.894	5.603	8	0.691

* p<.05

Bkz. Ek C Tablo 1-A, 1-B

Tablo 36'ya göre öğretmenlerin bu mesleğin öğrencileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden tatmin durumları incelendiğinde; iki grupta da meslek seçimi etkili bir değişken olarak görülmektedir. Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin %57'si memnun, %24.6'sı çok memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Mesleğini isteyerek seçmemiş olanların ise %52.4'ü memnun, %27.4'ü çok memnundur. $X^2=11.019$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerde toplam tatmin olma

oranı %86.6 iken mesleğini isteyerek seçmemiş olanlarda bu oran %79.8'dir.

özel liselerde çalışan öğretmenlere gelince, mesleğini isteyerek seçenlerde öğrencileri yönlendirme açısından %43.8'i memnun, %50.6'sı çok memnun, mesleğini istemiyerek seçmiş olanların %55.5'i memnun, %36.5'i çok memnun olduklarını belirtmektedirler ($X^2=12.269$ sd=4 $p<.05$).

Görüldüğü gibi her iki grubun da "öğrencileri yönlendirme" açısından tatminleri yüksektir. Çünkü eğitim, kişilerde davranış değişikliği yaratmaktadır. Bunu da yapan öğretmenlerdir.

Tablo 37. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yeteneklerini Kullanma Açısından Tatmin Düzeylerini Gösteren Özet Dağılım

İl	Resmi Lise			Özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	4.405	4	0.353	6.125	4	0.189
Medeni Durum	1.467	4	0.832	4.835	4	0.304
Yaş	9.185	12	0.687	24.467	12	0.020*
Eğitim Durumu	8.323	8	0.402	5.080	8	0.748
Branş Durumu	18.814	16	0.278	21.886	16	0.146
Mesleki Deneyim	8.505	12	0.744	17.283	12	0.139
Meslek Seçimi	13.957	4	0.007*	24.157	4	0.000*
Gelir Durumu	8.367	8	0.398	12.628	8	0.125

* $p<.05$

Tablo 37 incelendiğinde Resmi ve özel liselerde çalışanların kendi yeteneklerini kullanmaları ile Resmi Liselerde meslek seçimi, özel Liselerde yaş ve meslek seçimi yönünden anlamlı bir ilişki vardır. Bu maddeye verilen cevaplara göre toplam tatmin oranlarına baktığımızda Resmi

Liselerde tatmin oranı %72.5, özel Liselerde %86.7' dir. Her iki grupta da tatmin oranı yüksektir.

Yaş değişkenine göre özel liselerde $X^2=24.046$ $sd=12$, $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre 20-25 yaş arasındakilerin %43'ü memnun, %46.6'sı çok memnun, 26-30 yaş grubundakilerin %55.8'i memnun, %33.7'si çok memnun, 31-40 yaş arasındakilerin %44.3'ü memnun, %46.4'ü çok memnun, 41 yaş ve üstünde olanların %50.6'sı memnun, %27'si çok memnundur. Buna göre en fazla tatmin olan yaş grubu 31-40 yaş arasındadır (%90.7). En az tatmin olan yaş grubu ise 41 yaş ve üzerinde olanlardır (%77.6). Demek ki kişiler yeteneklerini kullanarak ileri yaşlarda daha fazla yararlı işler yapmak istemektedirler. imkân bulamadıklarında ise tatminsizlik görülmektedir.

Meslek seçimine göre de Resmi Liselerde $X^2=13.975$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. Mesleğini isteyerek seçenlerin %74'ü, mesleğini istemiyerek seçenlerin %36'sı tatmin duymaktadır.

özel Liselerde ise $X^2=24.157$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyindeki ilişkiye göre mesleğini isteyerek seçenlerin %90'ı, istemeyerek seçenlerin %73'ü bu durumdan memnun ve çok memnun olduklarını belirtmektedirler.

Tablo 38'e göre; Resmi ve özel liselerde öğretmenlerin başkaları için birşeyler yapabildiklerini hissetmeleri açısından Resmi Liselerde cinsiyet, medeni durum, yaş, meslek seçimi, özel Liselerde ise branş, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Resmi liselerde toplam tatmin oranı % 89.6, özel liselerde ise %94.2'dir. İki grupta da yüksek oranda bir tatmin söz konusudur.

Cinsiyet değişkenine göre; Resmi liselerde kadınların %52.5'i memnun, %39.5'i çok memnun, erkeklerin %58.6'sı memnun, %28.3'ü çok memnundur ($X^2=14.604$ $sd=4$ $p<.05$). Buna göre kadınlarda tatmin oranı %92 iken, erkeklerde bu oran %86.9'dur.

Tablo 38. Resmi ve özel Lisede Çalışan Öğretmenlerin Başkaları İçin Birşeyler Yapabildiklerini Hissetmeleri Açısından Tatmin Düzeylerini Gösteren Özet Dağılım

9	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	14,604	4	0.005*	5.345	4	0.253
Medeni Durum	12.694	4	0.010*	2.810	4	0.590
Yaş	23.920	12	0.020*	13.017	12	0.367
Eğitim Durumu	4.488	8	0.810	7.710	8	0.462
Branş Durumu	13.237	16	0.655	28.404	16	0.028*
Mesleki Deneyim	19.872	12	0.069	14.957	12	0.243
Meslek Seçimi	12.753	4	0.012*	12.598	4	0.013*
Gelir Durumu	5.505	8	0.702	7.937	8	0.439

* p<.05

Medeni duruma göre; Resmi liselerde evlilerin %56'sı memnun, %34.4 çok memnun olduklarını belirtirlerken, bekâr ve dul olanların % 53.3'ü memnun, %32.6'sı çok memnundur ($X^2=12.694$ $sd=4$ $p<.05$). Bu duruma göre toplam olarak evlilerin %89.9'u, bekâr ve dulların %87.9'u tatmin olmaktadır.

Yaş değişkenine göre; Resmi liselerde çalışan öğretmenlerden 20-25 yaş arasındakilerin % 55.2'si memnun, %33'ü çok memnun, 26-30 yaş arasında olanların % 61.6'sı memnun, %26'sı çok memnun, 31-40 yaş arasında olanların % 53.7'si memnun, %35.9'u çok memnundur. 41 yaş ve üzerindekiilerden %55'i memnun, %36'sı çok memnundur ($X^2=23.920$ $sd=12$ $p<.05$). Buna göre en fazla tatmin duyan yaş grupları 41 yaş ve üzerinde olanlardır (%91). Burada yaş sınırı küçüldükçe tatmin azalmaktadır. Çünkü başkalarına yapılacak sosyal yardım yaş ile yakından ilgilidir. Kişiler tecrübe kazandıkça başkalarına daha fazla birşeyler vermek istemektedirler.

Branş durumuna göre özel liselerde çalışanlarda en fazla tatmin olan grup ($X^2=28.4$ sd=16 $p<.05$), Sosyal Bilgiler öğretmenleri(%96.7) ile yabancı dil öğretmenleridir (%96.6). En az tatmin olan grup da Güzel Sanatlar dalı öğretmenleri (%88.9) ile Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenleridir(%85.8).

Meslek Seçimine göre Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %55.2'si memnun, %35.5'i çok memnundur. Mesleğini isteyerek seçmeyenlerin %56.5'i memnun, %28.5'i çok memnundur ($X^2=12.753$ sd=4 $p<.05$).

özel liselerde çalışanlarda da $X^2=12.598$ sd=4 $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, mesleğini isteyerek seçenlerde tatmin oranı %95 iken, mesleğini istemiyerek seçenlerde tatmin oranı %90.5'dir.

7.3.2. II. İŞ TATMİNİ FAKTÖRÜ: GÜVENLİ GELECEK İLE İLGİLİ

BULGULAR

Bu faktörde "mesleğin kişilere güvenli bir gelecek sağlaması, maaş ve ücret durumu, toplumda saygın bir kişi olma durumu" yer almıştır.

Tablo 39'a göre, öğretmenlerin mesleğin kendilerine güvenli bir gelecek sağlaması yönünden Resmi Liselerde cinsiyet, mesleki deneyim, özel Liselerde branş durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu maddeye göre, Resmi liselerde genel tatmin oranı %32.3, özel liselerde ise %38.2'dir. Görüldüğü gibi her iki grupta da bir tatminsizlik söz konusudur.

Resmi Liselerde cinsiyete göre kadınlarda memnun ve çok memnun olanlar %38.3, erkeklerde %26'dır ($X^2=17.991$ sd=4 $p<.05$).

Branş durumuna göre, özel Liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %40'ı, Yabancı Dil öğretmenlerinin %48'i, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %34'ü, Beden Eğitimi ve Güzel

Sanatlar öğretmenlerinin %24'ü Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %21'i memnun ve çok memnundur ($X^2=39.440$ $sd=16$ $p<.05$).

Tablo 39. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin Mesleğin Kişilere Güvenli Bir Gelecek Sağlaması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım

8	Resmi Lise			özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	17.991	4	0.001*	1.286	4	0.863
Medeni Durum	1.721	4	0.786	2.677	4	0.613
Yaş	14.705	12	0.257	1.390	12	0.999
Eğitim Durumu	8.816	8	0.358	7.980	8	0.435
Branş Durumu	12.579	16	0.703	39.440	16	0.000*
Mesleki Deneyim	27.076	12	0.007*	4.696	12	0.967
Meslek Seçimi	9.177	4	0.056	4.654	4	0.324
Gelir Durumu	14.498	8	0.069	9.835	8	0.376

* $p<.05$

Bkz. Ek C Tablo 2-A, 2-B

Branş durumuna göre en fazla tatmin olan grup Yabancı Dil öğretmenleri, en az tatmin olanlar da Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenleridir.

Mesleki deneyime göre, Resmi liselerde mesleki deneyimi 1-5 yıl olanların %32.9'u, 6-10 yıl arasında olanların %31.6'sı, 11-20 yıl olanların %32.3'ü, 21 yıl ve üzerinde olanların %33'ü memnun ve çok memnundur. Buna göre en az tatmin olan grup 6-10 yıl arasında mesleki deneyime sahip olanlardır. En fazla tatmin olan grup ise 21 yıl ve üzerinde çalışanlardır ($X^2=27.076$ $sd=12$ $p<.05$).

Görüldüğü gibi öğretmenler maddi imkânsızlık içinde oldukları için geleceklerine de güvenle bakamamaktadırlar.

Tablo 40. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Aldıkları Maaş ve Ücret Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılımı

13	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	2.107	4	0.715	3.133	4	0.535
Medeni Durum	1.692	4	0.792	6.787	4	0.147
Yaş	13.652	12	0.323	17.225	12	0.141
Eğitim Durumu	5.573	8	0.694	13.816	8	0.086
Branş Durumu	14.593	16	0.554	11.159	16	0.799
Mesleki Deneyim	21.320	12	0.045*	17.241	12	0.140
Meslek Seçimi	19.386	4	0.000*	8.186	4	0.085
Gelir Durumu	7.925	8	0.440	25.582	8	0.001*

* p<.05

Tablo 40'a göre, öğretmenlerin aldıkları maaş ve ücret ile Resmi Liselerde mesleki deneyim ve meslek seçimi, özel Liselerde gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Toplam tatmin oranlarına göre Resmi liselerde tatmin %5.5, özel liselerde ise %33'tür.

Mesleki deneyime göre: Resmi liselerde 1-5 yıl arası görev yapanların %5.4'ü memnun, %0.7'si (1 kişi) çok memnun, 6-10 yıl arasındakilerin %5'i memnun, %1.5'i çok memnun, 11-20 yıl arası görev yapanların %3.3'ü memnun, 21 yıl ve üzeri görev yapanların %11'i memnundur ($X^2=21.320$, $sd=12$ $p<.05$). Görüldüğü gibi öğretmenler çalıştıkları yıllara göre aldıkları ücretten memnun değillerdir.

Meslek seçimine göre; Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçenlerde tatmin oranı %5.9, istemiyerek seçenlerde ise %3.5 dir ($X^2=19.386$ $sd=4$ $p<.05$).

Gelir durumuna göre özel liselerde çalışanlarda $X^2=25.582$ $sd=8$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, geliri 200

binin altında olanların %16'sı, 201-300 bin arasında olanların 37.1'i, 301 binin üzerinde olanların %43.8'i memnun ve çok memnundurlar. Buna göre en fazla tatmin olan grup geliri en yüksek olan 301 binin üzerinde ücret alanlardır. Bu grup da ekseriya mesleki deneyimi fazla olan öğretmenlerdir. Ancak özel Liselerde çalışanların da durumlarından memnun olduklarını söylememiz mümkün değildir.

Tablo 41. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Terfi İmkânı Olması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren Özet Dağıtım

14	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	7.349	4	0.118	6.047	4	0.195
Medeni Durum	2.913	4	0.572	11.119	4	0.025*
Yaş	17.746	12	0.126	15.536	12	0.213
Eğitim Durumu	3.144	8	0.928	11.139	8	0.193
Branş Durumu	20.922	16	0.181	16.848	16	0.395
Mesleki Deneyim	25.659	12	0.012*	15.252	12	0.227
Meslek Seçimi	2.042	4	0.727	22.789	4	0.000*
Gelir Durumu	10.837	8	0.211	17.003	8	0.030*

* p<.05

Tablo 41'e göre, "terfi imkânı" ile Resmi Liselerde mesleki deneyim, özel Liselerde medeni durum, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Her iki grupta da bu maddeye verilen cevaplara göre toplam tatmin oranı düşüktür. Resmi liselerde %42.6, özel liselerde %36.3 tür.

özel liselerde çalışan öğretmenlerde tatmin oranının daha düşük olmasının nedeni bu öğretmenler sözleşmeli çalıştığı için terfi imkânları yoktur. Üstelik Resmi liseler-

de olduğu gibi her yıl belli bir derece veya kademe ilerlemesi de alamamaktadırlar.

Medeni duruma göre, özel liselerde çalışanlarda, evli olanların %42.8'i, bekâr ve dul olanlarda ise %26.4'ü memnun ve çok memnundur ($X^2=11.119$ sd=4 $p<.05$).

Mesleki deneyime göre ise; Resmi Liselerde görev yapan 1-5 yıllık öğretmenlerin %35.6'sı, 6-10 yıl arası çalışanların %43'ü, 11-20 yıl arası görev yapanların %44'ü, 21 yıl ve üzeri çalışanların %48'i memnun ve çok memnundur ($X^2=25.659$ sd=12 $p<.05$). Buna göre en az tatmin olan grup 1-5 yıl arasında görev yapanlardır. En fazla tatmin olan grup 21 yıl ve üzerinde görev yapanlardır.

Meslek seçimi yönünden incelendiğinde; özel liselerde mesleğini kendi isteği ile seçmiş olanların %38'i, kendi isteği ile seçmemiş olanların %25'i memnun ve çok memnundur ($X^2=22.789$ sd=4 $p<.05$). Burada meslek seçimi yönünden iki grupta da tatminsizlik sözkonusudur.

Gelir durumuna göre; terfi ile özel liselerde $X^2=17.003$ sd=8 $p<.05$ anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır.

Gelir durumu 200 binin altında olanların %27.3'ü, geliri 300 binin üzerinde olanların %31'i, 201-300 bin arasında olanların %45.2'si memnun ve çok memnundur. Burada, orta gelir düzeyini oluşturan 201-300 bin lira alanlar en fazla tatmin olan grup olarak görülmektedir. En az tatmin ise, geliri en düşük gruptur. Bu gelir grubunu mesleğe yeni başlayanlar teşkil etmektedir.

Tablo 42'ye göre, bu meslekte "saygın bir kişi olma" şansını elde etme açısından Resmi Liselerde cinsiyet, yaş, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Özel Liselerde ise bu maddeyle anlamlı ilişkisi olan bir değişken görülmemiştir. Bu maddeye verilen cevaplara göre Resmi liselerde tatmin olma durumu %57, özel liselerde ise %73.4'

tür. Buna göre saygınlık açısından özel liselerde çalışanlar hallerinden daha çok memnundurlar.

Tablo 42. Resmi ve özel Liselerde Çalışanların "Toplumda Saygın Bir Kişi Olma" Şansını Vermesi Bakımından Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım

4	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	36.483	4	0.000*	8.217	4	0.083
Medeni Durum	6.147	4	0.188	2.282	4	0.683
Yaş	21,701	12	0.041*	6.563	12	0.885
Eğitim Durumu	7.376	8	0.496	2.919	8	0.939
Brans Durumu	14.587	16	0.555	13.356	16	0.646
Mesleki Deneyim	13.938	12	0.304	16.361	12	0.175
Meslek Seçimi	13.901	4	0.007*	5.014	4	0.285
Gelir Durumu	6.476	8	0.593	0.612	8	0.227

* p<.05

Cinsiyete göre; Resmi Liselerde kadınların %75'i, erkeklerin %47.5'u memnun ve çok memnundur. $X^2=36.483$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyinde kadınlarda tatmin oranı yüksek olduğu halde erkeklerde oldukça düşüktür.

Yaşa göre; Resmi liselerde 20-25 yaş arasında olanların %58.6'sı memnun, %3.4'ü çok memnun, 26-30 yaş arasında olanların %47.1'i memnun, %8.7'si çok memnundur. 31-40 yaş arası olanlardan %46'sı memnun, %12.5'u çok memnundur. 41 yaş ve üzerinde olanların ise %42.3'ü memnun %11.7'si çok memnundur ($X^2=21.701$ $sd=12$ $p<.05$).

Buna göre en fazla tatmin olan yaş grubu 20-25 yaş arası (%62), en az tatmin olan yaş grubu ise 41 yaş ve üzerinde olanlardır (%54).

Görüldüğü gibi yaş ilerledikçe kişiler toplumda daha saygın bir yer elde etmek istemektedirler. Elde edemeyince de tatminsizlik başgöstermektedir.

Meslek seçimine göre Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %46.4'ü memnun, %13'ü çok memnun, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %42.9'u memnun, %4.8'i çok memnundur ($\chi^2=13.901$ sd=4 $p<.05$).

Yine meslek seçiminde memnun olma oranı mesleğini isteyerek seçmiş olanlarda yüksektir (%59.4). isteyerek seçmemiş olanlarda ise daha düşüktür (%47.7).

7.3.3. III.İŞ TATMİNİ FAKTÖRÜ: YÖNETİM-TEKNİK İŞLER İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde "yöneticinin karar yeteneği, yöneticinin yönetim anlayışı, takdir edilme, mesleki kararların uygulanma biçimi" yer almış ve her değişken ayrı ayrı incelenmiştir.

Tablo 43. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Yöneticinin Karar Vermedeki Yeteneği Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım

6	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	15.084	4	0.004*	5.608	4	0.230
Medeni Durum	0.522	4	0.971	6.839	4	0.144
Yaş	12.266	12	0.424	9.274	12	0.679
Eğitim Durumu	6.056	8	0.640	8.916	8	0.349
Branş Durumu	11.871	16	0.752	19.076	8	0.264
Mesleki Deneyim	14.585	12	0.264	11.370	12	0.491
Meslek Seçimi	16.526	4	0.002*	6.535	4	0.162
Gelir Durumu	10.795	8	0.213	13.102	8	0.108

* $p<.05$

Bkz. Ek C Tablo 3-A, 3-B

Tablo 43'e göre, yöneticinin "karar yeteneği" ile Resmi Liselerde cinsiyet, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. özel Liselerde ise anlamlı ilişkisi olan bir değişken yoktur. Bu maddeye verilen cevaplara göre, Resmi Liselerde tatmin oranı %49, özel Liselerde %59.7'dir. Görüldüğü gibi iki grupta da orta düzeyde bir tatmin sözkonusudur.

Cinsiyete göre; Resmi liselerde görev yapan kadınların %49'u, erkeklerin de %50'si memnun ve çok memnundur ($X^2=15.084$ sd=4 $p<.05$).

Meslek seçimine göre de, mesleğini isteyerek seçenlerde tatmin oranı %52.5, seçmeyenlerde %35.1'dir ($X^2=16.526$ sd=4 $p<.05$).

Tablo 44. Resmi ve özel olullarda çalışan öğretmenlerin Yöneticinin Emrindeki Kişileri İyi Yönetmesi Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Özet Dağılımı

5	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	4.051	4	0.399	3.596	4	0.463
Medeni Durum	3.105	4	0.540	7.870	4	0.096
Yaş	7.686	12	0.809	13.696	12	0.320
Eğitim Durumu	15.421	8	0.051	15.057	8	0.058
Branş Durumu	24.993	16	0.069	20.339	16	0.205
Mesleki Deneyim	17.020	12	0.148	25.470	12	0.012*
Meslek Seçimi	7.609	4	0.107	6.322	4	0.176
Gelir Durumu	5.924	8	0.655	10.389	8	0.238

* $p<.05$

Tablo 44'e göre; öğretmenlerin "yöneticinin yönetim anlayışı" açısından tatmin durumları ile Resmi Liselerde anlamlı ilişkisi olan değişken yoktur. özel Liselerde mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Bu maddeye verilen cevaplara göre Resmi Liselerde tatmin oranı %55.6, özel Liselerde ise %62.1'dir. Her iki grupta da orta düzeyde bir tatmin mevcuttur.

özel liselerde çalışanlarda mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında olanların %42.9'u memnun, %14.9'u çok memnun, 6-10 yıl arasında olanların %47.5'u memnun, %23'ü çok memnun, 11-20 yıl görev yapanlardan %37.5'u memnun, %14.6'sı çok memnundur. 21 yıl ve üzeri görev yapanlarda %62'si memnun, %12'si çok memnundur. Burada ne fazla tatmin olan grup 21 yıl ve üzerinde görev yapanlardır (%73.4). En az tatmin olan grup ise 11-20 yıl arası görev yapanlardır (%52.1) dir ($\chi^2=25.470$ sd=12 $p<.05$).

Demek ki görev süresi fazlalaştıkça yöneticinin kişiler üzerindeki baskısı da azalmaktadır.

Tablo 45. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin "Takdir Edilme" Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

19	Resmi Lise			Özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	24.011	4	0.000*	4.229	4	0.375
Medeni Durum	3.927	4	0.415	6.021	4	0.197
Yaş	13.966	12	0.302	6.631	12	0.881
Eğitim Durumu	15.039	8	0.058	5.151	8	0.741
Brans Durumu	19.967	16	0.221	14.916	16	0.530
Mesleki Deneyim	15.554	12	0.212	12.017	12	0.444
Meslek Seçimi	17.125	4	0.001*	10.518	4	0.032*
Gelir Durumu	9.790	8	0.280	7.930	8	0.440

* $p<.05$

Tablo 45'e göre; öğretmenlerin yaptığı işten takdir edilme durumu ile Resmi Liselerde cinsiyet, meslek seçimi, özel Liselerde ise yalnız meslek seçimi arasında anlamlı

bir ilişki görülmektedir. Bu maddeye verilen cevaplara göre, toplam tatmin oranlarına bakıldığında Resmi liselerde %42.6, özel liselerde %66'dır.

Cinsiyet Değişkenine Göre; Resmi liselerde bayan öğretmenlerin %48'i erkeklerin de %37'si memnun ve çok memnundur. Görüldüğü gibi takdir edilme açısından en fazla memnun olan grup bayan öğretmenlerdir ($X^2=24.011$ sd=4 $p<.05$).

Meslek Seçimine göre; Resmi liselerde Mesleğini isteyerek seçenlerden %40.6'sı memnun, %5.4'ü çok memnundur. Mesleğini istemiyerek seçenlerden ise %29.1'i memnun, %1.2'si çok memnundur ($X^2=17.198$ sd=4 $p<.05$). Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerde tatmin olma oranı %46, istemiyerek seçenlerde ise %30.3'tur.

Özel liselerde de mesleğini isteyerek seçenlerden %46.8'i memnun, %11.2'si çok memnun, mesleğini istemiyerek seçenlerde ise %40.2'si memnun %14.3'ü çok memnundur ($X^2=10.518$ sd=4 $p<.05$). Buna göre mesleğini isteyerek seçmiş olanlarda toplam tatmin oranı %56, istemiyerek seçenlerde ise %63.5'tir.

Tablo 46 incelendiğinde, öğretmenlerin meslekleriyle ilgili alınan kararların uygulanma biçimi açısından iki grupta da meslek seçimi etkili bir değişken olarak görülmektedir. Bu maddeye verilen cevaplara göre Resmi Liselerde tatmin oranı %51.7, özel Liselerde %66.1'dir. Görüldüğü gibi iki grupta da orta düzeyde tatmin sözkonusudur. Öğretmenler kendilerini ilgilendiren konularda karar verilirken fikirlerinin alınmasını istemektedirler.

Meslek Seçimine göre Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %54.7'si memnun, çok memnun, istemeyerek seçenlerin %39.3'ü memnun ve çok memnundur ($X^2=22.180$ sd=4 $p<.05$).

Tablo 46. Resmi ve özel Liselerde Görev Yapan öğretmenlerin Alınan Mesleki Kararların Uygulama Biçimlerinden Doğan Tatmin Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

12	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	4.916	4	0.296	4.169	4	0.383
Medeni Durum	0.898	4	0.924	7.797	4	0.099
Yaş	4.851	12	0.962	6.127	12	0.909
Eğitim Durumu	2.432	8	0.964	8.765	8	0.362
Branş Durumu	10.765	16	0.823	25.155	16	0.067
Mesleki Deneyim	11.909	12	0.453	5.944	12	0.918
Meslek Seçimi	22.180	4	0.000*	13.127	4	0.010*
Gelir Durumu	4.644	8	0.794	10.542	8	0.229

* p<.05

özel liselerde de mesleğini isteyerek seçenlerin %69.2'si memnun ve çok memnun, istemiyerek seçenlerin de %52.3'ü memnun ve çok memnundur. ($X^2=13.127$ sd=4 p<.0.5).

7.3.4. IV. İŞ TATMİNİ FAKTÖRÜ: YARATICILIK İLE İLGİLİ

BULGULAR

Bu faktörde yer alan değişkenler; "kendi yöntemlerini kullanma, kendi kararlarını uygulama" ile ilgilidir.

Tablo 47 incelendiğinde; öğretmenlerin mesleklerinde "kendi yöntemlerini kullanmaları" açısından Resmi Liselerde cinsiyet, meslek seçimi, özel Liselerde de meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Ancak toplam tatmin durumlarını karşılaştırdığımızda, Resmi Liselerde çalışanlarda tatmin oranı %67.1, özel liselerde çalışanlarda ise bu oran, %77.2'dir. İki grupta da tatmin oranı yüksektir.

Tablo 47. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin
Kendi Yöntemlerini Kullanmaları Açısından Tatmin
Durumlarını Gösteren özet Dağılım

16	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	10.031	4	0.040*	4.560	4	0.335
Medeni Durum	3.224	4	0.521	1.869	4	0.759
Yaş	8.322	12	0.759	15.191	12	0.231
Eğitim Durumu	3.030	8	0.932	3.251	8	0.917
Branş Durumu	25.482	16	0.061	30.599	16	0.015*
Mesleki Deneyim	6.801	12	0.870	10.005	12	0.615
Meslek Seçimi	18.506	4	0.001*	30.776	4	0.000*
Gelir Durumu	12.407	8	0.133	7.279	8	0.506

* p<.05

Bkz. Ek C Tablo 4-A, 4-B

Cinsiyet yönünden bakıldığında; Resmi Liselerde Çalışan öğretmenlerin %55.7'si memnun, %15.4'ü çok memnundur. Erkeklerin %52.2'si memnun, %10.5'i çok memnundur ($X^2=10.03$ $sd=4$ $p<.05$). Buna göre kadınların %71.1'i, erkeklerin %63'ü tatmin olmaktadır.

Branş durumuna göre de; özel liselerde Sosyal Bilgiler dalında görev yapanların %78'i, Yabancı Dil öğretmenlerinin %82'si, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %66'sı, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar dalında görev yapanların %91'i Eğitim ve Felsefe dalında görev yapanların %54'ü memnun ve çok memnun görünmektedir ($X^2=30.599$ $sd=16$ $p<.05$). Kendi yöntemlerini kullanma açısından en az tatmin olan grup Eğitim ve Felsefe öğretmenleridir. En fazla tatmin olan grup da Yabancı Dil öğretmenleri (%81.6) ile Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir (%91.1). Çünkü Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar dalı büyük ölçüde beceriye dayanmaktadır.

Meslek seçimine göre, Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçmiş olanların %54.9'u memnun, %14'ü çok memnun, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %50.6'sı memnun, %9.5'u çok memnundur ($\chi^2=18.506$ sd=4 $p<.05$). Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerin %69'u, mesleğini istemiyerek seçmiş olanların %60'ı tatmin olmaktadır.

Özel liselerde ise mesleğini isteyerek seçenlerin %59.2'si memnun %23.6'sı çok memnun, mesleğini istemiyerek seçenlerin %34.9'u memnun, %19.1'i çok memnundur ($\chi^2=30.776$ sd=4 $p<.05$). Buna göre mesleğini isteyerek seçmiş olanların %83'ü, mesleğini istemiyerek seçmiş olanların %54'ü tatmin olmaktadır.

Tablo 48. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kendi Fikir ve Kanaatlerini Rahatça Uygulamaları Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

15	Resmi Lise			Özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	16.272	4	0.002*	2.950	4	0.566
Medeni Durum	3.577	4	0.466	0.760	4	0.943
Yaş	7.470	12	0.825	11.779	12	0.463
Eğitim Durumu	9.873	8	0.274	10.273	8	0.246
Branş Durumu	32.049	16	0.009*	15.451	16	0.491
Mesleki Deneyim	6.299	12	0.900	12.045	12	0.442
Meslek Seçimi	5.943	4	0.203	9.784	4	0.044*
Gelir Durumu	13.356	8	0.100	5.636	8	0.687

* $p<.05$

Tablo 48'e göre, öğretmenlerin "kendi fikir ve kanaatlerini rahatça kullanmaları" açısından Resmi Liselerde cinsiyet, branş durumu, özel Liselerde meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur. Bu maddeye verilen ce-

vaplara göre toplam tatmin durumları Resmi Liselerde %55.7, özel liselerde %66.3' tür. İki grupta da orta düzeyde bir tatmin sözkonusudur.

Cinsiyete göre; Resmi liselerde çalışan bayan öğretmenlerin %61'i, erkeklerin %50'si memnun ve çok memnundur ($\chi^2=15.272$ sd=4 $p<.05$). Buna göre kadınların tatmin oranları daha yüksektir.

Branş durumuna göre; Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %49'u, Yabancı Dil öğretmenlerinin %59'u, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %58'i, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %70'i, Eğitim ve Felsefe grubu öğretmenlerinin de %53'ü memnun ve çok memnundur ($\chi^2=32.049$ sd=16 $p<.05$).

Buna göre en fazla tatmin olan grup Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir. Çünkü bu branşlar geniş ölçüde öğretmenlerin yaratıcılıklarına dayanmaktadır. En az tatmin olan grup ise Sosyal Bilgiler öğretmenleridir. Bunun nedeni de bu derslerin ezber dersleri olması öğrencileri yönlendirmek için gerekli fırsatların yaratılmamasından ileri gelmektedir.

Meslek Seçimine göre; özel liselerde çalışan öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçmiş olanların %55.1'i memnun, %14.2'si çok memnundur. Mesleğini istemeyerek seçmiş olanlardan %38.1'i memnun, %14.3'ü çok memnun görünmektedir ($\chi^2=9.984$ sd=4 $p<.05$). Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerin %73'ü, mesleğini istemiyerek seçenlerin %52'si tatmin olmaktadır.

7.3.5. V. İŞ TATMINİ FAKTÖRÜ: SERBESTLİK İLE İLGİLİ

BULGULAR

Bu faktörde "bağımsız çalışma imkanı, mesleki meşguliyet, değişik şeyler yapabilme" ile ilgili değişkenler yer almaktadır.

Tablo 49. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin
"Bağımsız Çalışma İmkânı" Olması Durumunun Tatmin Düzeyini
Göstereen Özet Dağılımı

2	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	29.201	4	0.000*	4.448	4	0.348
Medeni Durum	2.973	4	0.562	7.872	4	0.096
Yaş	9.893	12	0.625	16.830	12	0.156
Eğitim Durumu	6.587	8	0.581	14.988	8	0.059
Branş Durumu	17.870	16	0.331	19.280	16	0.254
Mesleki Deneyim	18.814	12	0.093	18.998	12	0.088
Meslek Seçimi	8.786	4	0.066	13.311	4	0.009*
Gelir Durumu	1.589	8	0.991	4.604	8	0.798

* p<.05

Bkz. Ek C Tablo 5-A, 5-B

Tablo 49'a göre; öğretmenlerin bağımsız çalışma imkânı olması durumunun Resmi Liselerde cinsiyet, özel Liselerde meslek seçimi ile anlamlı bir ilişkisi vardır. Bu maddeye verilen cevaplara göre toplam tatmin oranı Resmi Liselerde %82, özel Liselerde %86.6'dır. İki grupta da tatmin olma derecesi yüksektir.

Cinsiyete göre; Resmi liselerde çalışan kadınların %87'si, erkeklerin %76'sı memnun ve çok memnundur ($X^2=29.201$ $sd=4$ $p<.05$). Kadınlar, mesleğin verdiği serbestlikten daha fazla memnundurlar.

Özel liselerde çalışanlarda ise, $X^2=13.311$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre mesleğini isteyerek seçenlerin %76'sı, istemiyerek seçenlerin de %74'ü tatmin olmaktadır.

Tablo 50. Resmi ve özel Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Meşguliyet Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Özet Dağılımı

1	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	2.222	4	0.695	5.671	4	0.225
Medeni Durum	8.365	4	0.079	13.810	4	0.007*
Yaş	25.876	12	0.011*	43.806	12	0.000*
Eğitim Durumu	10.391	8	0.238	4.840	8	0.774
Branş Durumu	15.035	16	0.522	15.301	16	0.502
Mesleki Deneyim	22.809	12	0.029	28.025	12	0.005*
Meslek Seçimi	35.449	4	0.000*	15.730	4	0.003*
Gelir Durumu	10.195	8	0.251	12.232	8	0.141

* $p < .05$

Tablo 50'ye göre; öğretmenlerin mesleğin her zaman kendilerini meşgul etmesi yönünden Resmi Liselerde yaş, mesleki deneyim, meslek seçimi, özel Liselerde medeni durum, yaş, mesleki deneyim ve meslek seçimi açısından anlamlı bir ilişki vardır.

Bu maddeye verilen cevaplara göre, Resmi liselerde genel tatmin oranı %53.2, özel liselerde ise 61.2'dir. Görüldüğü gibi her iki grupta da meşguliyet açısından orta düzeyde bir tatmin söz konusudur.

Medeni duruma göre, özel liselerde çalışanlarda evli olanların %48.8'i memnun, %14.9'u çok memnun, bekâr ve dul olanların %51.9'u memnun, %5.4'ü çok memnundur ($X^2=13.810$ $sd=4$ $p<.05$). Burada en fazla tatmin olanlar evlilerdir.

Yaş durumuna göre de; Resmi liselerde 20-25 yaş arasındakilerin %44.8'i memnun, %34'ü çok memnundur.

26-30 yaş arasındakilerden %5'i, 31-40 yaş arasındakilerin %52'si, 41 yaş ve üzerinde olanların ise %58'i mem-

nun ve çok memnundur ($X^2=25.876$ sd=12 $p<.05$). Burada, mesleki meşguliyetten en fazla tatmin olan grup 41 yaş ve üzerindeki kişilerdir (%58). En az tatmin olan grup da 20-25 yaş arasında olanlardır (%48.2).

özel liselerde de 20-25 yaş grubundakilerin %43'ü, 26-30 yaş arasında olanların %63'ü, 31-40 yaş arasındakilerin %62'si, 41 yaş ve üzerinde olanların %71'i memnun ve çok memnundur ($X^2=43.806$ sd=4 $p<.05$)

Buna göre en fazla tatmin olan grup yine 41 yaş ve üzerindedirler. En az tatmin olan grupta 20-25 yaş arasındadır.

Mesleki Deneyime göre; Resmi liselerde 1-5 yıl arasında çalışanların %50'si, 6-10 yıl arasındakilerin %54'ü, 11-20 yıl arasındakilerin %52'si, 21 yıl ve üzerindeki kişilerin %60'ı memnun ve çok memnundur ($X^2=22.809$ sd=12 $p<.05$). Buna göre en fazla tatmin olan grup 21 yıl üzerinde görev yapanlardır. En az tatmin olan grup yine mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında olanlardır.

özel liselerde çalışanlarda ise $X^2=28.025$ sd=12 $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında olanların %58'i, 6-10 yıl arasında olanların %67'si, 11-20 yıl arasında görev yapanların %56.2'si, 21 yıl üzerinde çalışanların %69'u memnun ve çok memnundur. Buna göre en fazla tatmin olan grup 21 yılın üzerinde görev yapanlardır. En az tatmin olan grup da 11-20 yıl arasında görev yapanlardır.

Görüldüğü gibi iki grupta da yaş ilerledikçe ve deneyim arttıkça mesleki meşguliyet insanlarda daha fazla haz yaratmaktadır. Çünkü kişiler uzun yıllar içinde kendilerini meslekleriyle bütünleşmiş hissetmektedirler.

Meslek seçimi ile meşguliyet arasındaki ilişkiye göre Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %57'si, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %36'sı memnun ve çok

memnun olduklarını belirtmektedirler ($X^2=35.449$ $sd=4$ $p<.05$)

özel liselerde de $X^2=15.730$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre mesleğini isteyerek seçenlerden %53.2'si memnun, %10.5'u çok memnun, mesleğini istemeyerek seçmiş olanların %36.5'u memnun, %14.3'ü çok memnundur. Görüldüğü gibi mesleğini isteyerek seçmiş olanların %63.7'si, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %50.8'i tatmin olmaktadır.

Tablo 51. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Mesleklerinde Arasıra Değişik Şeyler Yapabilme İmkânının Olması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren özet Dağılım

3	Resmi Lise			Özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	11.768	4	0.019*	0.791	4	0.939
Medeni Durum	5.784	4	0.215	4.102	4	0.392
Yaş	4.008	12	0.983	11.721	12	0.468
Eğitim Durumu	11.904	8	0.155	13.062	8	0.109
Branş Durumu	22.616	16	0.124	20.329	16	0.205
Mesleki Deneyim	14.365	12	0.278	14.270	12	0.283
Meslek Seçimi	14.516	4	0.005*	5.495	4	0.240
Gelir Durumu	1.745	8	0.987	8.488	8	0.386

* $p<.05$

Tablo 51'e göre; öğretmenlerin "mesleklerinde arasıra değişik şeyler yapabilme imkânlarının olması" açısından Resmi Liselerde cinsiyet, meslek seçimi etkili bir değişken olarak görülmektedir. özel Liselerde ise anlamlı bir ilişki görülen değişken yoktur. Bu maddeye verilen cevaplara göre, Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin %75.5'i, özel Liselerde ise %80.7'si bu durumdan tatmin olmaktadır.

Bu da öğretmenlik mesleğinin değişik şeyler yapma açısından kişileri geniş ölçüde tatmin ettiğini bize göstermektedir.

Cinsiyete göre; Resmi liselerde kadınların %77'si, erkeklerin %69'u, memnun ve çok memnundur ($X^2=11.768$ sd=4 $p<.05$). Görüldüğü gibi bayanlar, değişik şeyler yapabilmeleri açısından daha fazla tatmin olmaktadır.

Meslek Seçimine bakıldığında; Resmi liselerde işini isteyerek seçenlerden %63.4'ü memnun %14.5'u çok memnun, mesleğini istemiyerek seçenlerden %59.5'u memnun, %7.1'i çok memnundur ($X^2=14.516$ sd=4 $p<.05$). Bu ilişkiye göre, işini isteyerek seçenlerde tatmin oranı %77.9, işini isteyerek seçmeyenlerde ise bu oran %66.6'dır.

Yukarıda iş tatmini ile ilgili 16 değişkenin ki-kare sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim, mesleki seçimi ve gelir durumu arasındaki ilişkileri açıklanmıştır. Bu ilişkilere göre iki grupta da öğretmenlerin değişik düzeylerde tatmin durumları ortaya çıkmıştır. Bu durumda hipotezimiz kabul edilmiştir.

7.4. İŞ STRESİ FAKTÖRLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu kısımda iş stresi ile ilgili dokuz faktör ayrı ayrı açıklanmıştır. Bunlar "yönetim sorunları, mesleki sorunlar, maaş durumu, zaman yetersizliği, öğrenci sorunları, müfredat programı, öğretim sorunları, merkezi yönetim ve günlük sorunlar" ile ilgili faktörlerdir.

"Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin stres faktörleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezini açıklamak için deneklerin stres durumları ile ilgili ankete verdikleri cevaplar faktör analizine tabi tutulmuştur. Elde edilen faktörler ile ilişkiler yönünden X^2 sonuçları iki

grubu karşılaştıracak biçimde tablolar haline getirilmiş ve açıklanmıştır.

7.4.1. I.İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: YÖNETİM İLE İLGİLİ SORUNLARA İLİŞKİN BULGULAR

Bu faktörde disiplin olaylarında yönetimle aynı görüşte olma, yöneticilerin, eğitim ve öğretimle ilgili konularda görüşlerinin alınmaması, yönetimin bazı öğretmenlere ayrıcalıklı davranması, yöneticilerin sorunlu velilere yardımda isteksiz davranması, meslekte siyasi ayrımların yapılması, yapılan özel çabalar için takdir edilmeme, okuldaki disiplin politikasının yetersizliği, başarısız öğrencilerin sınıf geçirmede okul içinden ve dışından gelen baskılar, öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma yoksunluğu yer almaktadır.

Tablo 52. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Disiplin Olaylarında Yöneticilerle Aynı Görüşleri Paylaşmaktan Doğan Streslerini Gösteren özet Dağılım

34	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	6.302	4	0.177	2.567	4	0.632
Medeni Durum	1.623	4	0.804	0.571	4	0.966
Yaş	9.384	12	0.669	12.997	12	0.369
Eğitim Durumu	4.242	8	0.834	5.504	8	0.702
Branş Durumu	21.128	16	0.173	11.939	16	0.748
Mesleki Deneyim	8.692	12	0.729	6.942	12	0.861
Meslek Seçimi	6.882	4	0.142	5.873	4	0.208
Gelir Durumu	10.396	8	0.238	6.760	8	0.562

Bkz. Ek C Tablo 6-A, 6-B

Tablo 52'ye göre, öğretmenlerin disiplin olaylarında yöneticilerle aynı görüşleri paylaşmamalarından doğan stres durumları ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Ancak bu maddeye verilen cevaplara göre toplam stres durumlarına baktığımızda Resmi liselerde stres oranı %18.3, özel liselerde ise %11.5'tur. Her iki grupta da nadiren bir stres durumu vardır.

Tablo 53. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yöneticilerin, Eğitim ve Öğretimle ilgili Kararlar Alırken Görüşlerinin Alınmamasından Doğan Stres Durumlarını Gösterir özet Dağılımı

17	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	1.781	4	0.775	10.692	4	0.030*
Medeni Durum	4.651	4	0.324	1.857	4	0.761
Yaş	22.639	12	0.030*	13.084	12	0.363
Eğitim Durumu	3.684	8	0.884	5.495	8	0.703
Branş Durumu	11.774	16	0.759	17.788	16	0.336
Mesleki Deneyim	22.882	12	0.028*	14.078	12	0.295
Meslek Seçimi	8.647	4	0.070	10.276	4	0.036*
Gelir Durumu	6.038	8	0.643	15.637	8	0.047*

* p<.05

Tablo 53'e göre; öğretmenlerin eğitim ve öğretimle ilgili kararların alınmamasından olağan stres durumları ile Resmi Liselerde yaş, mesleki deneyim, özel Liselerde cinsiyet, meslek seçimi, gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu maddeye verilen cevaplara göre, Resmi

Liselerde stres %51.4, özel Liselerde ise %43.6'dır. Her iki grupta da orta düzeyde bir stres yaşanmaktadır.

özel liselerde alınan kararlara katılmamaktan dolayı %21.6'sı bazen, %22.8'i sık sık ve her zaman; erkeklerin %27.7'si bazen, %14.2'si sık sık ve her zaman stres duyduklarını belirtmektedirler. $X^2=10.692$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, burada kadınlar daha streslidir (%44.5), erkeklerde ise bu oran (%41.9)'dur.

Mesleki Deneyime göre, Resmi liselerde mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında olanların %20.1 bazen, %26'sı sık sık ve her zaman, 6-10 yıl arasında çalışanların %22.6'sı bazen, %25'i sık sık ve her zaman, 11-20 yıl arasında çalışanların %23.8'i bazen, %30'u sık sık ve her zaman, 21 yıl ve üzerinde çalışanların %25.3'ü bazen, %31'i sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=22.882$ $sd=12$ $p<.05$). Bu ilişkiye göre en fazla stres duyanlar 21 yıl ve üstünde çalışanlardır (%31). En az ise stres duyanlarda 1-5 yıl arasında çalışanlardır (%26). Çünkü meslekte deneyim arttıkça, kişiler meslekleri ile ilgili alınan kararlara daha çok katılmak istemektedirler.

Meslek seçimine göre özel liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %21.7'si bazen, %18.4'ü sık sık ve her zaman, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %31.8'i bazen, %27'si sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=10.276$ $sd=4$ $p<.05$).

Tablo 54. Resmi Ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin
Bazı öğretmenlere Karşı Yönetimin Ayrıcalıklı
Davranmasından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet
Dağılım

31	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	0.216	4	0.994	4.276	4	0.369
Medeni Durum	5.395	4	0.249	3.593	4	0.463
Yaş	13.731	12	0.318	11.639	12	0.475
Eğitim Durumu	14.200	8	0.076	10.856	8	0.209
Branş Durumu	8.899	16	0.917	18.864	16	0.275
Mesleki Deneyim	9.094	12	0.694	10.796	12	0.546
Meslek Seçimi	2.240	4	0.691	5.079	4	0.279
Gelir Durumu	13.493	8	0.096	4.911	8	0.767

öğretmenlerin "bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı tutumu" dolayısı ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi, gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu maddeye verilen cevaplara göre toplam stres oranları Resmi Liselerde %18.8 iken, özel Liselerde %17.3'tür. İki grupta da yöneticilerin kişilere ayrıcalıklı davranmaları bir strese neden değildir.

öğretmenlerin, yöneticilerin sorunlu velilere yardımda isteksiz davranmasından, öğretmenlerin duydukları stres durumları ile Resmi Liselerde cinsiyet, branş, mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki vardır. özel Liselerde ise anlamlı bir ilişki görülememiştir (Tablo 55). Toplam stres, Resmi liselerde %11.9, özel Liselerde çalışan öğretmenlerde %8.4'tür. İki grupta da yöneticilerin sorunlu velilerle ilişkileri stres yaratacak düzeyde değildir.

Tablo 55. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yöneticilerin Sorunlu Velilere Yardımda İsteksiz Davranmasından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

13	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	11.016	4	0.026*	2.767	4	0.597
Medeni Durum	2.326	4	0.676	5.554	4	0.235
Yaş	12.714	12	0.390	8.190	12	0.770
Eğitim Durumu	11.773	8	0.161	6.033	8	0.643
Branş Durumu	28.409	16	0.028*	7.034	16	0.972
Mesleki Deneyim	24.566	12	0.017*	12.824	12	0.381
Meslek Seçimi	3.995	4	0.406	4.993	4	0.288
Gelir Durumu	9.885	8	0.273	5.828	8	0.666

* p<.05

Cinsiyete göre; Resmi Liselerde kadınların %12'si, erkeklerin %11.8'i sık sık, her zaman streslidir ($X^2=11.016$ $sd=4$ $p<.05$).

Branş durumuna göre, Resmi Liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %20'si, Yabancı Dil öğretmenlerinin %32.3'ü, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %23.4'ü, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %25'i, Eğitim ve Felsefe öğretmenlerini %21.7'si sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=28.409$ $sd=16$ $p<.05$). Bu ilişkiye göre en fazla stres, Yabancı Dil öğretmenlerinde; en az stres de Sosyal Bilgiler öğretmenlerinde görülmektedir.

Mesleki deneyime göre, Resmi liselerde 1-5 yıl arasında çalışanların %22'si, 6-10 yıl arasında çalışanların %21.6'sı, 11-20 yıl çalışanların %15'i, 21 yıl ve üzerinde çalışanların %6'sı, sık sık ve her zaman stres duyduklarını

belirtmektedirler ($X^2=24.566$ $sd=12$ $p<.05$). Buna göre en fazla stresli grup 11-20 yıl arasında çalışanlardır.

Tablo 56. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerde Meslekte Siyasi Ayrımların Yapılmasından Doğan Stres Durumlarını Gösteren özel Dağılım

32	Resmi Lise			özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	18.889	4	0.000*	4.407	4	0.353
Medeni Durum	3.700	4	0.448	3.735	4	0.443
Yaş	13.614	12	0.326	16.695	12	0.161
Eğitim Durumu	6.082	8	0.638	3.324	8	0.912
Branş Durumu	29.631	16	0.019*	25.024	16	0.069
Mesleki Deneyim	10.913	12	0.536	7.780	12	0.802
Meslek Seçimi	5.355	4	0.252	4.518	4	0.340
Gelir Durumu	5.411	8	0.712	6.695	8	0.569

* $p<.05$

Tablo 56'ya göre; öğretmenlerin "meslekte siyasi ayrımların yapılması"ndan doğan stres durumlarını incelediğimizde Resmi Liselerde cinsiyet, branş durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. özel Liselerde ise bu hususta etkili bir değişken yoktur.

Her iki grupta da toplam stres durumlarını karşılaştırdığımızda Resmi liselerde stres oranı %24, özel liselerde %11.2'dir. Her iki grupta da önemli bir stres durumu mevcut değildir. Resmi liselerde siyasi etmenler öğretmenleri biraz daha fazla rahatsız etmektedir.

Cinsiyet Değişkenine göre; Resmi Liselerde %19.3'ü, erkeklerin %29'u, sık sık ve her zaman stresli olduklarını belirtmektedirler ($X^2=18.889$ $sd=4$ $p<.05$). Meslekte siyasi

ayrımaların yapılmasından erkekler daha fazla stres duymaktadırlar.

Branş durumuna göre de, Sosyal Bilgiler öğretmenlerinde sık sık ve her zaman stres duyanların oranı %21.4, Yabancı Dil öğretmenlerinde %31.4, Fen Bilgisi öğretmenlerinde %25.1, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinde %19.5, Felsefe öğretmenlerinde %22.4'tür ($\chi^2=24.631$, $sd=16$ $p<.05$). Bu ilişkiye göre en fazla stres Yabancı Dil öğretmenlerindedir. En az stres ise, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerindedir.

Tablo 57. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin yaptıkları özel çabalar için Takdir Edilmemekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

27	Resmi Lise			Özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	4.263	4	0.371	5.943	4	0.203
Medeni Durum	2.828	4	0.586	4.599	4	0.330
Yaş	13.940	12	0.304	26.120	12	0.010*
Eğitim Durumu	6.149	8	0.630	4.832	8	0.775
Branş Durumu	17.554	16	0.350	11.178	16	0.798
Mesleki Deneyim	16.769	12	0.158	29.678	12	0.003*
Meslek Seçimi	11.790	4	0.019*	16.539	4	0.002*
Gelir Durumu	17.388	8	0.026*	6.784	8	0.560

* $p<.05$

Tablo 57'ye göre; öğretmenlerin yaptıkları özel çabalar için takdir edilmeme, onaylanmama durumları ile Resmi Liselerde meslek seçimi, gelir durumu, özel Liselerde yaş, meslek deneyimi, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki mevcuttur.

Bu maddeye verilen cevaplara göre Resmi liselerde Stres oranı %23.1, Özel Liselerde çalışanlarda %17.3'tür. Görüldüğü gibi her iki grupta da önemli bir stres mevcut değildir.

Yaş durumuna göre; özel liselerde 20-25 yaş arasındakilerin %25.9'u biraz, %15.6'sı sık sık ve her zaman, 26-30 yaşındakilerin %33.7'si bazen, %14'ü sık sık ve her zaman, 31-40 yaşındakilerin %26.8'i bazen, %23.7'si sık sık ve her zaman, 41 yaş ve üzerindekiilerin %28.12'si bazen, %14.6'sı sık sık ve her zaman streslidirler.

Buna göre en stresli grup 31-40 yaş arasındakilerdedir ($X^2=26.120$ $sd=12$ $p<.05$).

Mesleki deneyime göre de özel liselerde 1-5 yıl mesleki deneyimi olanların %30.4'ü bazen, %14.3'ü sık sık ve her zaman streslidirler. 6-10 yıllıkların %21.3'ü bazen, %17'si sık sık ve her zaman, 11-20 yıllıkların %29.2'si biraz, %31.3'ü sık sık ve her zaman, 21 yıllıkların ise %31.7'si biraz, %13.4'ü sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=29.678$, $sd=12$, $p<.05$). Burada da en stresli grup 11-20 yıllıklardır. En az stres de 5-10 yıllar arasında çalışanlardadır.

Meslek seçimine göre de; mesleğini isteyerek seçenlerin %28.3'ü bazen, %20.9'u sık sık ve her zaman, mesleğini istemiyerek seçenlerin ise %20.'si bazen, %31.6'sı sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=11.790$ $sd=4$ $p<.05$).

özel liselerde ise mesleğini isteyerek seçenlerden %29.2'si bazen, %14.6'sı sık sık ve her zaman mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %27'si bazen, %29'u sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=16.539$ $sd=4$ $p<.05$). Buna göre, her iki grupta da mesleğini istemiyerek seçenlerde stres daha fazladır.

Gelir durumuna göre; Resmi liselerde geliri 200 binin altında olanlardan %25.3'ü bazen, %23'ü sık sık ve her zaman, geliri 201-300 bin arasında olanların da %36.6'sı

bazen, %29'u sık sık ve her zaman stresli olduklarını belirtmişlerdir ($\chi^2=17.388$ sd=8, $p<.05$). Buna göre geliri 201-300 bin lira olanlarda stres oranı daha fazladır. 200 binin altında olanlarda ise biraz daha düşüktür.

Orta gelir düzeyinde olanların orta yaş grubu ve 11-20 yıl arasında çalışanlardan oluştuğunu düşünürsek en fazla stres duyanlar da bu gruptandır. Kişiler her zaman yaptıkları çabalar karşısında takdir edilmeyi beklerler.

Tablo 58. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin Okuldaki Disiplin Politikasının Yetersizliğinden Duydukları Stresi Gösteren özet Dağılımı

12	Resmi Lise			Özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	3.076	4	0.545	1.585	4	0.811
Medeni Durum	1.842	4	8.764	3.326	4	0.504
Yaş	11.310	12	0.502	14.895	12	0.247
Eğitim Durumu	17.547	8	0.024*	10.315	8	0.243
Branş Durumu	19.876	16	0.225	12.390	16	0.716
Mesleki Deneyim	20.044	12	0.066	20.647	12	0.055
Meslek Seçimi	5.667	4	0.225	10.495	4	0.032*
Gelir Durumu	11.016	8	0.200	3.179	8	0.922

* $p<.05$

Tablo 58'e göre "okuldaki disiplin politikasının yetersizliği" ile Resmi Liselerde eğitim durumu, özel Liselerde meslek seçimi anlamlı değişkenler olarak görülmektedir.

Bu maddeye verilen cevaplara göre, toplam stres oranı Resmi liselerde; %23.2, özel liselerde %19.1'dir. İki grupta da çok az bir stres yaşanmaktadır.

Eğitim durumuna göre Resmi Liselerde; yüksek okul mezunlarının %26.2'si, üniversite mezunlarının %21.2'si, yüksek lisans ve doktora yapanların %19.7'si her zaman streslidir ($\chi^2=17.547$ sd=8 $p<.05$). Buna göre en fazla stres duyanlar yüksek okul mezunlarıdır.

Meslek seçimine göre de özel liselerde $\chi^2=10.495$ sd=4 $p<.05$ anlamlılık düzeyinde mesleğini isteyerek seçenlerin %19.5'u, istemiyerek seçmiş olanların %17.4'ü sık sık ve her zaman streslidir.

Tablo 59. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Başarısız Öğrencileri Sınıf Geçirmede Okul İçinden ve Okul Dışından Gelen Baskılar Dolayısıyla Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

29	Resmi Lise			Özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	7.068	4	0.132	3.011	4	0.556
Medeni Durum	0.944	4	0.918	11.239	4	0.024*
Yaş	6.681	12	0.877	9.866	12	0.627
Eğitim Durumu	10.646	8	0.222	11.482	8	0.175
Branş Durumu	17.682	16	0.342	9.882	16	0.872
Mesleki Deneyim	11.592	12	0.478	11.062	12	0.523
Meslek Seçimi	6.119	4	0.190	15.496	4	0.003*
Gelir Durumu	7.024	8	0.534	11.396	8	0.180

* $p<.05$

Tablo 59'a göre, öğretmenlerin başarısız öğrencileri sınıf geçirmede okul içinden ve dışından baskılar ile özel Liselerde medeni durum, meslek seçimi anlamlı değişkenler olarak görülmektedir. Resmi Liselerde ise anlamlı bir ilişki görülen değişken yoktur. Bu maddeye verilen cevaplara göre Resmi Liselerde stres oranı %28.6, özel Liselerde ise %13.27'dir.

Her iki grupta da öğretmenlere sınıf geçirmek için dışarıdan yapılan önemli bir baskı sözkonusu değildir.

Medeni Duruma göre özel Liselerde evlilerin %9'u bekâr ve dulların %21'i streslidir ($X^2=11.239$ sd=4 $p<.05$).

Meslek seçimine göre de özel Liselerde $X^2=15.496$ sd=4 $p<.05$ anlamlılık düzeyinde mesleğini isteyerek seçenlerin %11.6'sı, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %22.3'ü streslidirler.

Tablo 60. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Öğretim Kadrosu Arasında Arkadaşlık, İşbirliği ve Dayanışma Yoksunluğunun Yarattığı Stres Durumunu Gösteren Özet Dağılım

14	Resmi Lise			Özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	11.270	4	0.023*	7.405	4	0.115
Medeni Durum	0.869	4	0.928	6.943	4	0.138
Yaş	6.938	12	0.861	16.899	12	0.153
Eğitim Durumu	10.055	8	0.261	2.827	8	0.944
Branş Durumu	17.441	16	0.357	16.659	16	0.408
Mesleki Deneyim	4.956	12	0.959	14.484	12	0.270
Meslek Seçimi	9.400	4	0.051	4.666	4	0.329
Gelir Durumu	4.236	8	0.835	9.800	8	0.279

* $p<.05$

Tablo 60'a göre; öğretmenlerin "öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma açısından stres yaratan durum" ile medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. Bu maddeye verilen toplam stres oranlarına baktığımızda Resmi liselerde %18.5, özel liselerde %13.4' tür. Yine iki grupta da önemli boyutta ar-

kadaşlar arasında dayanışma ruhunun eksikliği söz konusu değildir.

Resmi liselerde cinsiyet değişkenine göre, bayan öğretmenlerin %15.6'sı erkeklerin %20'si sık sık ve her zaman stres duyduklarını belirtmektedirler($X^2=11.270$ sd=4 p<.05).

Bu ilişkiye göre, erkekler iş ortamında daha fazla dayanışma istemektedirler.

7.4.2. II.İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: MESLEKİ SORUNLAR İLE İLGİLİ İLİŞKİN BULGULAR

Bu faktörde;öğretimde yeterli ölçüde başarılı olama-ma, bir aktör gibi rol yapma, yeni bilimsel ve mesleki yayınları takip edememe, öğrencileri inceleme ve araştırmaya sevk edememe, teftişlerde subjektif değerlendirme sistemi" ile ilgili değişkenler tek tek incelenmiştir.

Tablo 61. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğretimde Yeteri Ölçüde Başarılı Olamamalarından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

40	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	4.980	4	0.289	7.528	4	0.110
Medeni Durum	2.843	4	0.584	3.485	4	0.480
Yaş	9.915	12	0.623	10.871	12	0.540
Eğitim Durumu	14.241	8	0.075	16.822	8	0.032*
Branş Durumu	11.414	16	0.783	27.586	16	0.035*
Mesleki Deneyim	12.407	12	0.413	14.480	12	0.271
Meslek Seçimi	9.599	4	0.047*	12.068	4	0.016*
Gelir Durumu	9.960	8	0.267	8.766	8	0.362

* p<.05

Bkz. Ek C Tablo 7-A, 7-B

Tablo 61'e göre; öğretmenlerin öğretimde yeteri derecede başarılı olamamaları durumundan doğan stres ile Resmi Liselerde meslek seçimi, özel Liselerde eğitim durumu, branş durumu, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu maddeye verilen cevaplara göre, Resmi Liselerde çalışanların %32'si özel Liselerde çalışanların %20'si streslidir. Her iki grupta da önemli bir stres yoktur.

özel liselerde $X^2=16.822$ $sd=8$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, yüksek okul mezunu öğretmenlerin %16.3'ü, Üniversite mezunu olanların %21.4'ü, Yüksek Lisans ve Doktora yapanların %22.2'si stresli görülmektedir. Buna göre en fazla stresli grup, Yüksek Lisans yapanlar ile Üniversite mezunu olanlardır.

Branş durumuna göre de, özel liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %16'sı, Yabancı Dil öğretmenlerinin %23'ü, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %28'i, Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %13'ü, Felsefe Grubu öğretmenlerinin %21'i sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=27.586$ $sd=16$ $p<.05$). Başarıya ulaşamamada en fazla stresi Fen Bilgisi Grubu öğretmenleri duymaktadır. Çünkü okullarımızda en fazla başarısızlık Fen derslerinden olmaktadır. Bu da yeni metodların denenmeyişi, öğrenciye yeteri kadar alıştırmaya ve araştırma imkânlarının verilmeyişi, sınıfların kalabalığı gibi nedenlerle izah edilebilir.

Meslek seçimine göre; Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçmiş olanların %30.4'ü mesleğini isteyerek seçmemiş olanların da %31.3'ü sık sık, her zaman streslidir ($X^2=9.599$ $sd=4$ $p<.05$).

özel liselerde de mesleğini isteyerek seçenlerin %17.6'sı, isteyerek seçmemiş olanların %30'u streslidir ($X^2=12.068$ $sd=4$ $p<.05$).

Tablo 62. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Aktör Gibi Rol Yapmak Zorunda Olmalarından Doğan Stresleri Gösteren Özet Dağılım

41	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	7.364	4	0.117	4.400	4	0.354
Medeni Durum	3.320	4	0.505	1.510	4	0.524
Yaş	17.359	12	0.136	13.255	12	0.350
Eğitim Durumu	6.801	8	0.558	12.424	8	0.133
Branş Durumu	21.310	16	0.166	15.935	16	0.457
Mesleki Deneyim	17.741	12	0.123	28.257	12	0.005*
Meslek Seçimi	16.026	4	0.003*	9.469	4	0.050*
Gelir Durumu	5.061	8	0.751	5.275	8	0.727

* p<.05

öğretmenlerin öğrenciler karşısında bir aktör gibi rol yapmalarından doğan stresleri ile Resmi Liselerde meslek seçimi, özel Liselerde mesleki deneyim ve meslek seçimi anlamlı değişkenler olarak görülmektedir.

Bu maddeye verilen cevaplara göre, Resmi liselerde stres oranı %28.7, özel liselerde %20.9'dur. Her iki grupta da stres yaratan önemli bir durum yoktur.

özel liselerde çalışanlarda $X^2=28.257$ $sd=12$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre mesleki deneyimi 1-5 yıl olanlarda %14.9, 6-10 yıl olanlarda %26.2'si, 11-20 yıl olanlarda %31.2'si, 21 yıl ve üzerinde olanlarda %23.3'ü streslidirler. Buna göre en fazla stres 11-20 yıl çalışanlardadır.

Meslek seçimine göre; Resmi liselerde, $X^2=16.026$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, mesleğini isteyerek seçenlerin %27.4'ü, mesleğini istemiyerek seçenlerin %34'ü streslidir.

özel liselerde de $X^2=9.469$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre mesleğini isteyerek seçenlerin %18.8'i, mes-

leğini isteyerek seçmemiş olanların %31.8'i de sık sık her zaman streslidir.

Görüldüğü gibi mesleğini istemiyerek seçmiş olanlar sınıfa da isteksiz girmektedirler ve mesleğin gereklerini yerine getirirken de stres duymaktadırlar.

Tablo 63. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yeni Bilimsel ve Mesleki Yayınları Takip Edememe ve Öğrencilere Aktaramamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

38	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	6.271	4	0.179	6.501	4	0.164
Medeni Durum	13.060	4	0.011*	9.638	4	0.047*
Yaş	5.818	12	0.924	15.737	12	0.203
Eğitim Durumu	11.232	8	0.188	5.530	8	0.699
Branş Durumu	21.814	16	0.149	30.406	16	0.016*
Mesleki Deneyim	8.987	12	0.704	21.151	12	0.482
Meslek Seçimi	5.995	4	0.199	12.025	4	0.017*
Gelir Durumu	4.351	8	0.824	16.014	8	0.042*

* p<.05

Tablo 63'e göre; Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin yeni bilimsel düşünce ve buluşları takip edememe ve öğrencilere aktaramama durumundan doğan stres ile Resmi Liselerde medeni durum, özel Liselerde medeni durum, branş, meslek seçimi ve gelir durumu anlamlı değişkenlerdir.

Bu maddeye verilen cevaplara göre Resmi liselerde stresli olanlar %51.6, özel liselerde %27.3'tür.

Resmi liselerde stres oranının yüksek oluşunun nedeni; Resmi liselerde çalışanların maddi imkânları daha az

olduğu için, bilimsel gelişmeleri izlemek için ayrıca ek bir para ayıramamalarından ileri gelmektedir.

Medeni duruma göre; Resmi liselerde $X^2=13.060$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, evli olanların %50.2'si, bekâr ve dul olanların %37.8'i streslidir.

Özel liselerde çalışanlarda ise $X^2=9.638$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyinde evlilerin %26.8'i, bekâr ve dul olanların %25'i streslidir.

Branş Durumuna göre Özel Liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %39.2'si bazen, %23.2'si sık sık ve her zaman, Yabancı Dil öğretmenlerinin %23'ü bazen %28.6'sı sık sık ve her zaman, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %21.9'u biraz %39.1'i sık sık ve her zaman, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %33.3'ü bazen, %20'si sık sık ve her zaman, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %35.7'si bazen, %21.4'ü sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar. En stresli grup Fen Bilgisi ve Yabancı Dil öğretmenleridir ($X^2=30.406$ $sd=16$ $p<.05$).

Çünkü bu branşlar her zaman okumak, yenilikleri takip etmek isteyen branşlardır. Bu yönden öğretmenler stresli görülmektedir.

Meslek seçimine göre, özel Liselerde mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerden %24.3'ü, mesleğini istemiyerek seçenlerin %39.8'i sık sık ve her zaman streli görülmektedir ($X^2=12.025$ $sd=4$ $p<.05$). Yine mesleğini istemiyerek seçenlerin stresi fazladır.

Gelir durumuna göre de özel Liselerde geliri 200 binin altında olanların %25.5'i, geliri 201 bin 300 bin olanların %21.5'i, geliri 301 binin üzerinde olanların %40'ı sık sık ve her zaman stresli olduklarını belirtmektedirler ($X^2=16.014$ $sd=8$ $p<.05$).

Buna göre en fazla stres duyan grup, gelir durumu en yüksek olan gruptur. Gelir durumunun yüksek olması mesleki ve bilimsel yayınların takip edileceği anlamına gelmemeli-

dir. Bu öğretmenlerin mesleki deneyimleri fazladır. Mesleki açıdan daha fazla yararlı olmak istemektedirler. Üstelik öğretmenlerin dil sorunları da olduğu için dış kaynakları da takip edememektedirler. Yabancı Dil öğretmenlerinin de yeni metod ve teknikleri uygulayamama, takip edememe gibi sorunları vardır. Bu konuda M.E.B.'nin okulları basın-yayın yönünden daha fazla desteklemesi gerekmektedir.

Tablo 64. Öğrencileri inceleme ve Araştırmaya Sevk Edememekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

36	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	4.082	4	0.395	6.043	4	0.195
Medeni Durum	7.568	4	0.108	1.662	4	0.797
Yaş	10.517	12	0.570	7.423	12	0.828
Eğitim Durumu	5.471	8	0.706	13.748	8	0.088
Branş Durumu	8.930	16	0.916	24.328	16	0.082
Mesleki Deneyim	11.233	12	0.509	13.362	12	0.343
Meslek Seçimi	16.929	4	0.002*	3.301	4	0.508
Gelir Durumu	15.502	8	0.050*	14.600	8	0.067

* p<.05

Tablo 64'e göre, öğrencileri inceleme ve araştırmaya sevk edememekten doğan stres durumu ile ilgili olarak Resmi Liselerde meslek seçimi ve gelir durumu etkili değişkenler olarak görülmektedir.

Bu maddedeki stres durumu, Resmi liselerde 351, özel liselerde 37.5'dir. Resmi liselerde çalışan öğretmenler öğrencileri inceleme ve araştırmaya sevk edememekten daha çok stres duymaktadırlar. Çünkü sınıflar kalabalık, üstelik öğretim de yarım gün olduğu için öğretmenler yeterli şekilde öğrencilerle ilgilenememektedir.

Meslek seçimine göre; Resmi liselerde $X^2=16.929$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerde stres oranı %47.5, mesleğini istemiyerek seçmiş olanlarda %64.2'dir.

Gelir durumuna göre de Resmi Liselerde geliri 200 bin liranın altında olanların %51.9'u, 200-300 bin lira geliri olanların %45.6'sı sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=15.502$ $sd=4$ $p<.05$).

Tablo 65. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Teftişlerde Subjektif Değerlendirme Sisteminden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

39	Resmi Lise			özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	1.408	4	0.842	4.064	4	0.397
Medeni Durum	0.769	4	0.942	6.689	4	0.153
Yaş	16.433	12	0.172	13.827	12	0.311
Eğitim Durumu	9.543	8	0.298	8.323	8	0.402
Branş Durumu	28.050	16	0.031*	15.606	16	0.480
Mesleki Deneyim	15.245	12	0.225	20.717	12	0.059
Meslek Seçimi	12.623	4	0.013*	16.895	4	0.000*
Gelir Durumu	9.419	8	0.308	9.699	8	0.286

* $p<.05$

Öğretmenlerin teftiş sistemi ile ilgili Resmi Liselerde branş meslek seçimi, özel Liselerde meslek seçimi etkili değişkenler olarak görülmektedir. Bu maddedeki stres durumu Resmi Liselerde %48.3, özel Liselerde çalışanlarda ise %37.3'tür.

Teftiş sisteminden doğan aksaklıklar, Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerde daha fazla stres yaratmaktadır. Teftiş sisteminin branş durumuna göre; Resmi Liselerde Sos-

yal Bilgiler öğretmenlerinin %28.1'i bazen, %15.8'i sık sık, %31'i her zaman stresli, Yabancı Dil öğretmenlerinin %29.3'ü bazen, %34.3'ü sık sık, %24.2'ü her zaman, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %29.6'sı bazen, %19.1'i sık sık, %27.2'si her zaman, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %25.3'ü bazen, %20.7'si sık sık %27.6'sı her zaman, Eğitim ve Felsefe grubu öğretmenlerinin %27.6'sı bazen, %29.3'ü sık sık %27.6'sı her zaman streslidir ($X^2=28.050$ sd=16 $p<.05$).

Bu ilişkiye göre en fazla stresli grup, Yabancı Dil öğretmenleri (58.5) sonra Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenleri (%56.9) görülmektedir. En az stresli grup da Fen ve Sosyal Bilgiler öğretmenleridir (%46).

Meslek seçimine göre de, Resmi liselerde $X^2=12.623$ sd=4 $p<.05$ anlamlılık düzeyinde mesleğini isteyerek seçenlerin %47'si, istemeyerek seçenlerde %57.7' si streslidirler.

özel liselerde çalışanlarda da teftiş sistemi ile meslek seçimi arasında $X^2=10.895$ sd=4 $p<.05$ anlamlılık düzeyinde bir ilişki vardır. Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerde stres %33.7, mesleğini istemiyerek seçenlerde ise %52.4'tür.

7.4.3. III.İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: MAAŞ DURUMU İLE İLGİLİ

BULGULAR

Bu faktörde; maaş ve ücretlerin azlığı, mesleki gelişme imkanlarının azlığı, kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu, öğretmenlik mesleğine karşı toplumun olumsuz tavrı, mesleki güvence eksikliği ile ilgili değişkenler yer almıştır.

öğretmenlerin maaş ve ücretlerinin azlığı ile Resmi Liselerde eğitim durumu, meslek seçimi, özel Liselerde cinsiyet, gelir durumu değişkenleri arasında anlamlı bir iliş-

ki vardır (Tablo 66). Bu maddede Resmi Liselerde %80.3 özel Liselerde %43.3 oranında stres durumu mevcuttur. Görüldüğü gibi Resmi Liselerde stres boyutu çok yüksek düzeydedir. Bu da son yıllarda enflasyona göre gittikçe düşen maaş ve ücret durumlarından kaynaklanmaktadır. Bu durum öğretmenleri ikinci bir ek iş aramaya yöneltmiştir. Ekonomik zorlukla geniş ölçüde stresin temel nedenleridir.

Tablo 66. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Maaşların ve Ücretlerin Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

11	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	3.026	4	0.553	10.313	4	0.035*
Medeni Durum	1.613	4	0.806	1.860	4	0.761
Yaş	5.953	12	0.918	19.010	12	0.088
Eğitim Durumu	17.322	8	0.026*	5.257	8	0.729
Branş Durumu	23.724	16	0.095	14.715	16	0.545
Mesleki Deneyim	18.577	12	0.099	12.675	12	0.393
Meslek Seçimi	14.934	4	0.004*	7.944	4	0.093
Gelir Durumu	5.256	8	0.729	21.870	8	0.005*

* p<0.05

Bkz. Ek C Tablo 8-A, 8-B

Cinsiyet durumuna göre; özel liselerde çalışanlarda $X^2=10.313$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre kadınların %36.7'si bazen, %41.8'i sık sık her zaman stresli, erkeklerin %25.9'u bazen, %46.4'ü yine sık sık, her zaman streslidir. Buna göre erkekler kadınlardan daha fazla streslidir.

Eğitim durumuna göre; Resmi Liselerde yüksek okul mezunlarının %83.7'si, üniversite mezunlarının %78'i, yüksek lisans ve doktora yapanların da %73'ü sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=17.322$ $sd=8$ $p<.05$).

Meslek seçimine göre de Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %77.7'si, istemiyerek seçenlerin %90.5'i streslidir ($\chi^2=14.934$ sd=4 $p<.05$).

Gelir durumuna göre, özel Liselerde geliri 200 binin altında olanlarda %54.7, geliri 201-300 bin arasında olanlarda %38.2, geliri 301binin üzerinde olanlarda da %43.3'ü streslidir. Buna göre en fazla maaş ve ücret azlığından şikayet edenler geliri 200 binin altında olanlardır. Geliri 300 binin üzerinde olanlarda da oldukça yüksek bir stres görülmektedir ($\chi^2=21.870$ sd=8 $p<.05$).

Bu da bize öğretmenlerin genelde gelir durumunun bugünün yaşam standartlarının çok altında olduğunu, bu nedenle de her gelir grubunda stresin yaşandığını göstermektedir.

Tablo 67. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Mesleki Gelişme için imkânların Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım

21	Resmi Lise			özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	9.443	4	0.050*	0.383	4	0.983
Medeni Durum	10.984	4	0.026	5.204	4	0.266
Yaş	4.296	12	0.977	7.306	12	0.836
Eğitim Durumu	9.000	8	0.342	9.086	8	0.335
Branş Durumu	20.769	16	0.187	26.379	16	0.048
Mesleki Deneyim	14.441	12	0.273	9.582	12	0.652
Meslek Seçimi	17.449	4	0.001*	8.595	4	0.072
Gelir Durumu	4.481	8	0.811	6.666	8	0.573

* $p<.05$

Tablo 67'ye göre öğretmenlerin mesleki gelişme azlığından doğan stres ile yalnızca Resmi Liselerde cinsiyet, medeni durum, meslek seçimi etkili değişkenlerdir.

Bu maddeye verilen cevaplara göre, iki grupta da önemli bir boyutta stres yaşanmaktadır. Resmi Liselerde çalışanların %64'ü, özel Liselerde çalışanların %59'u streslidir.

Medeni duruma göre; Resmi liselerde evli olanların %20.4'ü sık sık, %45'i her zaman, bekâr ve dul olanların %22'si sık sık, %35.5'u her zaman streslidir. Görüldüğü gibi evlilerin %65'i, bekâr ve dul olanların %57.5'i streslidir ($X^2=10.984$ $sd=4$ $p<.05$).

Branş durumuna göre özel Liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %25.8'i bazen, %38.3'ü sık sık ve her zaman, Yabancı Dil öğretmenlerinin %19.5'u bazen %49.6'sı sık sık ve her zaman, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %18'i bazen, %56.3'ü sık sık ve her zaman, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %42.2'si bazen, %62.6'sı sık sık ve her zaman Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %28.6'sı bazen, %35.7'si sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=26.379$ $sd=16$ $p<.05$).

En fazla mesleki gelişme imkânlarının azlığından Fen Bilgisi öğretmenleri, sonra Yabancı Dil öğretmenleri stres duymaktadırlar. Çünkü bu iki branş öğretmenleri kendilerini devamlı yenilemek zorundadır.

Meslek Seçimine göre; Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçenlerden %20.4'ü sık sık, %40.4'ü her zaman, mesleğini istemiyerek seçmiş olanlardan da %21.4'ü sık sık, %54.8'i her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=12.449$, $sd=4$, $p<.05$).

Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerde stres %60.8, istemiyerek seçenlerde ise %76.2'dir.

Tablo 68. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerde Kalabalık Sınıflarda Ders Verme Zorluğunu Gösteren Özet Dağılım

10	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	2.100	4	0.717	4.204	4	0.379
Medeni Durum	0.553	4	0.968	1.935	4	0.747
Yaş	6.052	12	0.982	8.069	12	0.779
Eğitim Durumu	14.695	8	0.065	2.894	8	0.940
Brans Durumu	17.338	16	0.364	23.234	16	0.107
Mesleki Deneyim	4.628	12	0.969	7.785	12	0.801
Meslek Seçimi	14.617	4	0.005*	8.106	4	0.087
Gelir Durumu	3.745	8	0.879	5.436	8	0.710

* p<.05

Öğretmenlerin kalabalık sınıflarında ders verme zorluğundan doğan stres ile yalnızca Resmi Liselerde meslek seçimi etkili bir değişken olarak görülmektedir.

Bu maddeye göre; Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin %61.7'si özel Liselerde çalışanların %21.1'i streslidir. Özel Liselerde stresin az olmasının nedeni sınıfların kalabalık olmamasındandır.

Meslek Seçimine göre, Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçmiş olan öğretmenlerin %71.3'ü sık sık %40.6'sı her zaman, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %25'i sık sık, %48.8'i her zaman stres duymaktadırlar. ($X^2=14.617$ $sd=4$ $p<.05$). Buna göre mesleğini isteyerek seçenlerin %58'i, isteyerek seçmemiş olanların %74'ü streslidir. Sınıfların kalabalık oluşu öğrencilerle öğretmenlerin bireysel etkileşimini etkilemekte, başarıyı düşürmekte, sınıfta ders esnasında birtakım olumsuz durumlara yol açmaktadır. Bu nedenle

Resmi liselerde çalışan öğretmenler sınıfların kalabalık olmasından büyük ölçüde stres duymaktadırlar.

Tablo 69. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine Karşı Toplumun Olumsuz Tavrını Gösteren özet Dağılım

37	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	9.508	4	0.049*	8.469	4	0.075
Medeni Durum	1.193	4	0.879	7.473	4	0.112
Yaş	20.635	12	0.056	7.714	12	0.708
Eğitim Durumu	8.253	8	0.409	15.411	8	0.051
Branş Durumu	16.215	16	0.438	12.694	16	0.645
Mesleki Deneyim	15.276	12	0.226	12.455	12	0.409
Meslek Seçimi	13.274	4	0.010*	4.766	4	0.312
Gelir Durumu	3.588	8	0.093	6.092	8	0.636

* p<.05

Tablo 69'a göre; öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine karşı toplumun olumsuz tavrı nedeniyle duyulan stresle ilgili Resmi Liselerde cinsiyet, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu maddeye göre, Resmi Liselerde %45.3, özel Liselerde %33.6 oranında stres mevcuttur.

Görüldüğü gibi bu oran, Resmi liselerde daha fazladır. Bunun nedeni de son yıllarda öğretmenlik mesleğine verilen önemin gittikçe azalması, öğretmenlerin maddi yetersizlikler içinde olmaları ve iyi bir öğretmen yetiştirme politikasının izlenmemesinden ileri gelmektedir.

Cinsiyete göre: Resmi liselerde çalışan bayanların %25.2'si bazen, %50'si sık sık ve her zaman streslidir. Erkeklerin %21.6'sı bazen, %60'ı sık sık ve her zaman stres-

lidir ($X^2=9.508$ $sd=4$ $p<.05$). Demek ki bu durum erkekleri daha fazla etkilemektedir.

Meslek Seçimine göre: $X^2=13.274$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyinde mesleğini isteyerek seçenlerin %52'si isteyerek seçenlerin %66'sı streslidir.

Tablo 70. Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerde Mesleki Güvence Eksikliğinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

9	Resmi Lise			özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	3.990	4	0.407	4.096	4	0.393
Medeni Durum	0.231	4	0.993	1.500	4	0.826
Yaş	18.865	12	0.091	8.955	12	0.706
Eğitim Durumu	11.612	8	0.169	10.621	8	0.224
Branş Durumu	19.498	16	0.243	23.636	16	0.097
Mesleki Deneyim	8.931	12	0.708	9.507	12	0.659
Meslek Seçimi	22.639	4	0.000*	11.944	4	0.017*
Gelir Durumu	11.206	8	0.190	9.616	8	0.293

* $p<.05$

Tablo 70'e göre mesleki güvence eksikliğinden doğan stres durumu ile Resmi ve özel Liselerde meslek seçimi etkili bir değişkendir. Buna göre Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin %45.7'si, özel Liselerde çalışan öğretmenlerin %32.4'ü streslidir. Yine Resmi Liselerde çalışanlar maaş ve ücretlerinin azlığından dolayı gelecek için kendilerini mesleki bir güvencede hissetmemektedirler.

Meslek Seçimine göre; Resmi liselerde çalışan mesleğini isteyerek seçmiş olan öğretmenlerin %42'si, mesleğini isteyerek seçmemiş olan öğretmenlerin %61'i stres duymaktadır ($X^2=22.639$ $sd=4$ $p<.05$).

özel liselerde ise, mesleğini isteyerek seçenlerin %29.2'si, mesleğini isteyerek seçmiş olanların %46'sı streslidir ($X^2=11.944$ $sd=4$ $p<.05$).

7.4.4. IV. İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: ZAMAN YETERSİZLİĞİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde, öğretmenlerin kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman azlığı, boş zamanlarında hobileri için yeterli zaman ve imkânların olmayışı, ders hazırlığı ve sınav kağıtlarının değerlendirilmesinde zaman azlığı, tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürememe ile ilgili değişkenler açıklanmıştır.

Tablo 71. Resmi ve özel Liselerde Görev Yapan öğretmenlerin Kişisel ve Ailevi Konularla Uğraşmada Kendisine Zaman Ayıramamaktan Doğan Stresi Gösteren özet Dağılım

22	Resmi Lise			özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	5.651	4	0.226	6.320	4	0.176
Medeni Durum	4.747	4	0.314	9.080	4	0.059
Yaş	13.751	12	0.316	8.899	12	0.711
Eğitim Durumu	6.647	8	0.575	17.265	8	0.027*
Branş Durumu	20.821	16	0.197	23.819	16	0.093
Mesleki Deneyim	20.873	12	0.052	11.904	12	0.453
Meslek Seçimi	9.566	4	0.048*	7.550	4	0.109
Celir Durumu	11.347	8	0.182	7.803	8	0.452

* $p<.05$

Bkz. Ek C Tablo 9-A, 9-B

Tablo 71'e göre, öğretmenlerin kendilerine yeteri kadar zaman ayıramamaları ile Resmi Liselerde meslek seçimi, özel Liselerde eğitim durumu etkili değişkenlerdir. Bu

maddede Resmi Liselerde çalışanların %37'si, özel Liselerde çalışanların ise %30.6'sı streslidir. Her iki grupta da önemli ölçüde bir stres görülmemektedir.

Meslek seçimine göre, Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçmiş olanların %37'si, isteyerek seçmemiş olanların %48'i streslidir ($X^2=9.566$ $sd=4$ $p<.05$).

Eğitim durumuna göre özel Liselerde yüksek okul mezunlarının %28.2'si, üniversite mezunlarının %29.6'sı, yüksek lisans ve doktora yapanların %55.6'sı sık sık her zaman streslidir ($X^2=17.265$ $sd=8$ $p<.05$).

öğrenim durumu fazlalaştıkça kişiler kendileri için daha fazla zaman ayırmak istemektedirler.

Tablo 72. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin ilgilendikleri Uğraşılar için Yeterli Zaman ve imkânların Olmayışından Doğan Stres Durumunu Gösteren Özet Dağılım

3	Resmi Lise			Özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	8.395	4	0.078	1.639	4	0.801
Medeni Durum	7.701	4	0.103	5.381	4	0.250
Yaş	9.064	12	0.697	4.517	12	0.972
Eğitim Durumu	9.570	8	0.296	6.457	8	0.596
Brans Durumu	6.073	16	0.987	18.982	16	0.269
Mesleki Deneyim	14.346	12	0.279	6.073	12	0.912
Meslek Seçimi	7.880	4	0.096	5.214	4	0.266
Gelir Durumu	6.414	8	0.600	15.641	8	0.047*

* $p<.05$

Tablo 72'ye göre öğretmenlerin çeşitli hobileri için yeterli zaman ve imkân azlığından doğan stres ile yalnız özel Liselerde gelir durumu etkili bir değişken olarak görülmektedir.

Bu maddede Resmi Liselerde %32.7, özel Liselerde %35 oranında stres vardır. Görüldüğü gibi iki grupta da önemli bir stres mevcut değildir.

özel liselerde çalışan öğretmenlerde; gelir durumu 200binin altında olanların %14.2'si sık sık, %13.2'si her zaman, gelir durumu 201 bin-300 bin arasında olanların %20.1'i sık sık, %17.4'ü her zaman, 300 binin üzerinde olanların %36.3'ü sık sık, %13.8'i her zaman stres duymaktadırlar ($\chi^2=15.641$ sd=4 $p<.05$). Buna göre en fazla stres duyan grup gelir durumu en yüksek olan gruptur (%50.4), sonra gelir durumu 200-301 bin arasında olanlar gelmektedir (%37.5).

Bu da bize gösteriyor ki, kişiler yaşlandıkça ve gelir durumu yükseldikçe hobileri için daha fazla zaman ayırmayı istemektedirler.

Tablo 73. Resmi ve özel Lisede Çalışan öğretmenlerin Ders Hazırlığı ve Sınav Kağıtlarının Değerlendirmesi için Zaman Yetersizliğinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

28	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	1.422	4	0.840	5.616	4	0.229
Medeni Durum	4.425	4	0.351	2.788	4	0.593
Yaş	15.810	12	0.200	7.196	12	0.844
Eğitim Durumu	5.831	8	0.666	5.069	8	0.750
Branş Durumu	57.679	16	0.000*	31.355	16	0.012*
Mesleki Deneyim	16.212	12	0.0181	12.127	12	0.435
Meslek Seçimi	5.796	4	0.214	5.856	4	0.210
Gelir Durumu	8.502	8	0.386	11.105	8	0.195

* $p<.05$

Tablo 73'e göre göre; ders hazırlığı ve sınav kağıtlarının değerlendirilmesi için zaman yetersizliğinden doğan stres durumları ile Resmi ve özel Liselerde branş durumu etkili bir değişken olarak görülmektedir.

Bu maddeye göre Resmi Liselerde çalışanların %34.9'u özel Liselerde çalışan öğretmenlerin %29.4'ü streslidir. Görüldüğü gibi ders hazırlığı ve sınav kağıtlarının değerlendirilmesi her iki grupta da fazla bir stres yaratmamaktadır.

Branş durumuna göre; Resmi liselerde Sosyal Bilgiler dalında görev yapan öğretmenlerin %42.2'si, Yabancı Dil öğretmenlerinin %46.5'i, Fen Bilgisi öğretmenlerinden %34'ü, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar dalında çalışan öğretmenlerin %12.2'si, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %31'i sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=57.674$ $sd=16$ $p<.05$). Bu konuda en fazla stres duyan öğretmenler Sosyal Bilgiler öğretmenleridir. Daha sonra Fen Bilgisi öğretmenleri ile Yabancı Dil öğretmenleri gelmektedir.

Bu branş dallarında çalışanlar, her zaman ders hazırlamak zorundadır. Ayrıca sınav kağıtlarının değerlendirilmesi de çok zaman almaktadır. Çünkü okullarımızda sınavlar ekseriya klasik tipte yapılmaktadır. Sınıfların da kalabalık olmasından dolayı sınav kağıdı okumak öğretmenlerin bütün boş zamanını almaktadır.

Tablo 74'e göre; öğretmenlerin tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmesini zorlaştıran mesleki sorunlardan doğan stres ile Resmi Liselerde cinsiyet, eğitim durumu, meslek seçimi, özel Liselerde gelir durumu arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir. Bu maddeye göre toplam stres oranı Resmi Liselerde %30.1, özel liselerde %17'dir. Her iki grupta çok az bir stres vardır. Ancak özel liselerde çalışan öğretmenlerin daha tatmin edici bir yaşantı sürdürdükleri anlaşılmaktadır.

Tablo 74. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Tatmin Edici Kişisel Ve Ailevi Bir Yaşam Sürdürmeyi Zorlaştıran Mesleki Sorunlardan Kaynaklanan Stresi Gösteren özet Dağılım

16	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	14.799	4	0.005*	2.663	4	0.615
Medeni Durum	5.420	4	0.246	4.417	4	0.352
Yaş	13.224	12	0.351	14.589	12	0.264
Eğitim Durumu	17.409	8	0.026*	4.126	8	0.845
Branş Durumu	14.939	16	0.529	20.334	16	0.205
Mesleki Deneyim	12.064	12	0.440	17.379	12	0.135
Meslek Seçimi	21.740	4	0.000*	4.851	4	0.302
Gelir Durumu	10.249	8	0.248	16.772	8	0.032*

* p<.05

Cinsiyete göre; Resmi liselerde çalışan bayan öğretmenlerin %26'sı erkek öğretmenlerin %34'ü sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=14.799$ $sd=4$ $p<.05$). Bu konuda erkekler bayanlara göre daha stresli görünmektedir. Zira erkeklerin bir de aile reisliği görevi olduğu için ailesine daha tatmin edici bir yaşantı istemektedir.

Eğitim durumuna göre de; Resmi liselerde çalışan yüksek okul mezunlarının %33'ü, üniversite mezunlarının %29'u, Yüksek Lisans ve Doktora yapanların %23'ü, sık sık ve her zaman stresli olduklarını belirtmektedirler. $X^2=17.409$ $sd=8$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre yüksek okul mezunlarında daha fazla stres görülmektedir.

Meslek seçimine göre Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçenlerden %26.4'ü, mesleğini istemiyerek seçenlerden %44'ü sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=21.740$ $sd=4$ $p<.05$).

özel liselerde çalışanlarda geliri 200 bin liranın altında olanların %17'si, geliri 201 bin 300 bin arasında

olanların %10'u, geliri 300 binin üzerinde olanların %29'u sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=16.772$ $sd=8$ $p<.05$). Buna göre en fazla stres duyan grup gelir durumu 300 binin üzerinde olanlardır. Gelir durumu yüksek olan grubun ekseriya mesleki deneyimi fazla ve emeklilikten sonra da bu okullarda çalışan kişiler olduğunu düşünürsek, bu öğretmenler daha rahat bir yaşantı istemektedirler.

7.4.5. V. İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: ÖĞRENCİ SORUNLARI İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde, öğrencilerin sorumsuz davranışları, kötü davranışlarda bulunan öğrencilerle meşgul olma zorluğu, velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması ile ilgili değişkenler yer almıştır.

Tablo 75. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğrencilerin Okula İhtiyaçları Olan Malzemeleri Getirmeden Gelmelerinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

18	Resmi Lise			Özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	6.683	4	0.153	6.413	4	0.170
Medeni Durum	4.490	4	0.343	2.247	4	0.690
Yaş	32.247	12	0.001*	14.581	12	0.265
Eğitim Durumu	13.116	8	0.107	11.015	8	0.200
Branş Durumu	42.149	16	0.000*	19.813	16	0.228
Mesleki Deneyim	15.957	12	0.193	6.855	12	0.867
Meslek Seçimi	5.527	4	0.220	5.948	4	0.203
Gelir Durumu	5.831	8	0.666	7.411	8	0.493

* $p<.05$

Bkz. Ek C Tablo 10-A, 10-B

Tablo 75'e göre öğretmenlerin bazı öğrencilerin ihtiyacı olan malzemeleri sınıfa getirmeden gelmeleri nedeniyle stres durumları ile yalnızca Resmi Liselerde yaş, branş durumu etkili değişkenlerdir. Bu maddedeki stres oranı, Resmi Liselerde %29.7, özel Liselerde ise %24.8'dir. Görüldüğü gibi Resmi Liselerde stres oranı biraz daha yükseğe de her iki grupta önemli sayılabilecek bir stres durumu görülmektedir.

Yaş durumuna göre; Resmi liselerde çalışan öğretmenlerden yaşı 20-25 arasında olanların %38'i, 26-30 yaş arasında olanların %32'si, 31-40 yaş arasında olanların %33'ü, 41 yaş ve üzerinde olanların %19'u sık sık ve her zaman streslidir. $\chi^2=32.247$ $sd=12$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre, en fazla stres duyan yaş grubu 20-25 yaş arası olanlardır. En az ise 41 yaş ve üzerinde olanlardır.

Branş durumuna gelince; Resmi liselerde çalışan Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %32'si, Yabancı Dil öğretmenlerinin %39.4'ü, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %21.1'i, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %44'ü, Eğitim ve Felsefe Grubundakilerin %21'i sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar. $\chi^2=42.149$ $sd=16$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre; en fazla stres duyan grup Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar Dalında görev yapanlar ile Yabancı Dil öğretmenleridir. Zira bu dalda çalışan öğretmenler, öğrencilerin getirdikleri malzemelerle çalışmaktadırlar. Malzeme getirmeyen öğrenci derste başkalarını da rahatsız etmektedir ve sınıfın havasını bozmaktadır. Bu durum öğretmenlerde stres yaratmaktadır.

Tablo 76'ya göre, yaramaz öğrencilerle meşgul olma zorluğu ile yalnızca Resmi Liselerde cinsiyet, mesleki deneyim anlamlı değişkenlerdir. Her iki grupta da stres oranı Resmi Liselerde %27.5'i özel Liselerde ise %20.6'dır.

Tablo 76. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Devamlı Kötü Davranışta Bulunan öğrencilerle Meşgul Olma Zorluğundan Doğan Stres Durumu ile ilgili özet Dağılım

15	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	17.427	4	0.001*	2.340	4	0.673
Medeni Durum	5.993	4	0.199	8.350	4	0.079
Yaş	17.077	12	0.146	8.696	12	0.728
Eğitim Durumu	4.705	8	0.788	4.482	8	0.811
Branş Durumu	14.904	16	0.531	13.985	16	0.599
Mesleki Deneyim	21.747	12	0.040*	13.311	12	0.346
Meslek Seçimi	6.217	4	0.183	8.873	4	0.064
Gelir Durumu	5.933	8	0.654	5.540	8	0.648

* p<.05

Demek ki her iki grupta da öğrencilerin kötü davranışlarından dolayı önemli bir stresli durum yoktur.

Cinsiyet değişkenine göre, Resmi liselerde $X^2=17.427$ $sd=p<.05$ anlamlılık düzeyinde bayanların %28'i, erkeklerin de %27'si streslidir.

Mesleki deneyime göre de Resmi liselerde mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında olanların %26.8'i bazen, %20.8'i sık sık, %11.4'ü her zaman, 6-10 yıllıkların %25.6'sı biraz, %19.1'i sık sık, %10.6'sı her zaman, 11-20 yıllıkların %21.9'u bazen, %14.2'si sık sık, %11.5'u her zaman, 21 yılın üzerinde olanların da %19.8'i bazen %16.5'u sık sık, %5.5.'u her zaman streslidir ($X^2=21.747$ $sd=12$ $p<.05$). Burada en stresli olan grup, 6-10 yıl arasında çalışanlardır (%44.7). Sonra 1-5 yıl arasında çalışanlar gelmektedir (%33.2). Zaten bu yıllar yapılan araştırmalarda da en stresli yıllardır.

Tablo 77. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Velilerin Okul ile İşbirliğine Yanaşmamasından Doğan Streslerin Özet Dağılımı

20	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	5.029	4	0.284	2.076	4	0.721
Medeni Durum	9.613	4	0.047*	5.204	4	0.266
Yaş	27.627	12	0.006*	15.843	12	0.198
Eğitim Durumu	17.710	8	0.023*	12.101	8	0.146
Branş Durumu	20.794	16	0.186	23.544	16	0.099
Mesleki Deneyim	11.012	12	0.527	7.109	12	0.850
Meslek Seçimi	7.019	4	0.134	0.989	4	0.911
Gelir Durumu	11.998	8	0.151	11.840	8	0.158

* p<.05

Tablo 77'ye göre velilerin işbirliğine yanaşmamasından doğan stres ile Resmi Liselerde medeni durum, yaş, eğitim durumu anlamlı değişkenlerdir. Bu maddede Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin %45'i, özel liselerde çalışanların %17.3'ü streslidir. Buna göre Resmi liselerde çalışan öğretmenlerde velilerin işbirliğine yanaşmaması orta düzeyde bir stres yaratmaktadır. Özel liseler ise, paralı olduğundan veli çocuğu ile daha fazla ilgilenmektedir. Bu nedenle önemli sayılabilecek bir stres söz konusu değildir.

Medeni durumuna göre, Resmi liselerde çalışan evlilerin %23.7'si sık sık, %20.5'u her zaman stresli, bekâr ve dulların %16.3'ü sık sık 18.4'ü her zaman streslidir ($X^2=9.613$ $sd=4$ $p<.05$). Buna göre evlilerde stres oranı daha fazladır.

Yaş durumuna göre; Resmi liselerde çalışan 20-25 yaş arasında olanların %34.3'ü, 26-30 yaş arasında %38'i, 31-40 yaş arasındakilerin %46'sı, 41 yaş ve üzerindekiilerin %40'ı

sık sık ve her zaman streslidirler ($X^2=27.627$ sd=12 $p<.05$). Buna göre en fazla stres duyan grup 31-40 yaş arasında olanlardır.

Eğitim durumuna göre Resmi liselerde yüksek okul mezunlarının %44'ü, üniversite mezunlarının %37'si, yüksek lisans ve doktora yapanların %23'ü sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=17.710$ sd=8 $p<.05$). Burada yüksek okul mezunu öğretmenler velilerden daha fazla işbirliği istemektedirler.

7.4.6. VI. İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: MÜFREDAT PROGRAMI İLE İLGİLİ

BULGULAR

Bu faktörde; konuların işlenmesinde ders saatlerinin yetersizliği, yürürlükteki zaman için müfredat programını yetiştirememeye ile ilgili değişkenler yer almaktadır.

Tablo 78. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Konuların İşlenmesinde Ders Saatlerinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım

30	Resmi Lise			Özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	2.226	4	0.686	3.894	4	0.420
Medeni Durum	12.926	4	0.011*	1.615	4	0.805
Yaş	15.217	12	0.229	10.329	12	0.587
Eğitim Durumu	13.748	8	0.088	8.558	8	0.380
Branş Durumu	32.207	16	0.019*	32.316	16	0.009*
Mesleki Deneyim	16.074	12	0.187	13.074	12	0.363
Meslek Seçimi	1.758	4	0.780	0.666	4	0.956
Gelir Durumu	8.395	8	0.395	4.911	8	0.767

* $p<.05$

Bkz. Ek C Tablo 11-A, 11-B

Tablo 78'e göre ders saatlerinin azlığı ile Resmi Liselerde medeni durum, branş durumu, özel Liselerde de branş durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu madde-deki stres oranı Resmi Liselerde %34.2, özel Liselerde %21.8'dir. İki grupta da önemli bir boyutta stres sözkonusu değildir.

Medeni duruma göre; Resmi liselerde evlilerin %26.1'i bazen, %32.7'si sık sık ve her zaman, bekâr ve dul olan-ların %31.9'u bazen stresli %41.1'i sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=12.926$ sd=4 $p<.05$).

Branş durumuna göre de, Resmi liselerde çalışan Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %28'i bazen, %29.7 sık sık ve her zaman, Yabancı Dil öğretmenlerinin %27.3'ü bazen, %46.5'i sık sık ve her zaman, Fen Bilgisi öğretmenlerinin de %28.7'si bazen, %33.1'i sık sık ve her zaman, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %24.1'i bazen, %42.5'u sık sık ve her zaman, Eğitim ve Felsefe grubundakilerin %32.8'i bazen, %29.3 sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar ($X^2=32.207$ sd=16 $p<.05$).

Buna göre en stresli branş, Yabancı Dil Grubu öğretmenleri (%46.5) ile Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir (%42.5). İki branş dalında da konuların işlenmesinde ders saatleri yeterli değildir.

Özel liselerde de Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %14.2'si, Yabancı Dil öğretmenlerinin %24.1'i, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %28.1'i, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %33.4'ü, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %7.1'i streslidir ($X^2=32.316$ sd=16 $p<.05$).

Burada da en stresli grup Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar dalında çalışanlar (%33.4) ile Fen Bilgisi öğretmenleridir (%28.1).

Tablo 79. Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Yürürlükteki Zaman içinde Müfredat Programını Yetiştirememekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

23	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	7.367	4	0.117	3.418	4	0.490
Medeni Durum	9.203	4	0.056	5.576	4	0.233
Yaş	7.040	12	0.855	12.548	12	0.402
Eğitim Durumu	11.532	8	0.173	6.751	8	0.563
Branş Durumu	18.265	16	0.308	30.662	16	0.014*
Mesleki Deneyim	4.355	12	0.976	13.148	12	0.358
Meslek Seçimi	10.314	4	0.035*	4.718	4	0.317
Gelir Durumu	3.411	8	0.906	13.763	8	0.088

* p<.05

Tablo 79'a göre, yürürlükteki zaman içinde müfredat programını yetiştirememekten doğan stres durumları ile Resmi Liselerde meslek seçimi, özel Liselerde branş durumu etkili değişkenlerdir. Bu maddedeki stres Resmi Liselerde %28, özel Liselerde ise %14.3'tür. Her iki grupta da stres durumu çok azdır.

Branş durumuna göre; özel Liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %5.7'si, Yabancı Dil öğretmenlerinin %21.8'i, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %25'i, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %8.9'u, Felsefe Grubundakilerin %7.2'si streslidir. Burada en fazla stresli grup Yabancı Dil öğretmenleri ile Fen Bilgisi öğretmenleridir ($X^2=30.662$ $sd=16$ $p<.05$).

İki branş dalının da oldukça yüklü programları vardır. Üstelik bu dersler, üzerinde dikkatle durulması gereken derslerdir.

Meslek seçimine göre de, Resmi liselerde çalışan öğretmenlerden mesleğini isteyerek seçmiş olan %27.7'si, istemiyerek seçmiş olanların %28.6'sı stresli görülmektedir ($\chi^2=10.314$ sd=4 $p<.05$).

7.4.7. VII. İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: ÖĞRETİM SORUNLARI İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde, "değişik yetenekte öğrencilerin bulunduğu sınıflarda ders verme zorluğu, öğrencileri motive etme güçlüğü, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları" ile ilgili değişkenler yer almaktadır.

Tablo 80. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Değişik Yetenekte Öğrencilerin Bulunduğu Sınıflarda Ders Verme Zorluğundan Doğan Stresi Gösteren özet Dağılımı

2	Resmi Lise			özel Lise		
	χ^2	sd	A.d.	χ^2	sd	A.d.
Cinsiyet	12.066	4	0.016*	9.969	4	0.040*
Medeni Durum	5.482	4	0.241	3.704	4	0.447
Yaş	8.403	12	0.752	19.669	12	0.073
Eğitim Durumu	13.597	8	0.092	6.241	8	0.620
Branş Durumu	25.376	16	0.063	23.904	16	0.091
Mesleki Deneyim	24.873	12	0.015*	14.626	12	0.262
Meslek Seçimi	13.201	4	0.010*	7.563	4	0.108
Gelir Durumu	3.963	8	0.860	18.826	8	0.015*

* $p<.05$

Bkz. Ek C Tablo 12-A, 12-B

Tablo 80'e göre öğretmenlerin öğrencilerini yeteneklerine göre ayıramamaktan doğan stres durumları ile Resmi Liselerde cinsiyet, mesleki deneyim, meslek seçimi, özel Liselerde cinsiyet ve gelir durumu arasında anlamlı bir

ilişki vardır. Bu madde de Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerde toplam stres oranı %45.7, özel Liselerde ise %36.1'dir. Görüldüğü gibi bu durum Resmi Liselerde daha fazla bir stres yaratmaktadır. Çünkü öğretmenler değişik yetenekte bulunan öğrencilere ders anlatmak ve onları yetiştirmek zorunda olduklarından fazla gayret sarfetmek zorunda kalmaktadırlar.

Cinsiyete göre; Resmi liselerde bayan öğretmenlerin %30.9'u sık sık, %23.6'sı her zaman, erkek öğretmenlerin %18'i sık sık, %24.7'si her zaman streslidirler. Buna göre en fazla stres duyanlar grup bayanlardır. Bayanların %48.4'ü, erkeklerin de 42.7'si streslidir ($X^2=12.066$ sd=4 $p<.05$).

Özel liselerde de bayan öğretmenlerin %21.6'sı sık sık %18.8'i her zaman erkek öğretmenlerin %10.7'si sık sık %16.9'u her zaman streslidir. Yine en fazla stres duyanlar bayanlardır ($X^2=9.989$ sd=4 $p<.05$).

Mesleki deneyime göre de, Resmi liselerde 1-5 yıl arasında olanların %39'u, 6-10 yıllıkların %40'ı, 11-20 yıl olanların %51'i, 21 yıl ve üzerinde olanların %46'sı sık sık ve her zaman streslidirler ($X^2=24.873$ sd=12 $p<.05$). Buna göre en fazla stresli grup mesleki deneyimi 11-20 yıl arasında olanlardır. En az stres ise 1-5 yıl arasında çalışanlardadır.

Meslek Seçimine göre; Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %43'ü, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %54'ü sık sık ve her zaman stres duymaktadırlar. Buna göre en fazla stres duyan grup mesleğini isteyerek seçmemiş olanlardır ($X^2=13.201$ sd=4 $p<.05$).

Gelir durumuna göre de, özel Liselerde çalışanlarda gelir durumu 200 binin altında olanların %32'si, geliri 201-300 bin arasında olanların %32'si, geliri 301 binin üzerinde olanların %39'u sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=18.826$ sd=4 $p<.05$).

Tablo 81. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerde öğrencileri motive etme güçlüğünden Doğan Stresi Gösteren özet Dağılım

5	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	3.500	4	0.477	5.711	4	0.221
Medeni Durum	2.476	4	0.648	4.613	4	0.329
Yaş	12.597	12	0.398	9.460	12	0.663
Eğitim Durumu	7.988	8	0.434	10.133	8	0.255
Branş Durumu	14.641	16	0.551	17.448	16	0.357
Mesleki Deneyim	7.493	12	0.823	2.956	12	0.995
Meslek Seçimi	5.765	4	0.217	3.118	4	0.538
Gelir Durumu	6.956	8	0.541	23.294	8	0.003*

* p<.05

Tablo 81'e göre; öğretmenlerin öğrencileri motive etme güçlüğü ile özel Liselerde çalışan öğretmenlerin gelir durumları etkili bir değişken olarak görülmektedir. Bu maddede Resmi Liselerde çalışanların %24.5'i, özel Liselerde çalışanların ise %14.3'ü streslidir. Görüldüğü gibi iki grupta da çok az bir stres mevcuttur.

Gelir durumuna göre; özel Liselerde geliri 200 bin liranın altında olanların %11.3'ü, geliri 201-300 bin arasında olanların %18'i, yine geliri 301 binin üzerinde olanların %22.5'i streslidir ($X^2=23.294$ $sd=8$ $p<.05$). Burada en çok stres duyan grup gelir durumu en yüksek olan gruptur. Çünkü bu öğretmenlerin mesleki deneyimleri de fazladır. Bu öğretmenler öğrencilerin ilgisini çekmek için daha fazla şeyler yapmak istemektedirler.

Tablo 82. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Öğrencilerin Verimsiz Çalışma Alışkanlıklarından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

8	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	10.946	4	0.027*	2.626	4	0.622
Medeni Durum	2.218	4	0.695	2.510	4	0.642
Yaş	10.976	12	0.530	8.865	12	0.714
Eğitim Durumu	10.919	8	0.206	6.291	8	0.614
Branş Durumu	27.487	16	0.036*	29.939	16	0.018*
Mesleki Deneyim	15.665	12	0.207	5.994	12	0.916
Meslek Seçimi	14.594	4	0.005*	10.430	4	0.033*
Gelir Durumu	5.692	8	0.681	7.978	8	0.435

* p<.05

Tablo 82'ye göre; öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları ile Resmi Liselerde cinsiyet, branş, meslek seçimi, özel Liselerde de meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu maddeye göre, Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin %66.3'ü, özel Liselerdekilerin %47.3'ü streslidir. Bu da gösteriyor ki, öğretmenlerde öğrencilerin ders çalışma alışkanlıklarını kazanmamış olmaları iki grupta da daima bir stres yaratmaktadır. Çünkü öğrenciler yeteri kadar derslerini çalışmadıkları için başarı düzeyleri de düşmektedir. Bu durum, öğretmenin de başarısını etkilemektedir.

Cinsiyete göre; Resmi Liselerde bayan öğretmenlerin %38.8'i sık sık, %30.9'u her zaman, erkek öğretmenlerin %35.5'i sık sık, %27.3'ü her zaman stres duymaktadırlar. Buna göre bayanların %66.3'ü, erkeklerin ise %47.3'ü streslidir ($X^2=10.946$ $sd=4$ $p<.05$).

Branş durumuna göre; Resmi liselerde çalışan Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %70'i, Yabancı Dil öğretmenlerinin %76'sı, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %63'ü, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %37'si, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %69'u sık sık ve her zaman stresli olduklarını belirtmektedirler ($X^2=27.487$ sd=16 $p<.05$). Burada en stresli grup Yabancı Dil öğretmenleri, en az stresli grup da Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar Grubu öğretmenleridir.

özel liselerde çalışan öğretmenlerde de Sosyal Bilgiler Grubu öğretmenlerinin %47.5'i, Yabancı Dil öğretmenlerinin %49'u, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %70'i Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %27'si, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin %29'u sık sık ve her zaman streslidir. Buna göre en fazla stresli grup Fen Bilgisi öğretmenleridir. En az stresli grup da yine Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir ($X^2=29.939$ sd=16 $p<.05$).

iki grupta da gerek Yabancı Dil öğretmenleri, gerek Fen Bilgisi öğretmenleri için öğrencilerin çalışma alışkanlıkları olmaması bu derslerdeki başarı düzeyini geniş ölçüde düşürmektedir. İki branş dalı da öğrencilerin sürekli çalışmasıyla başarılabacak dallardır.

Meslek seçimine göre de, Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %65'i, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %71'i streslidir ($X^2=14.594$ sd=4 $p<.05$).

özel liselerde de mesleğini isteyerek seçenlerin %45'i, istemeyerek seçenlerin %59'u streslidir ($X^2=10.430$ sd=4 $p<.05$).

7.4.8. VIII. İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: MERKEZİ YÖNETİM İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde; müfredat programını aynen uygulama, başkanlıktan gelen emirleri aynen uygulama zorluğu ile ilgili değişkenler yer almaktadır.

Tablo 83. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Müfredat Programını Aynen Uygulamak Zorunda Olmaktan Doğan Stresi Gösteren özet Dağılım

4	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	2.778	4	0.595	4.437	4	0.350
Medeni Durum	5.450	4	0.244	18.410	4	0.001*
Yaş	8.854	12	0.715	16.414	12	0.173
Eğitim Durumu	3.964	8	0.860	13.870	8	0.085
Branş Durumu	17.034	16	0.383	13.304	16	0.650
Mesleki Deneyim	15.755	12	0.202	15.764	12	0.202
Meslek Seçimi	21.895	4	0.000*	3.167	4	0.530
Gelir Durumu	9.004	8	0.341	7.444	8	0.484

* p<.05

Bkz. Ek C Tablo 13-A, 13-B

Tablo 83'e göre; müfredat programını aynen uygulamak zorunda olmaktan doğan stres ile Resmi Liselerde meslek seçimi, özel Liselerde medeni durum etkili değişkenlerdir. Bu maddede Resmi Liselerde stres oranı %40.2, özel Liselerde %33.3'tür. Görüldüğü gibi bu oran yine Resmi Liselerde daha yüksektir. öğretmenler müfredat programını kendi isteklerine göre değiştirememektedir. Ancak zümre öğretmenleri sene başında toplanarak programda bazı konuları çıkararak veya bazılarını daha fazla ağırlık vererek bir ayarlama yapabil-

mektedirler. Ancak bugünün gelişen Türkiye'sinde programların yeniden ele alınıp düzenlenmesi gerekmektedir.

Medeni duruma göre, Resmi liselerde evlilerin %23'ü, bekâr ve dulların %44'ü streslidir ($X^2=18.410$ $sd=4$ $p<.05$).

Meslek seçimine göre de Resmi liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %36.7'si, istemiyerek seçenlerin %32.1'i streslidir ($X^2=15.755$ $sd=4$ $p<.05$).

Tablo 84. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Bakanlıktan Gelen Emirleri Aynen Uygulama Zorunluğundan Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

24	Resmi Lise			özel Lise		
	X^2	sd	A.d.	X^2	sd	A.d.
Cinsiyet	5.804	4	0.214	1.653	4	0.799
Medeni Durum	10.205	4	0.037*	4.466	4	0.346
Yaş	12.315	12	0.420	13.528	12	0.330
Eğitim Durumu	11.706	8	0.164	15.646	8	0.047*
Branş Durumu	12.953	16	0.676	15.794	16	0.467
Mesleki Deneyim	30.648	12	0.002*	19.090	12	0.086
Meslek Seçimi	6.215	4	0.183	19.831	4	0.000*
Gelir Durumu	4.689	8	0.790	8.440	8	0.391

* $p<.05$

Tablo 84'e göre bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluluğundan doğan stres ile Resmi Liselerde medeni durum, meslek deneyimi, özel Liselerde eğitim durumu, meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu maddeye göre Resmi Liselerde çalışanların %57'si, özel Liselerin %37'si streslidir. Bu da iki grupta orta düzeyde bir stres yaşandığını bize göstermektedir. Çünkü öğretmenlerimiz M.E.B.'na bağlı olduğu için fikirleri dikkate alınmadan hazırlanan genelge ve yönetmeliklere aynen uymak zorunda bırakılmakta-

dır. Bu da zaman zaman uygulamadaki aksaklıklar nedeni ile şikayetlere neden olmaktadır.

Medeni duruma göre: Resmi liselerde çalışan evlilerin %25'i bazen, %52'si sık sık ve her zaman, bekâr ve dulların %30.2'si bazen, %43'ü sık sık ve her zaman streslidir. $X^2=10.205$ $sd=4$ $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre en fazla stres duyanlar evlilerdir.

Eğitim durumuna göre; özel Liselerde yüksek okul mezunlarının %34'ü, Üniversite mezunlarının %38.7'si, yüksek lisans ve doktora yapanların %23.2'si sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=15.646$ $sd=8$ $p<.05$).

Mesleki deneyime göre, Resmi liselerde mesleki deneyimi 1-5 yıllıkların %31.5'i bazen, %40'ı sık sık ve her zaman, 6-10 yıl arasında çalışanların %27.1'i bazen, %56'sı sık sık ve her zaman, 11-20 yıl arasında olanların da %21.6'sı bazen, %34.5'i sık sık ve her zaman, 21 yıl ve üzerinde çalışanların %28.6'sı bazen, %58'i sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=30.648$ $sd=12$ $p<.05$). Burada en fazla stresli grup, mesleki deneyimi 21 yıl ve üzerinde olanlardır. Çünkü, mesleki deneyim arttıkça, kişiler işlerinde daha bağımsız davranmak istemektedirler.

özel liselerde çalışanlarda ise, meslek seçimine göre mesleğini isteyerek seçenlerin %30.3'ü bazen %16.9'u sık sık, %16.1'i her zaman, mesleğini istemiyerek seçenlerin %27'si bazen %17.5'i sık sık %36.5'i her zaman streslidir. Yine mesleğini isteyerek seçmemiş olanlar daha streslidir.

7.4.9. IX. İŞ STRESİ FAKTÖRÜ: GÜNLÜK SORUNLAR İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu faktörde; derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma, ders esnasında başka sınıflardan gelen gürültüler, yıl sonundaki kırtasiye işlemleri ile ilgili değişkenler yer almıştır.

Tablo 85. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Derse Gelmeyen Öğretmenin Yerini Doldurma Zorunluluğundan Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım

6	Resmi Lise			Özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	6.966	4	0.137	3.303	4	0.508
Medeni Durum	1.374	4	0.848	3.460	4	0.483
Yaş	21.025	12	0.050	18.285	12	0.107
Eğitim Durumu	4.610	8	0.798	9.505	8	0.301
Branş Durumu	21.811	16	0.149	16.606	16	0.411
Mesleki Deneyim	22.211	12	0.035*	10.316	12	0.588
Meslek Seçimi	2.401	4	0.662	2.519	4	0.641
Gelir Durumu	4.439	8	0.815	14.305	8	0.074

* p<.05

Bkz. Ek C Tablo 14-A, 14-B

Tablo 85'e göre "derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurmak"tan doğan stres durumları ile yalnız Resmi Liselerde mesleki deneyim etkili bir değişken olarak görülmektedir. Bu maddeye göre toplam stres Resmi Liselerde %25.2, özel Liselerde de %22.4'tür. İki grupta da bu konuda önemli bir stres yoktur.

Mesleki Deneyime göre, Resmi liselerde mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında olanların %21.5'i, 6-10 arasında çalışanların %30'u, 11-20 yıl arasında olanların %27'si, 21 yıllık ve üzerinde çalışanların %7.4'ü streslidirler. Buna göre en fazla stresli grup, mesleki deneyimi 6- 10 yıl arasındakilerdir (X²=22.211 sd=12 p<.05).

Tablo 86. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Ders Esnasında Diğer Sınıflardan Gelen Kargaşa ve Gürültüden Doğan Stres Durumlarını Gösteren Özet Dağılım

7	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	8.204	4	0.084	5.919	4	0.205
Medeni Durum	4.811	4	0.307	1.379	4	0.847
Yaş	15.252	12	0.227	17.089	12	0.146
Eğitim Durumu	10.446	8	0.235	5.718	8	0.673
Branş Durumu	27.000	16	0.041*	22.358	16	0.132
Mesleki Deneyim	10.342	12	0.585	11.662	12	0.473
Meslek Seçimi	4.178	4	0.382	3.913	4	0.417
Gelir Durumu	9.793	8	0.279	7.641	8	0.469

* p<.05

Tablo 86'ya göre, ders esnasında diğer sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer durumlardan doğan rahatsızlıklar ile Resmi Liselerde branş durumu etkili bir değişken olarak görülmektedir. Bu maddedeki stres durumu Resmi Liselerde %26, özel liselerde %10.6'dır. Görüldüğü gibi iki grupta da çok az bir stres mevcuttur. Hele özel Liselerde gürültüden rahatsızlık durumu hemen hemen hiç yoktur.

Branş durumuna göre Resmi Liselerde; Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin %26'sı, Yabancı Dil öğretmenlerinin %33'ü, Fen Bilgisi öğretmenlerinin %25'i, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin %17'si, Eğitim ve Felsefe grubu öğretmenlerinin %27'si sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=27.00$ $sd=16$ $p<.05$). Burada en fazla stres Yabancı Dil öğretmenlerindedir.

Tablo 87. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Yıl Sonunda öğrencilerin Sınıf Geçmesinde Çok Fazla Kırtasiye işlemlerinden Doğan Stres Durumlarını Gösteren özet Dağılım

35	Resmi Lise			özel Lise		
	X ²	sd	A.d.	X ²	sd	A.d.
Cinsiyet	16.066	4	0.002*	7.047	4	0.133
Medeni Durum	5.864	4	0.209	2.236	4	0.692
Yaş	7.689	12	0.808	10.699	12	0.554
Eğitim Durumu	3.948	8	0.861	16.127	8	0.040*
Branch Durumu	17.081	16	0.380	22.782	16	0.119
Mesleki Deneyim	9.986	12	0.617	10.312	12	0.588
Meslek Seçimi	11.128	4	0.025*	6.148	4	0.188
Gelir Durumu	11.060	8	0.198	12.526	8	0.129

* p<.05

Tablo 87'ye göre; yıl sonunda öğrencilerin sınıf geçme işlemlerindeki fazla kırtasiyecilikten doğan stres durumları ile Resmi Liselerde cinsiyet, meslek seçimi, özel Liselerde öğretim durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu maddeye göre Resmi Liselerde çalışanların %55'i, özel Liselerde çalışanların %42.1'inde stres mevcuttur. Görüldüğü gibi iki grupta da kırtasiyecilik durumu orta boyutta bir stres kaynağıdır. Üstelik Resmi Liselerde sınıfların da kalabalık olduğunu düşünürsek, yıl sonunda liste yazımı ve kağıt okuma gibi pek çok kırtasiye işlemleri stres yaratacak düzeydedir.

Cinsiyete göre, Resmi liselerde bayanların %60'ı, erkeklerin %49'u sık sık ve her zaman streslidirler ($X^2=16.066$ $sd=4$ $p<.05$). Bayanlar kırtasiyecilikten daha fazla şikayetçi oldukları görülmektedir.

Eğitim durumuna göre; özel Liselerde yüksek okul mezunlarının %30'u, üniversite mezunlarının %46.5'i, yüksek

lisans ve doktora yapanların %44'ü sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=16.127$ $sd=8$ $p<.05$). Burada en fazla stresli grup, üniversite mezunlarıdır.

Meslek seçimine göre de; Resmi Liselerde mesleğini isteyerek seçenlerin %53'ü, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların %65'i sık sık ve her zaman streslidir ($X^2=11.128$ $sd=4$ $p<.05$).

Yine mesleğini istemiyerek seçenler, kırtasiyecilikten daha fazla şikayetçidirler.

Yukarıdaki stres maddeleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir düzeyi arasındaki ilişkiler faktörlere göre tek tek analiz edilmiştir. Bu analizlere göre stres değişkenleri ile bağımsız değişkenler arasında anlamlı ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu durumda ileri sürdüğümüz hipotez kabul edilmiştir.

7.5. İŞ TATMİNİ VE İŞ STRESİ DURUMLARININ GENEL KARŞILAŞTIRILMASINA İLİŞKİN BULGULAR

Bu kısımda Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresi durumları karşılaştırmalı olarak analiz edilmiştir.

Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin genel iş tatmini ve iş stresi durumları karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir farklılık vardır. Bu hipoteze göre iki grup karşılaştırıldığında;

a) Cinsiyete göre; kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık vardır.

b) Medeni duruma göre; evli, bekâr ve dullar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

c) Yaş değişkenine göre; 20-25, 26-30, 31-40 ve 41 yaşın üzerinde olanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

d) Eğitim durumuna göre; yüksekokul, üniversite, lisans üstü ve doktora yapanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

e) Branş durumuna göre; Sosyal Bilgiler, Yabancı Dil, Fen Bilgisi, Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar, Eğitim ile Felsefe Grubu öğretmenlerde anlamlı bir farklılık vardır.

f) Mesleki deneyime göre; 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-20 yıl, 21 yıl ve üzerinde görev yapanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

h) Gelir durumuna göre; geliri 200 binin altında olanlarla 201-300 bin ile 301 binin üzerinde olanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Bu hipotezi test etmek için Resmi ve özel liseler ele aldığımız sekiz değişken ile ayrı ayrı karşılaştırılmıştır.

Bu karşılaştırmalara göre t testi sonuçları aşağıda tablolar halinde verilmiş ve açıklanmıştır.

Tablo 88. Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin Genel Tatmin ve Stres Farklılıkları

Gruplar	Tatmin-Stres	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Tatmin	804	3.35	0.54	1132	-10.86	0.000*
özel	Tatmin	330	3.72	0.50			
Resmi	Stres	804	2.99	0.61	1132	9.61	0.000*
özel	Stres	330	2.60	0.64			

* $p < .01$

Tablo 88'e göre Resmi Liselerde genel tatmin ortalaması $\mu=3.72$; özel Liselerde $\mu=3.35$ 'tir. $t=-10.86$ $p<.01$ an-

lamlılık düzeyine göre iki grup arasında tatmin yönünden anlamlı bir farklılık vardır.

Stres yönünden ise Resmi Liselerde toplam stres ortalaması $\mu=2.99$, özel liselerde $\mu=2.60$ 'dır. $t=-9.61$ $p<.01$ anlamlılık düzeyine göre iki grup arasında stres yönünden anlamlı bir farklılık vardır.

Genel olarak Resmi Liselerde tatmin ortalaması özel liselere göre daha düşük, stres ortalaması ise daha yüksektir.

Bu durumda diğer bağımsız değişkenlerin iki grupta farklılık gösterip göstermediği aşağıdaki tablolarda belirtilmiştir.

Tablo 89. Resmi ve özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Genel Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Cinsiyet	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Kadın	415	3.44	0.50	631	-6.54	0.000*
özel	Kadın	218	3.71	0.50			
Resmi	Erkek	389	3.25	0.57	499	-8.24	0.000*
özel	Erkek	112	3.73	0.52			

* $p<.01$

Tablo 89'a göre Resmi liselerde çalışan kadınların tatmin ortalamaları $\mu=3.44$, özel liselerde ise $\mu=3.71$ 'dir. $t=6.54$ 'tür. $p<.01$ anlamlılık düzeyine göre iki gruptaki bayan öğretmenler arasında iş tatmini yönünden anlamlı bir farklılık vardır.

Resmi liselerde çalışan erkeklerde de tatmin ortalaması $\mu=3.25$, özel liselerde de $\mu=3.73$ 'tür. ($t=8.24$, $p<.01$) iki gruptaki erkekler arasında da, tatmin yönünden bir farklılık vardır.

Tatmin ortalamaları yönünden Resmi Liselerde kadınlar, erkeklere göre daha tatminkârdır. özel Liselerde ise

kadınlara göre erkekler biraz daha tatminkâr görünmektedir. Genel olarak erkek ve kadınların Resmi Liselerde tatmin ortalaması düşük, özel Liselerde ise daha yüksektir.

Tablo 90. Cinsiyete Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Cinsiyet	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Kadın	415	2.98	0.65	631	6.65	0.000*
Özel	Kadın	218	2.61	0.67			
Resmi	Erkek	389	3.00	0.58	499	6.74	0.000*
Özel	Erkek	112	2.58	0.59			

* $p < .01$

Tablo 90'a göre Resmi Liselerde bayan öğretmenlerin stres ortalaması $\mu=2.98$, özel liselerde çalışanlarda $\mu=2.61$ 'dir. İki grup arasında stres yönünden anlamlı bir farklılık vardır ($t=6.65$ $p<.01$).

Erkeklerde ise, Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=3.00$, özel Liselerde de $\mu=2.58$ 'dir.

İki grup arasında cinsiyet yönünden anlamlı bir farklılık vardır ($t=6.74$ $p<.01$)

Stres yönünden erkek ve kadınları karşılaştıracak olursak, Resmi liselerde erkekler kadınlara göre daha az stresli özel liselerde ise kadınlar, erkeklere göre daha streslidir.

Genel olarak Resmi Liselerde çalışan kadın ve erkekler, özel Liselerde çalışanlara göre daha fazla stresli görünmektedirler.

Tablo 91. Medeni Duruma Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Medeni Durum	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Evli	663	3.32	0.55	862	-9.33	0.000*
özel	Evli	201	3.71	0.52			
Resmi	Bekar-Dul	141	3.34	0.52	268	-4.98	0.000*
özel	Bekar-Dul	129	3.64	0.48			

* $p < .01$

Tablo 91'e göre, Resmi liselerde evlilerin tatmin ortalaması $\mu=3.32$, özel liselerde $\mu=3.71$ 'dir. Medeni duruma göre iki grup arasında tatmin farklılığı mevcuttur ($t=-9.33$ $p<.01$).

Resmi Liselerde bekâr ve dul olanların tatmin ortalaması $\mu=3.34$, özel Liselerde $\mu=3.64$ 'tür. Yine iki grup arasında tatmin yönünden fark vardır ($t=-4.98$ $p<.01$).

Resmi liselerde çalışan evli, bekâr ve dul olanların tatmin ortalamaları özel liselerde çalışan evli, bekâr ve dul olanlara göre daha düşüktür.

Tablo 92. Medeni Duruma Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Medeni Durum	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Evli	663	3.00	0.61	862	8.47	0.000*
özel	Evli	201	2.57	0.63			
Resmi	Bekar-Dul	141	2.96	0.64	268	4.17	0.000*
özel	Bekar-Dul	129	2.63	0.68			

* $p < .01$

Medeni duruma göre Resmi liselerde evli olanların stres ortalaması $\mu=3.00$ özel liselerde ise $\mu=2.57$ 'dir. $t=8.47$ $p<.01$ anlamlılık düzeyinde iki grup arasında evli-

lik durumuna göre streslerinde anlamlı bir farklılık vardır.

Bekâr ve dul olanlara gelince, resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.96$, özel liselerde $\mu=2.63$ 'tür. İki grup arasında anlamlı bir farklılık vardır ($t=4.17$ $p<.01$).

Genel olarak Resmi liselerde evliler, bekârlara oranla daha stresli, özel liselerde de bekâr ve dul olanlar evlilere göre daha streslidir.

Tablo 93. Yaşa Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Yaş		μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	20-25	29	3.30	0.52	85	-3.80	0.000*
özel	"	58	3.74	0.46			
Resmi	26-30	138	3.29	0.50	222	-5.24	0.000*
özel	"	86	3.66	0.52			
Resmi	31-40	415	3.34	0.55	510	-6.94	0.000*
özel	"	97	3.71	0.50			
Resmi	41 yaş ve üstü	222	3.37	0.54	309	-4.45	0.000*
özel	"	89	3.67	0.53			

* $p<.01$

Yaşa göre Resmi liselerde 20-25 yaş arasında olanların tatmin ortalamaları $\mu=3.30$, özel liselerde çalışanların $\mu=3.74$ 'tür ($t=-3.80$ $p<.01$)

26-30 yaş grubunda da Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.29$, özel liselerde $\mu=3.66$ 'dır ($t=-5.24$, $p<.01$)

31-40 yaş grubunda da Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.34$, özel liselerde $\mu=3.71$ 'dir ($t=-6.94$, $p<.01$).

41 yaş ve üzerindekilerde de Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.37$, özel liselerde $\mu=3.67$ 'dir ($t=4.45$

$p<.01$). Bütün yaş gruplarında iki grup arasında tatmin yönünden bir fark vardır.

Tablodaki genel yaş ortalamalarına göre tatmin durumlarına bakıldığında Resmi liselerde en fazla tatmin 41 yaş üzerinde olanlarda, en az tatminin 26-30 yaş grubundakilerde olduğu görülmektedir.

özel liselerde çalışanlarda da en fazla tatminin 20-25 yaş arasındakilerde, en az tatminin 26-30 yaş grubu arasında olduğunu görüyoruz.

Tablo 94. Yaşa Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Yaş		μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	20-25	29	2.97	0.63	85	3.30	0.002*
özel	"	58	2.49	0.65			
Resmi	26-30	138	2.96	0.64	222	4.06	0.000*
özel	"	86	2.61	0.61			
Resmi	31-40	415	3.01	0.62	510	5.41	0.000*
özel	"	97	2.61	0.68			
Resmi	41 yaş ve üstü	222	2.99	0.58	309	4.41	0.000*
özel	"	89	2.64	0.65			

* $p<.01$

Stres yönünden yaşa göre Resmi liselerde çalışanların ortalaması $\mu=2.97$, özel liselerde çalışanların $\mu=2.49$ 'dur ($t=3.30$ $p<.01$).

26-30 yaş grubunda olanların Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.96$, özel liselerde çalışanlarda $\mu=2.61$ 'dir ($t=4.06$ $p<.01$).

31-40 yaş grubundakilerde Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=3.01$, özel liselerde $\mu=2.61$ 'dir ($t=5.41$, $p<.01$).

41 yaş ve üzerinde olanların Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.99$, özel liselerde 2.64'tür ($t=4.41$, $p<.01$). Bütün yaş gruplarında iki grup arasında stres yönünden anlamlı bir farklılık vardır.

Yaş gruplarına göre genel olarak bakıldığında en fazla stresli grup Resmi liselerde 31-40 yaş, özel liselerde 41 yaş ve üzerinde olanlardır. En az stresli yaş grubu ise, Resmi liselerde 26-30 yaş, özel liselerde de 20-25 yaş arasında olanlardır.

Tablo 95. Eğitim Durumuna Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Eğitim	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Yüksekokul	344	3.28	0.55	434	-6.92	0.000*
özel	"	92	3.71	0.52			
Resmi	Üniversite	434	3.35	0.54	652	-7.63	0.000*
özel	"	220	3.68	0.51			
Resmi	Yüksek Lisans	26	3.31	0.40	42	-2.23	0.031**
	Doktora						
özel	"	18	3.64	0.46			

* $p<.01$
 ** $p<.05$

Eğitim durumuna göre, Resmi liselerde yüksekokul mezunlarında tatmin ortalaması $\mu=3.28$, özel liselerde $\mu=3.71$ 'dir ($t=-6.92$ $p<.01$).

Üniversite mezunlarının Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.35$, özel liselerde $\mu=3.68$ 'dir ($t=-7.63$ $p<.01$).

Yüksek lisans ve Doktora yapanların tatmin ortalaması Resmi liselerde $\mu=3.31$ özel liselerde $\mu=3.64$ 'tür ($t=2.23$ $p<.05$). Memnuniyet durumuna göre iki grubun tatmin ortalamaları arasında bir farklılık vardır.

Burada en fazla tatmin Resmi liselerde üniversite mezunlarında, özel liselerde ise yüksekokul mezunlarındadır.

En az tatmin de Resmi liselerde yüksek okul mezunlarında, özel liselerde ise yüksek lisans ve doktora yapanlardadır.

Tablo 96. Eğitim Durumuna Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Eğitim	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Yüksekokul	344	3.05	0.58	434	7.02	0.000*
özel	"	92	2.51	0.68			
Resmi	Üniversite	434	2.95	0.64	652	6.11	0.000*
özel	"	220	2.63	0.64			
Resmi	Yüksek Lisans	26	2.83	0.57	42	1.30	0.202
	Doktora						
özel	"	18	2.60	0.57			

* $p < .01$

Eğitim Durumuna göre, Resmi liselerde stres ortalaması yüksekokul mezunlarında $\mu=3.05$, özel liselerde $\mu=2.51$ 'dir ($t=7.02$ $p<.01$).

Üniversite mezunlarında Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.95$, özel liselerde $\mu=2.63$ 'tür ($t=6.11$ $p<.01$). İki grup arasında üniversite veya yüksek okul olmaları açısından stres durumlarında bir farklılık vardır.

Yüksek lisans ve Doktora yapanlarda da Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.83$, özel liselerde ise stres ortalaması $\mu=2.60$ 'tır. $t=1.30$ $p<.01$ ve $p<.05$ düzeyine göre iki grup arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Tablo 97. Branş Durumuna Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Branş	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Sosyal Bilgiler	303	3.31	0.54	421	-7.68	0.000*
özel	"	120	3.75	0.50			
Resmi	Yabancı Dil	99	3.37	0.54	184	-4.77	0.000*
özel	"	87	3.76	0.52			
Resmi	Fen Bilgisi	257	3.31	0.51	319	-3.42	0.001*
özel	"	64	3.56	0.54			
Resmi	Güzel Sanatlar	87	3.33	0.61	130	-3.39	0.001*
özel	"	45	3.65	0.46			
Resmi	Eğitim-Felsefe	58	3.32	0.61	70	-1.36	0.188**
özel	"	14	3.55	0.53			

* $p < .01$

** $p < .05$

Branş durumuna göre (Tablo 97), Resmi liselerde Sosyal Bilgiler dalında çalışan öğretmenlerde genel tatmin ortalaması $\mu=3.31$, özel liselerde $\mu=3.75$ 'tir ($t=-7.68$ $p<.01$).

Yabancı Dil öğretmenlerinin ise Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.37$, özel liselerde ise $\mu=3.76$ 'dır ($t=-4.74$ $p<.01$).

Fen Bilgisi öğretmenlerinin de tatmin ortalaması Resmi liselerde $\mu=3.31$, özel liselerde $\mu=3.56$ 'dır ($t=-3.42$ $p<.01$).

Güzel Sanatlar Dalında görev yapan öğretmenlerin Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.33$, özel liselerde $\mu=3.65$ 'tir ($t=-3.39$ $p<.01$). Görüldüğü gibi gruplar arasında branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık vardır. Yalnız Eğitim ve Felsefe grubu öğretmenlerinin Resmi Liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.52$, özel Liselerde $\mu=3.55$ 'tir. $t=-1.36$ $p<.01$ ve $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre iki grup arasında tatmin yönünden bir farklılık yoktur. Resmi ve özel lise-

lerde en fazla tatmin olan grup, Yabancı Dil ile Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir. En az tatmin olan grup ise Fen Bilgisi ve Sosyal Bilgiler öğretmenleridir.

Tablo 98. Branş Durumuna Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Branş	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Sosyal Bilgiler	303	2.99	0.63	421	5.74	0.000*
özel	"	120	2.57	0.68			
Resmi	Yabancı Dil	99	3.12	0.60	184	5.52	0.000*
özel	"	87	2.59	0.70			
Resmi	Fen Bilgisi	257	2.98	0.54	319	3.00	0.003*
özel	"	64	2.72	0.63			
Resmi	Güzel Sanatlar	87	2.89	0.67	130	4.09	0.000*
özel	"	45	2.46	0.50			
Resmi	Eğitim-Felsefe	58	2.98	0.72	70	2.52	0.017**
özel	"	14	2.59	0.45			

* $p < .01$
 ** $p < .05$

Branş durumuna göre (Tablo 98), Resmi Liselerde Sosyal Bilgiler öğretmenlerinin stres ortalaması $\mu=2.99$, özel liselerde $\mu=2.57$ 'dir ($t=5.74$ $p<.01$).

Yabancı Dil öğretmenlerinin Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.12$, özel liselerde $\mu=2.59$ 'dur ($t=-5.52$ $p<.01$).

Fen Bilgisi öğretmenlerinin Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.98$, özel liselerde $\mu=2.72$ 'dir ($t=-3.00$ $p<.01$).

Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerinin stres ortalaması Resmi liselerde $\mu=2.59$, özel liselerde $\mu=2.46$ ' dir ($t=.4.09$ $p<.01$).

Eğitim ve Felsefe grubu öğretmenlerinin Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.98$, özel liselerde $\mu=2.59$ 'dur ($t=-2.52$ $p<.05$).

Görüldüğü gibi gruplar arasında branş değişkenine göre stres yönünden anlamlı bir farklılık vardır. Bütün branş dallarında Resmi Liselerde çalışanlar daha streslidir. Branş dalları genel olarak incelendiğinde; Resmi ve özel Liselerde en stresli grup Fen ve Yabancı Dil öğretmenleri en az stresli grup ise Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir.

Tablo 99. Mesleki Deneyime Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Mesleki Deneyim	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	1-5 yıl	149	3.34	0.50	308	-6.74	0.000*
Özel	"	161	3.72	0.49			
Resmi	6-10 yıl	199	3.28	0.56	258	-6.04	0.000*
Özel	"	61	3.73	0.49			
Resmi	11-20 yıl	365	3.34	0.53	411	-2.52	0.015**
Özel	"	48	3.54	0.56			
Resmi	21 yıl ve üzeri	91	3.36	0.60	149	-3.65	0.000*
Özel	"	60	3.70	0.51			

* $p<.01$
 ** $p<.05$

Mesleki deneyime göre 1-5 yıl arasında görev yapanların tatmin ortalaması Resmi liselerde $\mu=3.34$, özel liselerde $\mu=3.72$ 'dir ($t=-6.74$, $p<.01$).

6-10 yıl arasında görev yapanlarda da Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.28$, özel liselerde $\mu=3.73$ 'dür ($t=-6.04$, $p<.01$).

11-20 yıl arasında Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerde tatmin ortalaması $\mu=3.34$, özel liselerde $\mu=3.54$ 'tür ($t=-2.52$, $p<.05$).

21 yıl ve üzerinde görev yapanlarda Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.36$ özel liselerde $\mu=3.70$ 'tir ($t=-3.65$ $p<.01$).

Görüldüğü gibi bütün yaş gruplarına göre Resmi ve özel Liseler arasında tatmin yönünden anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre Resmi Liselerde bütün yaş gruplarında özel Liselere göre tatmin ortalaması düşüktür. Tatmin ortalamalarına genel olarak bakıldığında, en fazla tatmin olan grup 1-5 yıl görev yapanlarla 21 yıl ve üzerinde görev yapanlardır. En az tatmin olanlar ise 11-20 yıl arasında çalışanlardır.

Tablo 100. Mesleki Deneyime Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Mesleki Deneyim	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	1-5 yıl	149	2.94	0.64	308	5.91	0.000*
özel	"	161	2.52	0.60			
Resmi	6-10 yıl	199	2.96	0.61	258	3.12	0.002*
özel	"	61	2.62	0.77			
Resmi	11-20 yıl	365	3.03	0.62	411	2.67	0.010*
özel	"	48	2.77	0.65			
Resmi	21 yıl ve üzeri	91	3.00	0.55	149	3.84	0.000*
özel	"	60	2.63	0.60			

* $p<.01$

Tablo 100'de görüldüğü mesleki deneyime göre, stres farklılıkları açısından mesleki deneyimi 1-5 yıl arasında Resmi liselerde görev yapan öğretmenlerin genel stres ortalaması $\mu=2.94$, özel Liselerde $\mu=2.42$ 'dir ($t=5.91$, $p<.01$).

6-10 yıl arasında görev yapanlarda Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.96$, özel liselerde $\mu=2.62$ 'dir ($t=3.12$ $p<.01$).

11-20 yıl arasında görev yapan öğretmenlerde Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=3.03$, özel liselerde $\mu=2.72$ 'dir ($t=3.12$ $p<.01$).

21 yıl ve üzerinde görev yapanlarda stres ortalaması $\mu=3.00$, özel liselerde ortalama $\mu=2.63$ 'tür ($t=3.84$, $p<.01$). Bütün görev süreleri açısından gruplararası stres durumlarında bir farklılık görülmektedir.

Mesleki deneyime göre, genel olarak stres ortalaması iki grupta da 11-20 yıl arasında görev yapanlarda daha yüksektir.

En düşük stres ise Resmi ve özel liselerde 1-5 yıl arasında görev yapanlardadır.

Tablo 101. Meslek Seçimine Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Meslek Seçimi	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Evet	636	3.38	0.52	901	-10.53	0.000*
Özel	"	267	3.75	0.46			
Resmi	Hayır	168	3.11	0.58	229	-3.56	0.001*
Özel	"	63	3.45	0.62			

* $p<.01$

Tablo 101'e göre, Resmi Liselerde meslek seçimine göre genel tatmin ortalaması $\mu=3.38$, özel liselerde $\mu=3.75$ 'tir ($t=-10.53$ $p<.01$).

Mesleğini isteyerek seçmemiş olanlarda tatmin ortalaması $\mu=3.11$, özel liselerde $\mu=3.45$ 'tir ($t=-3.56$ $p<.01$). Görüldüğü gibi her iki grupta da meslek seçimine göre tatmin ortalamalarında anlamlı bir farklılık vardır.

Genel olarak her iki grupta da mesleğini isteyerek seçmiş olanlarda tatmin ortalaması fazladır.

Tablo 102'de meslek seçimine göre stres durumları incelendiğinde mesleğini isteyerek seçenlerin Resmi lise-

lerde stres ortalaması $\mu=2.95$, özel liselerde $\mu=2.53$ 'tür ($t=8.91$ $p<.01$).

Tablo 102. Meslek Seçimine Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Meslek Seçimi	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	Evet	636	2.95	0.52	901	8.91	0.000*
özel	"	267	2.53	0.64			
Resmi	Hayır	168	3.17	0.56	229	3.47	0.001*
özel	"	63	2.86	0.59			

* $p<.01$

Yine mesleğini isteyerek seçmemiş olanlarda stres ortalaması; Resmi liselerde $\mu=3.17$, özel liselerde $\mu=2.86$ 'dır ($t=3.47$ $p<.01$). Genel olarak her iki grupta da meslek seçimine göre stres ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Mesleğini isteyerek seçmemiş olanlar iki grupta da daha streslidir.

Tablo 103. Gelir Durumuna Göre Genel İş Tatmini Farklılıkları

Gruplar	Gelir Durumu	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	200binin altı	697	3.31	0.54	801	-7.16	0.000*
özel	"	106	3.66	0.45			
Resmi	201-300 bin	103	3.37	0.58	245	-5.60	0.000*
özel	"	144	3.77	0.49			
Resmi	301bin ve üstü	4	3.91	0.30	82	2.08	0.109**
özel	"	80	3.58	0.58			

* $p<.01$

** $p<.05$

Gelir durumuna göre Tablo 103'ü incelediğimizde, geliri 200 bin liranın altında olanlarda tatmin ortalaması $\mu=3.31$, özel liselerde $\mu=3.66$ 'dır ($t=-7.16$ $p<.01$).

Geliri 201-300 bin arasında olanların Resmi liselerde tatmin ortalaması $\mu=3.37$, özel liselerde $\mu=3.77$ 'dir ($t=-5.60$ $p<.01$). Her iki gelir grubunda da gruplararası tatmin yönünden anlamlı bir farklılık vardır.

Geliri 301 binin üzerinde olanlarda tatmin ortalaması Resmi liselerde $\mu=3.91$, özel liselerde $\mu=2.58$ 'dir ($t=2.08$). İki grup arasında bu gelir dağılımına göre $p<.05$ ve $p<.01$ düzeyinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Genel olarak tatmini en fazla olan grup Resmi liselerde geliri 301 binin üzerinde olanlardadır. Özel liselerde ise geliri 201-300 bin arasında olanlardadır.

En fazla tatminsizlik duyanlar ise, Resmi liselerde geliri 200 bin liranın altında olanlar ile, özel liselerde geliri 301 binin üzerinde olanlardır.

Tablo 104. Gelir Durumuna Göre Genel İş Stresi Farklılıkları

Gruplar	Gelir Durumu	f	μ	σ	sd	t	A.d.
Resmi	200binin altı	697	2.99	0.62	801	6.59	0.000*
özel	"	106	2.55	0.65			
Resmi	201-300 bin	103	3.02	0.58	245	6.09	0.000*
özel	"	144	2.54	0.63			
Resmi	301bin ve üstü	4	2.45	0.34	82	-1.54	0.198**
özel	"	80	2.74	0.65			

* $p<.01$

** $p<.05$

Tablo 104'de iki grup arasında toplam stres farklılıklarına baktığımızda, Resmi liselerde stres ortalaması geliri 200 binin altında olanlarda $\mu=2.99$, özel liselerde $\mu=2.55$ 'tir ($t=6.59$ $p<.01$).

Geliri 201-300 bin arasında olanların stres ortalaması Resmi liselerde $\mu=3.02$, özel liselerde $\mu=2.54$ 'tür.

$t=6.09$, $p<.01$ anlamlılık düzeyinde her iki gelir grubunda da gruplar arasında stres yönünden bir farklılık vardır.

Geliri 301bin ve üzerinde olanların Resmi liselerde stres ortalaması $\mu=2.45$, özel liselerde $\mu=2.74$ 'tür. $t=-1.54$ iki grup arasında $p<.01$ ve $p<.05$ anlamlılık düzeyine göre iki grup arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Genel olarak toplam stres durumları incelendiğinde en fazla stres duyan grup Resmi liselerde geliri 201-300 bin arasında olanlarda, özel liselerde 301 binin üzerinde olanlardadır. En az stres duyanlar da Resmi liselerde geliri 301 binin üzerinde olanlar, özel liselerde de geliri 201-300 binin arasında olanlardır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi hipotezimizin istatistiksel analizinden elde edilen sonuçlara göre, Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin hem genel, hem de cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi ve gelir durumları açısından tatmin ve stres durumları incelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farklılığa göre bütün değişkenlerde Resmi Liselerde iş tatmini düşük, iş stresi yüksek, özel Liselerde ise iş tatmini yüksek, iş stresi düşüktür. Yalnız anlamlı bir farklılık görülmeyen ara değişkenler de mevcuttur. Bunlar şunlardır:

Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora durumlarına göre genel stres durumlarında, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin genel tatmin durumlarında, geliri 301 bin ve üzerinde olanların toplam tatmin ve stresleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Bu durumda hipotezimiz genelde kabul edilmiştir. Fakat ara değişkenler açısından red edilmiştir.

Her iki grup arasında genel tatmin ve streslerindeki ilişki düzeyinin anlamlı olup olmadığını inceleyecek olursak korelasyon katsayısı, Resmi liselerde $r=0.3598$, özel

liselerde $r=-0.5334$ 'dür. Her iki grupta tatmin ve stres arasında $p<.001$ anlamlılık düzeyinde bir ilişki mevcuttur.

Görüldüğü gibi Resmi Liselerde tatmin ve stres arasında ilişki pozitif yönde daha az, özel Liselerde ise ilişki negatif yönde ve daha fazladır. Yani tatmin fazlaştıkça stres azalmakta, stres fazlalaştıkça tatmin azalmaktadır.

Genel olarak yaptığımız istatistiksel karşılaştırmalardan elde ettiğimiz sonuçlar da hipotezimizi doğrular niteliktedir.



BÖLÜM 8

TARTIŞMA, ÖZET, SONUÇ VE ÖNERİLER

8.1. TARTIŞMA

Araştırmamızın bu bölümünde Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin ve stres durumları ile ilgili bulgular tartışılacaktır. Bulgular iki kısımda ele alınmıştır.

1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

1- Cinsiyete göre; Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin kadın ve erkek olmaları yönünden sayısal dağılımlarında büyük bir farklılık yoktur. Yalnız özel liselerde kadınlar erkeklerden daha fazladır (%66).

Bu, il Milli Eğitim Müdürlüğünden aldığımız istatistikte de doğrulanmaktadır (özel liselerde 559 kişi erkek, 960 kişi kadındır). Fakat genelde öğretmenlik mesleğinde, kadınlar daha fazladır. Ayrıca Uysal'ın yaptığı bir araştırmayla da öğretmenlik mesleğinin gittikçe bayanların tercih ettiği bir meslek haline geldiği belirtilmektedir.¹

2- Medeni duruma göre: İki grupta da evliler çoğunluktadır. Resmi liselerde çalışanların %82.5'i, özel liselerde çalışanların %60.9'u evlidir. Çünkü, İstanbul gibi büyük bir şehre belli bir ekonomik güç ve belli bir kıdeme ulaştıktan sonra gelinmektedir.

3- Yaş durumuna göre; Resmi liselerde 31-40 yaş grubu çoğunluktadır. Bu oran Resmi liselerde (%51.6) özel liselerde ise bu oran %29.4'tür. Resmi liselerde 31-40 yaş arasındakilerin fazla oluşunun nedeni daha önce belirttiği-

¹. Şefik Uysal. Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yay. No:12, Ankara, 1970, s.29.

miz gibi istanbul'da çalışma, belli bir yaş ve ekonomik bakımdan da yeterli bir duruma gelmiş olmayı gerektirmektedir.

Ayrıca Resmi liselerde 41 yaş ve üzerindekiilerin oranı düşükken (%15.8), özel liselerde fazladır (%27.6). Çünkü Resmi liselerde birçok öğretmen emeklilik süresini doldurur doldurmaz meslekten ayrılmak istemekte ve çoğu daha iyi imkânlarla özel liselerde çalışmayı yeğlemektedir.

4- Mezuniyet durumuna göre; Resmi liselerde yüksek okul mezunu öğretmenlerin oranı %42.8, üniversite mezunu öğretmenlerin oranı %54'tür. Görüldüğü gibi Resmi liselerde öğretmenlerin yüksek okul veya üniversite mezunları olmaları arasında oran olarak büyük bir farklılık yoktur. Ancak özel liselerde üniversite mezunları çoğunluktadır (%66.7).

5- Branş durumuna göre; Her iki grupta da en fazla dağılımı Sosyal Bilgiler öğretmenleri göstermektedir. Bu oran %37.5. Sonra Resmi liselerde Fen Bilgisi (%32), özel liselerde yabancı Dil öğretmenleri (%26.4) gelmektedir.

6- Mesleki deneyime göre; Resmi liselerde en fazla mesleki deneyimi 11-20 yıl olanlar (%45), özel liselerde 1-5 yıl arası çalışanlar (%48.5) çoğunluktadır. özel liselerde yeni mezunların çoğunlukta oluşunun nedeni ise, yeni mezunların mecburi hizmet için Anadolu'ya gitmek istememeleri ve daha az ücretle de çalışmayı kabul etmelerinden kaynaklanmaktadır.

7- Çalıştıkları liselerde görev yapma sürelerine göre; Her iki grupta da aynı okulda kalma süresi 1-5 yıl arasında değişmektedir. Resmi liselerde 1-5 yıl arasında çalışanların oranı %57.5 iken, özel liselerde bu oran %85.5'tir.

Bu da bize, bilhassa özel Liselerde iş devrinin fazla olduğunu göstermektedir. Bu yönden, özel Liselerde iş devrinin fazla oluşu başarıyı düşürücü bir unsur olarak da görülmelidir.

8- Meslek seçimine göre de, her iki grupta da mesleğini isteyerek seçinlerin oranı yüksektir (%78.7). Öğretmenler mesleklerini severek yapmaktadırlar.

9- Öğretmenlik mesleğini seçmede rol oynayan faktöre gelince; her iki grupta da meslek sevgisi ön planda gelmektedir (%23.7). Sonra mesleğin manevi yönü (%16), ideal bir meslek olması (%13.4) ve kendini bu meslekte yetenekli hissetme (%9.9) bu mesleği seçmede önemli faktörlerdir. Bu faktörlerin seçiminde erkek ve kadınlar arasında fazla bir farklılık olmamakla beraber, kadınlar erkeklere nazaran tercih nedeni olarak öğretmenliği daha cazip bulmaktadırlar.

10- Mesleki gelir durumlarına göre de; iki grupta da maaş ve ücretler bugünün yaşam koşullarına göre çok düşüktür. (Bu araştırma 1987'de yapılmıştır. O zaman için de aylıklar çok düşüktü.)

Resmi liselerde en büyük grup 200 bin liranın altında maaş almaktadır (%86.7). Özel liselerde ise 201-300 bin lira arasında maaş alanlar çoğunluktadır (%43.6).

11- Meslekten ayrılma durumuna göre; bu oran Resmi liselerde %30.8, özel liselerde %20.6'dır. Bu yüzdelerin daha az olması beklenirken görüldüğü gibi oldukça büyük bir grup bu meslekten ayrılmayı düşünmektedir. Vehbi Çelik yaptığı bir araştırmada da teknik liselerde çalışan öğretmenlerin büyük bir kısmının bu meslekten ayrılmakta olduklarını belirtmiştir.² Deneklerin meslekten ayrılma isteğinin başında Resmi Liselerde maaşların azlığı, özel Liselerde de ailevi nedenler gelmektedir.

12- İş devamsızlığı yönünden; öğretmenlerde önemli bir devamsızlık sözkonusu değildir. Son bir yılda iş devamsızlığı yapanlar Resmi liselerde %23.9, özel liselerde

². Vehbi Çelik. "Teknik öğretmenlerin İş Doyumu öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1987.

%29.4'tür. En fazla devamsızlık Resmi Liselerde kadınlarda görülmektedir (%28.4). Bu da iş devamsızlığı konusunda yapılan diğer araştırma bulgularını da desteklemektedir. Bu durum, kadınların anne olmaları, çocuk bakma problemleri, ev işleri için daha fazla yorulmaları gibi nedenlerle izah edilebilir.³

Devamsızlık yapanların, işe devam etmedikleri gün sayısı 1-7 gün arasında değişmektedir (%70.9). Devamsızlık nedenlerinin başında hastalık gelmektedir. Bu oran, Resmi liselerde %61.5, özel liselerde %72.2'dir. Sonra ailevi sebepler (%14.4) ve sinirsel durumlar (%9) devamsızlık nedeni olarak gösterilmektedir. Randall da yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin on gün ve daha fazla okula gelmeme sebeplerinin başında aşırı yorgunluk geldiğini belirtmiştir.⁴

13- Bu mesleğin yanında ek bir iş yapma durumuna göre; Resmi liselerde ek bir iş yapma oranı %20.9, özel liselerde %24.2'dir. Bu rakamların gerçekçi olduğunu söylememiz pek mümkün değildir. Çünkü memurun "ikinci bir işte çalışmaz" şartı, bu soruya doğru yanıt vermeyi güçleştirmiştir. Yalnız iki grupta da öğretmenlerin özel ders verdiklerini görmekteyiz (%50). Sonra ticaretle uğraşanlar (%22.4), diğer işlerde çalışanlar (atölye, seramik, marangozluk, pazarcılık, pazarlamacılık v.b. %9.3), önemli bir yer tutmaktadır.

14- Sürekli bedensel gerilim hissetme durumlarına göre; bu oran, Resmi liselerde %36.9, özel liselerde %39.4'tür. İki grupta da bedensel gerilim hissedenlerin oranı oldukça yüksektir.

³. H. W. Broom. Business Policy and Strategic Action. Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs New-Jersey, 1969, s.301-303

⁴. Thomas J. Coates, Carl E. Thoresen. "Teacher Anxiety, A Review with Recommendations". Review of Educational Research. 1976, Vol. 46, No 2, s.159-166.

Bedensel gerilimlerin başında yorgunluk, sinirlilik ve bıkkınlık gelmektedir. Kyriacou ve Sutcliffe'nin araştırmalarında da öğretmenler aynı bedensel gerilimlerden şikayetçidirler (%20).⁵

Yine Amerika'da yapılan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun ciddi düzeyde gerginlik duydukları belirtilmektedir. Amerikan Ulusal Eğitim Kuruluşunun yurt düzeyinde yaptığı bir araştırmada öğretmenlerin %37.5'inin ciddi düzeyde gerginlik hissettiği ve sınırlı oldukları vurgulanmıştır.⁶

Susan A. Capel'in araştırmasında da, öğretmenlerin %80'inin az, %19'unun ise orta düzeyde bir stres yaşadıkları belirtilmiştir.⁷

II- Tatmin ve Stres Faktörlerine İlişkin Bulgular

Bu kısımda Resmi ve özel liselerde iş tatmini ve iş stresi faktörlerine ilişkin elde edilen bulgular hipotezlerle göre tartışılacaktır.

A. İş Tatmini ve İş Stresi Faktörleri

Hipotez 1: "Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörleri farklıdır", hipotezini açıklamak için yaptığımız faktör analizi sonuçlarına göre tatmin faktörlerinin iki grupta da aynı olduğu görülmüştür. Bu faktörler şunlardır: Her iki grupta da "otorite" (öğrencileri yönlendirme), "yönetim anlayışı" (yöneticinin kişileri yönetmesi), "sorumluluk" (kendi kararlarını uygulama),

⁵. C. Kyriacou ve J. Sutcliffe. "Teacher Stress Prevalence, Sources and Symptoms". British Journal of Educational Psychology. 48, 1978, s.159-167

⁶. Clenese Keavney, Kenneth E. Sinclair. "Teacher Concerns and Teacher Anxiety. a Neglected Topic Of Classroom Research". Review Of Educational Research. Spring 1978, Vol.48, No.2, s.273-290

⁷. Susan A Capel. "The Incidence and Influences On Stress and Burnout In Secondary School Teachers". British Journal of Educational Psychology. 57, 1987, s.279-288

güvenli gelecek (kendini mesleki güvencede hissetme) ortak faktörler olarak yer almıştır. Burada mesleki güvence ve kısmen yönetim faktörü iş tatminsizliğini ifade etmektedir. Burada tatmin faktörleri olarak elde edilen bulgular, Sergiovanni'nin Herzberg'in Çift Faktör Teorisini öğretmenler üzerinde uygulanmasına yönelik yaptığı araştırmada da öğretmenler, en fazla mesleğin içsel yapısından (başarı, tanınma, sorumluluk, işin kendisi gibi faktörlerden) yüksek tatmin elde etmektedir. Düşük tatmin ise, mesleğin dışsal yapısıyla ilgili olan "ilerleme, yönetim politikası, terfi, statü gibi" faktörle ilgilidir.*

Yine Holdaway, yaptığı araştırmada da tatminin "başarı, tanınma, meslek hayatına alışma, teşvik" ile yüksek derecede ilişkili olduğu ortaya koymuştur. Bu ilişki ($r=.98$ ile $r=.83$ arasında) değişmektedir.*

Bizim araştırmamızda ise daha düşük bir ilişki mevcuttur ($r=.74$ ile $r=.57$ arası).

Hipotez 2: "Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin stres faktörleri farklıdır", hipotezinin faktör analizi sonuçlarına göre, iki grupta da stres faktörleri sıralamaları değişik olmakla birlikte ortak olan faktörler de bulunmaktadır. Bunlar "yönetim sorunları, mesleki sorunlar, zaman yetersizliği, öğretim sorunları, müfredat programları"yla ilgilidir. Resmi Liselerde özel Liselerden ayrı olarak "maaş durumu, merkezi yönetim, velilerle ilişki, başarı olamama durumu" stres faktörleri olarak yer almıştır. Özel Liselerde ise "öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, günlük sorunlar, kırtasiyecilik" ayrı faktörler olarak görülmektedir. Bu da, iki grupta ortak sorunlar olduğu ka-

*. Thomas Sergiovanni. "Factors which affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". The Journal of Educational Administration, No 4, 1968, s.66.

*. Edward A. Holdaway. "Facet of Overall Satisfaction of Teachers". Educational Administration Quarterly. Vol.14, No 1, Winter 1978.

dar, iki grubun kendi özel yapılarından kaynaklanan sorunlarının da varlığını bize göstermektedir.

Resmi liselerde stres ile, en yüksek korelasyonu başarılı olamama ($r=.78$) ve merkezi yönetime bağlılık ($r=.66$) özel liselerde ise; zaman yetersizliği ($r=.69$) ve müfredat programına bağımlılık ($r=.75$) oluşturmaktadır.

İngiltere'de ortaöğretim öğretmenleri üzerinde C. Kyriacou ve J. Sutcliffe'nin yaptığı araştırmaya göre de stres faktörleri sırası ile öğrenci yaramazlıkları ($r=.81$), çalışma şartları ($r=.73$), zaman darlığı ($r=.79$), okuldaki işbirliği eksikliği ($r=.67$) ile ilgilidir.¹⁰

İngiltere'de öğrenci yaramazlıkları ilk sırada stres yaratan bir faktör olarak yer alırken, bizim ülkemizde, yönetim ve mesleki sorunlar ilk sıralarda yer almaktadır.

Yine Adrian Furnham ve Monica Payne'nin Hindistan'da ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmada da; "yönetim sorunları, otorite, öğrenci yaramazlıkları, mesleki gelişme azlığı, bürokratik engeller, arkadaşlık ilişkileri, çalışma şartları" belli başlı stres faktörleri olarak görülmektedir.¹¹

Hindistan'da yapılan bu araştırma bulguları ile bizim yaptığımız araştırmanın bulguları birbirine çok yakındır. Bu araştırmada stres faktörleri olarak; "Yönetim ve Bakanlıkla ilgili sorunlar" ön planda yer almaktadır. Bizdeki stres faktörleri de aynıdır. öğrenci yaramazlıkları, gerek Kyriacou'nun, gerekse Furnham'ın yaptıkları araştırmalarda önemli bir stres kaynağı teşkil etmesine karşılık bizim ülkemizde önemli stres kaynağı değildir.

¹⁰. C. Kyriacou ve J. Sutcliffe. a.g.e.s.159-167

¹¹. Adrian Furnham and Monica A. Payne. "Dimensions Of Occupational Stress In West Indian Secondary School Teacher". British Journal of Educational Psychology, 57, 1987 s.140-150

Vine D.C. Turk ve arkadaşlarının yaptığı araştırmalarda öğretmenlerin %40'ında öğrenci yaramazlıkları ortak bir problem olarak görülmektedir.¹²

B. İş Tatmini ve İş Stresi Düzeyleri

Hipotez 3: "Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre, Resmi liselerde iş tatmini düzeyi düşük, özel liselerde yüksektir." hipotezi "t" testi ile araştırılmış ve ortalamalar büyükten küçüğe doğru sıralanmıştır. t testi sonuçlarına göre iki grubun tatmin düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yalnız iki grupta da anlamlı farklılık görülmeyen değişken "terfi" ile ilgilidir.

İş tatmini ortalamalarına göre de, Resmi liselerde tatmin ortalaması daha düşüktür. Tatmin ortalamaları sırasına göre iki grupta da "başkaları için birşey yapabilme" (R.L. $\mu=4.15$, ö.L. $\mu=4.44$), "öğrencileri yönlendirme" (R.L. $\mu=4.05$, ö.L. $\mu=4.38$) en önemli tatmin değişkenleridir. Daha sonra "serbestlik, başarı hissi, yeteneklerini kullanma, değişik şeyler yapabilme, vicdani sorumluluk ve yaratıcılık" en fazla tatmin duyulan değişkenlerdir.

Tatminsizlik duyulan değişkenler de, iki grupta aynıdır. Bunlar; maaşların durumu (R.L. $\mu=1.57$ ö.L. $\mu=2.74$), mesleki güvence (R.L. $\mu=2.55$, ö.L. $\mu=2.97$), ile ilgilidir. Sonra terfi, takdir edilme ve çalışma şartları" en fazla tatminsizlik duyulan değişkenlerdir.

Vine D. Chapman ve M. A. Lowther¹³, Smilansky'nin¹⁴ yaptığı araştırma sonuçlarına göre de öğretmenlerin beceri

¹². D. C. Turk, S. Mecks, L. M. Turk. "Factors Contributing To Teacher Stress. Implication For Research Prevention And Remediation". Behavioral Counseling Quarterly. 2, 1982, s.1-26

¹³. David W. Chapman, Malcolm A. Lowther. "Teachers' Satisfaction with Teaching". Journal of Educational Research. March/April 1972, Vol.75, No. 4, 1, s.241-247

ve yetenekleri, takdir ve ödüller, yani mesleğin içsel yapısı mesleki tatminlerini etkileyen en önemli faktörler olurken, okulların örgütsel yapısından gelen bozukluklar, yönetim ve velilerin öğretmen hakkındaki görüşleri tatminsizliğe neden olan en önemli faktörler olarak görülmektedir.

Hipotez 4: "Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin stres düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu farklılığa göre, Resmi liselerde stres ortalaması yüksek, özel liselerde düşüktür". Bu hipotezi test etmek için yine "t" testi uygulanmıştır. İki grup arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yalnız anlamlı bir farklılık görülmeyen değişkenler de mevcuttur. Bunlar; "boş zaman azlığı, boş dersleri doldurma zorluğu, öğrenci sorumsuzluğu, öğrenci yaramazlıkları, yönetimin ayrıcalıklı tutumu, takdir edilme" ile ilgilidir.

Stres ortalamaları sırasına göre, Resmi ve özel liselerde en fazla stres duyulan değişkenler şunlardır: "Maaşların azlığı (R.L. $\mu=3.84$, Ö.L. $\mu=3.38$), mesleki gelişme imkânlarının azlığı (R.L. $\mu=3.84$, Ö.L. $\mu=3.03$) öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları (R.L. $\mu=3.76$, Ö.L. $\mu=3.36$), sınıfların kalabalıklığı (R.L. $\mu=3.74$), toplumsal tutum (R.L. $\mu=3.57$), Bakanlıktan gelen emirler (R.L. $\mu=3.49$, $\mu=3.13$), kırtasiyecilik (R.L. $\mu=3.49$, $\mu=3.08$), teftiş (R.L. $\mu=3.47$, Ö.L. $\mu=3.05$), öğrencileri araştırmaya sevk edememe (R.L. $\mu=3.44$, $\mu=3.13$) ile ilgilidir.

Her iki grupta da stres duyulan değişkenler aynı olmakla beraber ortalama yönünden farklılık göstermektedir. Bu farklılığa göre, özel liselerde "öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı" ikinci sırada yer alırken, Resmi liselerde mesleki gelişme imkânlarının azlığı ikinci sırada yer

¹⁴. J. Smilansky. "External And Internal Correlates Of Teachers' Satisfaction And Willingness Report Stress". British Journal of Educational Psychology. 54, 1984 s.84-92

almıştır. Yine özel liselerde "sınıfların kalabalıklığı ve toplumsal tavır" bir stres nedeni değilken, resmi liselerde strese neden olan bir unsur olarak görülmektedir.

Resmi ve özel liselerde en az stres duyulan değişkenler de, sırası ile şu şekildedir: "yönetici-veli ilişkileri (R.L. μ =1.94, ö.L. μ =1.68), kendini yetersiz hissetme (R.L. μ =2.22, ö.L. μ =2.01), meslekteki siyasi ayrımlar (R.L. μ =2.36, ö.L. μ =1.74), mesleki dayanışma eksikliği (R.L. μ =2.37, ö.L. μ =2.05), yönetimin ayrıcalıklı tutumu (R.L. μ =2.38, ö.L. μ =2.27), yönetimle ayrı görüşler (R.L. μ =2.40, ö.L. μ =2.27)" ile ilgilidir.

Ayrıca özel liselerde bunlardan başka; "öğrencilere sınıf geçirmedeki baskılar (μ =2.06), ders esnasındaki gürültüler (μ =2.10), tatmin edici bir yaşantı sürdürememe (μ =2.32), disiplin politikası (μ =2.35)" en az stres yaratan değişkenlerdir. Görüldüğü gibi, özel liselerde stres durumu daha azdır. Stres ortalamalarına göre de, Resmi Liselerde stres ortalaması yüksek, özel Liselerde düşüktür.

Bu araştırmayı A.Furnham ve M. Payne'nin¹⁵, Hindistan'daki öğretmenlerin stres ortalamaları ve Kyriacou'nun İngiltere'deki öğretmenlerin stres ortalamaları ile karşılaştırırsak, sırası ile; "öğrencilerin kötü çalışma alışkanlıkları (Hin. μ =4.17, İng. μ =1.96), öğrencileri motive etme güçlüğü (Hin. μ =3.48, İng. μ =1.91), yaramaz öğrencilerle uğraşmak (Hin. μ =3.41, İng. μ =1.73), öğrencilerin yeterli malzemeyi getirmeden okula gelmeleri (Hin. μ =3.35), okuldaki disiplin politikası (Hin. μ =3.27, İng. μ =1.58), maaşların azlığı (Hin. μ =3.21, İng. μ =1.33), Bakanlık kararlarına uyma (Hin. μ =3.20), mesleki gelişme azlığı (Hin. μ =3.05, İng. μ =1.24) en fazla stres duyulan değişkenlerdir.

Görüldüğü gibi öğrencilerden gelen problemlerde stres ortalaması Hindistan'da yüksek, İngiltere'de ise dü-

¹⁵. Adrian Furnham and Monica A. Payne. a.g.e. s.141-150

şüktür. Ülkemizde de öğrencilerden gelen problemler önemli bir stres kaynağı değildir. Mesleki sorunlar ile ilgili ortalamalar ise, bizde daha yüksek bir stres kaynağıdır. Bilhassa bizim ülkemizde maaşların azlığı en önemli bir stres kaynağı iken, Hindistan'da altıncı sırada, İngiltere'de 27. sırada yer almaktadır.

Hindistan öğretmenlerinde en az stres yaratan konular ise; "kendini yetersiz hissetme ($\mu=1.53$), yeteneklerine göre öğrencileri gruplayamama ($\mu=1.74$), müfredat programını yetiştirememe ($\mu=1.75$), öğrencilerden gelen kötü davranışlar ($\mu=1.80$), disiplin olaylarında yöneticinin tutumu ($\mu=1.86$), yönetim veli ilişkileri ($\mu=1.88$) ile ilgilidir.

Bu konular bizde de, en az stres yaratan konular olmakla birlikte Hindistan'daki öğretmenlerde stres ortalaması daha düşüktür.

C. İş Tatmini ve İş Stresi Faktörlerinin Bağımsız Değişkenlerle İlişkileri

Hipotez 5: "Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörleri ile ilgili cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim ve meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezini açıklamak için tüm öğretmenlere uyguladığımız faktör analizinde tespit edilen beş faktörün bağımsız değişkenlerle ilişkileri araştırılmış ve ki-kare sonuçlarına göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir.

1. Tatmin Faktörü Otorite ile ilgili Bulgular: Bu kısımda yer alan "kişileri yönlendirme, yeteneklerini kullanma, başkaları için birşeyler yapabilme" açısından iki grupta da yüksek bir tatmin söz konusudur (R.L. %72 ile Ö.L.%94). Öğretmenler yeteneklerinin değerlendirilmesi ile daha çok ilgilenmektedirler. Cooper (1983), Brophy ve Rohrkemper (1981), öğretmenin kendine olan saygısının sınıfı kontrol etmesiyle yakın ilişkisi olduğunu belirtmişler-

dir. öğretmenler, kendi kendilerine yetmeyi, daha çok istemektedirler.¹⁶

öğretmenlerin kendi yeteneklerini kullanmaları açısından en fazla tatmin 31-40 yaş arasındakilerdedir (%91). 41 yaş ve üzerindekilerde tatmin oranı daha düşüktür (%78).

Başkaları için birşeyler yapabilme açısından Resmi Liselerde cinsiyete göre kadınlar (%82), medeni duruma göre evliler (%90), yaşa göre de 41 yaş ve üzerindekiiler (%91) daha çok tatmin olmaktadır.

Branş durumuna göre de özel Liselerde en fazla Sosyal Bilgiler ve Yabancı Dil öğretmenleri (%90) tatmin olmaktadır.

2. Faktör: Güvenli Gelecek ile ilgili Bulgular:

"Mesleğin kişilere güvenli bir gelecek sağlaması ve terfi durumları"ndan tatmin olma oranı düşüktür (R.L.%32 ile Ö.L.%42 arası). Maaş ve ücret yönünden hiç kimse memnun değildir. Resmi liselerde tatmin oranı %5.5, özel liselerde %33'tür. 1990'da TÜSİAD'ın eğitim üzerindeki raporunda da öğretmenlerin son 15 yılda maaşlarının %40 oranında gerilediği belirtilmektedir.

Toplumda saygın bir kişi olma durumunda da Resmi liselerde orta seviyede bir tatmin mevcutken (%57), özel liselerde (%73) yüksek bir tatmin sözkonusudur.

Güvenli gelecek yönünden, özel Liselerde Yabancı Dil öğretmenleri diğerlerinden biraz daha tatminkârdır (%48). Mesleki deneyime göre ise Resmi Liselerde en fazla 21 yıl ve üzerinde çalışanlar memnuniyet göstermektedir (%33).

Maaş ve ücret yönünden de en tatminsiz grup, Resmi Liselerde mesleki deneyimleri 11-20 yıl arasında olanlardır (%3.3).

¹⁶. Carole Ames and Russel Ames. "Systems of Student and Teacher Motivation: Toward a Qualitative Definition". Journal of Educational Psychology. 1984, Vol. 76, No 4, s.535-556.

Terfi imkânına göre tatmin oranları incelendiğinde, özel liselerde daha fazla tatminsizlik vardır. Bu da onların sözleşmeli çalışmalarından ve üst derecelere terfi imkânlarının olmayışından ileri gelmektedir (Resmi Lise. %42.6, Özel Lise %36.3). İki grupta da tatmin oranı oldukça düşüktür. Adams'ın "Eşitlik Teorisi"ne göre; kişiler, işle ilgili aldıkları ücret, sosyal yardım, terfi, statü, çalışma şartları ve mesleki deneyimlerini başkaları ile sürekli olarak kıyaslamaktadır. Görüldüğü gibi, bu kişiler kendilerini başkalarıyla kıyaslamaları sonucunda bir tatminsizlik duymaktadırlar. Bu durumdan, özel Liselerde bekâr ve dullar daha tatminsizdir (%33). Mesleki deneyime göre de, mesleğin ilk yılları en tatminsiz yıllardır (%36). En tatmin olan grup da 21 yıl ve daha fazla çalışanlardır (%48).

Anne L. Kalleberg ve K. A. Loscocco'nun yaptığı araştırmalarda da yaş ilerledikçe mesleki deneyim artmakta ve kişiler daha çok maddi kaynaklara sahip olmaktadır. Bu da bu kişilerin işlerinden daha fazla tatmin olmalarını sağlamaktadır.¹⁷

Toplumda saygın bir kişi olma durumundan özel Liselerde çalışanlar daha fazla tatmin olmaktadır (R.L. %57, Ö.L. %73). Resmi Liselerde en fazla tatmin 20-25 yaş (%62), en az tatmin, 41 yaş ve üzerinde olanlardadır (%54).

Toplumun ileri gitmesine katkıda bulunan, kültürlü bir kişi olarak öğretmen, hak ettiği saygınlığı kazanmak istemektedir. Son yıllarda da bu saygınlık gittikçe yitirilmişir.

3. Faktör Yönetim-Teknik İşler ile İlgili Bulgular: Yöneticinin karar verme yeteneği, kişileri yönetmesi, kişilerin takdir edilmesi, mesleki kararların uygulanması açısından her iki grupta da orta seviyede (özel okullarda bi-

¹⁷. Arne L. Kalleberg, Karyn A. Loscocco, "Aging, Values and Rewards. Explaining Age Difference in Job Satisfaction". American Sociological Review. Vol. 48, 1983, s. 78-90

raz yüksek olmakla beraber) bir tatmin sözkonusudur (tatmin oranı R.L.%42 ile ö.L.%66).

Yöneticinin yönetim anlayışı yönünden özel Liselerde mesleki deneyime göre, en fazla tatmin olan grup, 21 yıl ve üzerinde çalışanlardır (%73). En az tatmin ise 11-20 yıl arasında çalışanlardır (%52).

Takdir edilme açısından, Resmi Liselerde kadınlar erkeklere göre daha memnundur (%48).

Pellegrin'in yaptığı araştırmada da, yönetim, personel ilişkileri gibi konularda tatminin, çok amaçlı okullarda çalışan öğretmenlerde normal okullarda çalışan öğretmenlere göre daha çok olduğunu belirtmiştir.¹⁰ Bizim araştırmamızda da bulgular aynı doğrultudadır.

4. Faktör: Yaratıcılık ile ilgili Bulgular: Kişilerin kendi yöntemlerini kullanma ve kendi kararlarını uygulamaları açısından iki grupta da tatmin oranı %55 ile %77 arasında değişmektedir. Görüldüğü gibi öğretmenler, yaratıcı olmaktan memnundurlar. Bu da Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi ve Alderfer'in de Erg teorisi ile bağlantılıdır. Kişiler mesleklerinde kendisini gerçekleştirmek için yaratıcı olmayı istemektedirler.

Bu faktörü bağımsız değişkenlerle ilişkileri açısından incelediğimizde Resmi Liselerde kadınlar erkeklere göre daha tatminkârdır (%71).

Branş durumuna göre de, en fazla tatmin olan Beden Eğitimi ve güzel Sanatlar öğretmenleri (%91) ile Yabancı Dil öğretmenleridir (%81).

Bu konuda en az tatmin ise, Eğitim ve Felsefe Grubu ile Sosyal Bilgiler öğretmenlerindedir (%57).

¹⁰. Ronald J. Pellegrin. "Professional Satisfaction and Decision. Making In Multiunit Schools 1970". Ed. by Harold A. Moses, Student, Personnel Work In General Education. A Humanistic Approach. Illinois : Publisher Springfield, 1974, s.6-9

5. Faktör Serbestlik ile ilgili Bulgular: Bağımsız çalışma ve değişik şeyler yapabilme açısından öğretmenlerde tatmin oranı yüksektir (R.L.%75 ile ö.L.%86). Meşguliyet açısından ise iki grupta da orta düzeyde bir tatmin söz konusudur (R.L.%53 ile ö.L.%61).

Öğretmenlik diğer mesleklere göre bağımsız çalışmayı gerektirir. Bu mesleğin gereklerini yerine getirirken, değişik faaliyetler yapmak da mümkündür. Bu yüzden tatmin oranı yüksektir.

Bağımsız çalışma durumunda Resmi Liselerde kadınlar daha memnundur (%87).

Mesleki meşguliyet açısından ise, özel Liselerde evliler daha tatminkârdır (%63).

Yaş durumuna göre de Resmi Liselerde 41 yaş ve üzerindekiiler daha memnundur (%58). En az tatmin de 20-25 yaş grubundadır (%45).

Mesleki deneyime göre; Resmi liselerde en fazla tatmin 21 yıl ve üzerinde görev yapanlardadır (%60). En az tatmin de 1-5 yıl arasında çalışanlardadır (%50).

Özel liselerde ise, mesleki meşguliyet açısından en fazla tatmin 6-10 yıl (%63), en az tatmin de 11-20 yıl arasında çalışanlardadır (%56).

Değişik şeyler yapabilme açısından yine Resmi Liselerde kadınlar daha tatminkârdır (%77).

Hipotez 6: "Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin stres faktörleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş, mesleki deneyim ve meslek seçimi arasında anlamlı bir ilişki vardır". denencesini test etmek için uyguladığımız faktör analizi sonuçlarına göre stres ile ilgili tespit ettiğimiz faktörlerle bağımsız değişkenlerin ilişkileri incelenmiştir.

1. Stres Faktörü Yönetim ile ilgili Sorunlar: Bu faktörle ilgili, "disiplin olaylarında yöneticilerle ayrı görüşler, yönetimin ayrıcalıklı tutumu, yönetim-veli iliş-

Her zaman çaba karşısında işgörenler takdir edilmeyi de beklerler. Takdir edilme, yalnız maddi araçlarla değil, bir söz, bir kelime ve iyi kişisel ilişkilerle de yeterli olabilmektedir.²⁰

Görüldüğü gibi öğretmenler bu konuda fazla stresli olmamakla beraber yine de çabalarının karşılığını beklemektedirler.

Okuldaki disiplin politikasının yetersizliğinden Resmi Liselerde yüksek okul mezunları daha fazla stres duymaktadırlar (%26). Başarısız öğrencileri sınıf geçirmedeki baskılardan da özel Liselerde bekârlar stres duymaktadırlar (%21).

2. Faktör: Mesleki Sorunlar ile ilgili Bulgular: "Başarılı olamama ve rol yapma (ö.L. %20 ve R.L. %35), bilimsel gelişme azlığı, araştırma yaptıramama ve teftiş sistemi (ö.L.%27 ve R.L. %51)" strese neden olmaktadır.

Bütün insanlar, McClelland'a göre başarılı olmak için yoğun bir arzu duyarlar. Aynı oranda başarısız olmaksızın da yoğun bir korku duyarlar. Bu nedenle kendilerine gerçekleştirilmesi zor hedefler seçerler.²¹ Bu hedeflere ulaşmak için harcadıkları çaba sonucu bazen başarısızlık görülebilir. Bu durumdan özel Liselerde üniversite mezunları (%21.5) ile Fen Bilgisi öğretmenleri (%24.8) daha fazla stres duymaktadırlar.

Bir aktör gibi rol yapma durumundan da özel Liselerde en fazla mesleki deneyimleri 21 yıl ve üzerinde olanlar şikâyetçidir (%23).

Patricia A. Brieschke (1983) ve Mark Litt-Dennis Turk (1985) Susan Capel (1987) A.B. Zellerof (1987)'un yap-

²⁰. Kemal Tosun. İşletme Yönetimi. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. Yay. No 64, 1977 s.294

²¹. Harold Koontz, Cyril O'Donnel. Management. New York: McGraw Hill Book Comp., 1976, s.571-573

tıkları araştırmalarda da öğretmenler, yüklendikleri rolden ve okul ortamından stres duymaktadırlar. Çünkü eğitim faaliyetleri esnasında bütün dikkatler, öğretmen becerileri ve etkileşimi üzerinde toplanmaktadır. Bu etkileşim oldukça karmaşıktır.

Bu nedenle öğretmenler, performansları yerinde olmasa bile, öğrenci karşısında iyi görünmek zorundadırlar. Bu da strese neden olmaktadır.

Yeni bilimsel yayınları takip edememe durumu, en fazla Resmi liselerde çalışan öğretmenleri rahatsız etmektedir. Medeni duruma göre evliler (%50), branş durumuna göre de en fazla Fen Bilgisi (%39) ve Yabancı Dil öğretmenleri (%27) streslidir. Çünkü bu branşlar her zaman öğretmenin kendisini yenilemek zorunda hissettiği branşlardır.

Gelir durumuna göre de, en fazla stresi geliri yüksek olanlar duymaktadır (%40). Bu da bize, mesleki deneyim arttıkça, öğretmenlerin öğrencilerine daha fazla şeyler verebilmek için çalışmak istemelerinden kaynaklandığını göstermektedir.

Teftiş sistemi de Resmi liselerde çalışanlarda orta düzeyde bir strese neden olmaktadır (R.L.%48.3, Ö.L.%37.3). Çoğunlukla öğretmen değerlendirilmeleri kısa bir sınıf gözleminden sonra müfettişler tarafından tanımlanan standart değerlendirme formlarına ilişkin bilgileri hesaplamaktadır. Bazen sağlıklı değerlendirmeler de yapılamamaktadır. Bu da öğretmenlerin tepkilerine neden olmaktadır.

Teftiş sisteminden Resmi liselerde Yabancı Dil öğretmenleri (%58.5) ile Eğitim ve Felsefe grubu öğretmenleri (%56) daha fazla stres duymaktadır.

3. Faktör: Maaş Durumu ile ilgili Bulgular: Resmi liselerde çalışanların %83'ü, özel liselerde çalışanların %43'ü maaşların azlığından stres duymaktadırlar.

Bu faktörle ilgili "mesleki gelişme azlığı, kalabalık sınıflar, toplumsal statü, mesleki güvence eksikliği" en fazla stres duyulan konulardır (R.L. §55, ö.L. §35).

Bu bulgular, İhsan Ögüş'ün (1974) "öğretmenlerin Şikâyetleri", Reşide Kabadayı'nın (1982) "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışları", Ali Balcı'nın (1985) "Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu" adlı araştırmaları ile tutarlılık göstermektedir.

Maaşların azlığından, erkekler daha çok stres duymaktadırlar. Bütün toplumlarda erkeğin iyi gelir sağlayıcı bir mesleği olması istenir, çünkü aileyi geçindirme görevi genellikle erkeklerin üzerindedir. Resmi Liselerde maaşların azlığından yüksek okul mezunları daha fazla stres duymaktadırlar (§80).

Mesleki gelişme imkânlarının azlığından da Resmi Liselerde evliler daha çok stres duymaktadırlar (§65).

4.Faktör: Zaman Yetersizliği ile ilgili Bulgular:

"Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği, hobiler için zaman azlığı, sınav kağıtlarının değerlendirilmesi için zaman azlığı, tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşantı sürdürememe" her iki grupta da çok az bir stres yaratmaktadır (R.L. §37 ile ö.L. §29). Yalnız tatmin edici bir yaşantı sürdürememe özel Liselerde çok nadir bir stres kaynağıdır (§17). Resmi liselerde bu durum en fazla erkek öğretmenleri rahatsız etmektedir (§34).

Halbuki A. Furnham ve M. Payne'nin Hindistan'da yaptıkları araştırmada bu durumdan kadınlar daha fazla stres duymaktadır. Araştırmacılar, bunun Hindistan kadınlarının daha fazla ev sorumluluğunu yüklenişi ile bağlantılı olduğunu belirtmektedirler.²²

Eğitim durumuna göre de, Resmi liselerde çalışan yükseköğretim mezunları (§33) daha çok streslidirler.

²². A. Furnham, M. Payne. a.g.e., s.141-150

Gelir durumuna göre ise; özel liselerde en yüksek gelir grubunda olanlar tatmin edici bir yaşantı sürdüremekten şikâyetçidirler (%29). Bu da yaş ile yakından ilgilidir. Kişiler yaşlandıkça daha çok rahat edecekleri bir ortam ve maddi kaynaklara sahip olmayı istemektedirler.

J. Smilansky'nin İsrailli öğretmenler üzerinde yaptığı bir araştırmada da öğretmenler tatmin edici bir yaşantı sürdürememekten stres duymaktadırlar.²³

5.Faktör: Öğrenci Sorunları ile ilgili Bulgular:
"öğrencilerin sorumsuzluğu, yaramaz öğrencilerle uğraşma zorluğu" öğretmenlerde az bir strese neden olmaktadır (ö.L.%20 ile R.L.%30).

Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması Resmi liselerde orta düzeyde bir strese neden olurken (%42), bu durum, özel liselerde çok az bir stres kaynağıdır (%17).

öğrencilerin sorumsuz davranışlarından Resmi Liselerde en fazla 20-25 yaş grubundakiler (%38), branş durumuna göre de Beden Eğitimi ve Yabancı Dil öğretmenleri (%39) stres duymaktadırlar.

Kötü davranışlarda bulunan öğrencilerle uğraşma zorluğundan mesleki deneyime göre, en fazla 6-10 yıl arasında çalışanlar stres duymaktadırlar (%39).

Velilerin işbirliğine yanaşmamasından da, en fazla Resmi Liselerde evliler (%44) ile 31-40 yaşındakiler stres duymaktadırlar (%46).

6.Faktör: Müfredat Programı ile ilgili Bulgular:
"Konuların işlenmesinde ders saatlerinin yetersizliği, yürürlükteki zaman içinde müfredat programını yetiştirememe" durumları iki grupta da önemli bir stres kaynağı değildir (R.L.%30, ö.L. %17).

Ders saatlerinin yetersizliğinden Resmi Liselerde bekârlar (%32), Yabancı Dil öğretmenleri (%46.5) ile Beden

²³. J. Smilansky, a.g.e. s.84-92.

Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleri (%42.5) daha fazla stres duymaktadırlar. Özel Liselerde de Fen Bilgisi (%28) ile Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleri (%34) daha fazla streslidirler.

Müfredat programını yetiştirememesi durumu, özel Liselerde en fazla Yabancı Dil (%22) ile Fen Bilgisi öğretmenlerinde (%25) stres yaratmaktadır. Çünkü iki branş grubunun ders programları oldukça yüklüdür.

7. Faktör: Öğretim Sorunları ile ilgili Bulgular:

"öğrencileri yeteneklerine göre ayıramama, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları" iki grupta da orta düzeyde stres yaratmaktadır (R.L. %55, ö.L. %42).

Değişik yetenekte bulunan öğrencilere ders verme zorluğundan iki grupta da bayan öğretmenler (R.L. %41, ö.L. %40), mesleki deneyime göre, Resmi Liselerde 11-20 yıl arasında görev yapanlar daha fazla streslidirler (%51).

öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığından bayanlar daha fazla şikayetçidirler (%66). Branş durumuna göre de, Resmi liselerde en fazla Yabancı Dil öğretmenleri (%76), özel liselerde de Fen Bilgisi öğretmenleri (%70) streslidirler. En az stres yine iki grupta da Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlarda çalışanlardadır (R.L.%37, ö.L. %27).

öğrencileri motive edememe iki grupta da çok az strese neden olmaktadır (ö.L.%14 ile R.L.%24).

Joseph J. Blase'nin yaptığı araştırmada da öğrenci başarısızlıkları ve disiplinsizlikleri, öğrencinin derse ilgisizliği, öğretmenlerde belli başlı stres nedeni olarak görülmektedir.²⁴

8. Faktör: Merkezi Yönetim ile ilgili Bulgular:

"Müfredat programını aynen uygulamak, Bakanlık emirlerine aynen uymak" (ö.L. %33, R.L. %50) bir stres kaynağıdır.

²⁴. Joseph J. Blase. "A Qualitative Analysis Of Sources Of Teacher Stress. Consequences for Performance". American Educational Research Journal. 23. No 1 Spring 1986, s.13-40

Müfredat programını aynen uygulamaktan Resmi Liselerde bekâr ve dullar daha çok stres duymaktadırlar (%44).

Bakanlıktan gelen emirleri aynen uygulamak da Resmi Liselerde mesleki deneyimi fazla olan öğretmenlerde daha fazla stres yaratmaktadır (%58). Çünkü öğretmenlerin mesleki deneyimleri arttıkça, daha çok bağımsız çalışmak istemektedirler.

9. Faktör: Günlük Sorunlar ile ilgili Sorunlar:

"Derse gelmeyen öğretmenlerin yerini doldurma, ders esnasında başka sınıflardan gelen kargaşa ve gürültüler" iki grupta da önemli bir stres kaynağı değildir (Ö.L. %22, R.L. %25).

Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma, Resmi Liselerde mesleki deneyimi 6-10 yıl arasında olanları daha çok rahatsız etmektedir (%30).

Başka sınıflardan gelen gürültüden de Resmi Liselerde en fazla Yabancı Dil öğretmenleri rahatsızlık duymaktadırlar (%33).

Yıl sonundaki kırtasiye işlemlerinden Resmi Liselerde bayan öğretmenler (%60), özel Liselerde eğitim durumuna göre üniversite mezunları (%46.5) daha fazla şikâyetçiler.

Bütün bu faktörlerde mesleğini isteyerek seçenlerde iş tatmini fazla, iş stresi düşüktür.

D. Resmi ve özel Liselerde Çalışan öğretmenlerin Genel Tatmin ve Stres Durumlarının Karşılaştırılması

Hipotez 7: "Resmi ve özel liselerin iş tatmini ve iş stresi durumları cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim ve gelir durumlarına göre karşılaştırıldığında iki grup arasında anlamlı bir farklılık vardır". Bu hipotez "t" testi ile test edilerek iki grup arasında tatmin ve stres yönünden anlamlı farklılıklar görülmüştür. Ancak anlamlı farklılık görülmeyen değişkenlere ait alt değişkenler de mevcuttur. Bunlar; eğitim durumu-

na göre; yüksek lisans ve doktora yapanlar, branş durumuna göre; eğitim ve felsefe grubu öğretmenleri, gelir durumuna göre ise; geliri yüksek olan gruptur.

Cinsiyete göre; genel olarak kadınlarda tatmin ortalaması ($\mu=3.78$), erkeklerde ($\mu=3.49$)'dur. Buna göre erkekler daha tatminsizdir. Resmi ve özel Liselerde çalışan kadın ve erkekler arasında da tatmin yönünden anlamlı bir farklılık mevcuttur ($t=6.94$, $p<.01$). Resmi liselerde kadın ve erkeklerin tatmin ortalaması daha düşüktür.

Stres durumları karşılaştırıldığında; genelde kadın ve erkeklerin stres ortalamaları arasında bir farklılık yoktur (kadın $\mu=2.80$, erkek $\mu=2.80$). Halbuki Kyriceau ve Sutcliffe ile M. Payne ve A. Furnham'ın araştırmalarında kadınların daha stresli oldukları görülmüştür.

Medeni duruma göre; genelde evlilerde tatmin ortalaması $\mu=3.51$, bekâr ve dullarda $\mu=3.49$ 'dur. Evliler biraz daha tatminkârdır.

Stres durumuna göre de genel olarak evlilerde stres $\mu=2.79$, bekâr ve dullarda $\mu=2.80$ 'dir. Buna göre bekâr ve dullar biraz daha stresli görülmektedir.

Yaş durumuna göre; genelde en fazla tatmin 20-25 yaş ($\mu=3.52$) ile 41 yaş ve üzeridekilerde ($\mu=3.52$) görülmektedir. En az tatmin de, 31-40 yaş arasındakilerde ($\mu=3.03$)'dir.

Resmi liselerde çalışanlarda en fazla tatmin 41 yaş ve üzeridekilerde ($\mu=3.37$), en az tatmin ise 26-30 yaş ($\mu=3.29$) arasındakilerdedir.

özel liselerde ise, en fazla tatmin, 20-25 yaş ($\mu=3.74$), en az tatmin de, 31-40 yaş ($\mu=3.71$) arasında olanlardadır.

Stres durumlarına göre; genel olarak en fazla stres 31-40 yaş ($\mu=2.81$), en az stres de 20-25 yaş ($\mu=2.73$) arasındakilerdedir.

Resmi liselerde ise, en stresli yine 31-40 yaş ($\mu=3.01$), özel liselerde ise 41 yaş ve üzeridekilerde ($\mu=2.64$) görülmektedir. En az stresli yaş grubu da resmi liselerde 26-30 ($\mu=2.96$), özel liselerde 20-25 yaş ($\mu=2.49$) arasındakilerdedir.

F. Herzberg, Wright ve Hamilton, A. Kalleberg'in yaptığı araştırmalarda da yaş ile tatmin arasında da bu doğrultuda bulgular elde edilmiştir.²⁵

Eğitim durumuna göre; genel olarak en fazla tatmin olanlar üniversite mezunlarıdır ($\mu=3.51$). En az tatmin olanlar da yüksek lisans ve doktora yapanlardır ($\mu=3.48$).

Resmi liselerde de en fazla tatmin olanlar üniversite mezunları ($\mu=3.35$), özel liselerde ise yüksekokul mezunlarıdır ($\mu=3.71$).

Stres durumlarına göre genel olarak, en stresli olanlar, üniversite mezunları ($\mu=2.79$), en az stresli olanlar da, yüksek lisans ve doktora yapanlardır ($\mu=2.71$).

Resmi liselerde ise; en fazla stres, yüksekokul mezunlarında ($\mu=3.05$), özel Liselerde de üniversite mezunlarındadır ($\mu=2.63$). En az stres de Resmi Liselerde yüksek lisans ve doktora yapanlardadır ($\mu=2.83$), özel Liselerde de yüksek okul mezunlarında görülmektedir ($\mu=2.51$).

Branş durumuna göre; genel olarak her iki grupta en fazla tatmin olan, Yabancı Dil öğretmenleridir ($\mu=3.57$). En az tatmin olan grup ise, Fen Bilgisi ve Felsefe grubu öğretmenleridir ($\mu=3.44$).

Resmi liselerde de; en fazla tatmin Yabancı Dil öğretmenlerinde ($\mu=3.37$), en az tatmin Fen Bilgisi ve Sosyal Bilgiler öğretmenlerindedir ($\mu=3.31$).

özel liselerde de; en fazla tatmin Yabancı Dil ve Sosyal Bilgiler öğretmenlerinde ($\mu=3.75$), en az tatmin de, Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenlerindedir ($\mu=3.55$).

²⁵. A.L. Kalleberg, K.A. Loscocco. a.g.e. s.78-90.

Stres durumlarına göre genel olarak; en stresli grup, yine Yabancı Dil öğretmenleri ($\mu=2.86$), en stressiz grup da Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir ($\mu=2.68$).

Resmi liselerde de en stresli Yabancı Dil öğretmenleri($\mu=3.12$) ile, özel Liselerde Fen Bilgisi öğretmenleridir($\mu=2.72$). En stressiz ise, iki grupta da Güzel Sanatlar öğretmenleridir (R.L. $\mu=2.89$, ö.L. $\mu=2.46$).

Mesleki Deneyime göre; genel olarak en fazla tatmin olanlar, mesleki deneyimi 1-5 yıl ile 21 yılın üzerinde çalışanlardır ($\mu=3.53$). En az tatmin olanlar da, mesleki deneyimi 11-20 yıl arasındakilerdir ($\mu=3.44$).

Resmi liselerde de, en fazla tatmin olan grup 21 yıl ve üzerinde çalışanlardır ($\mu=3.36$). En az tatmin olan grup ise, 6-10 yıl arasında çalışanlardır ($\mu=3.28$).

özel liselerde de en fazla tatmin olanlar 6-10 yıllıklar ($\mu=3.73$), en az tatmin olanlar da 11-20 yıllıklardır ($\mu=3.54$).

Stres durumlarına göre genel olarak; en stresli grup 11-20 yıl arasında çalışanlardır ($\mu=3.40$). En az stresli olanlar ise, 1-5 yıl arasında çalışanlardır ($\mu=2.73$).

Resmi ve özel liselerdeki stres ortalamalarını ayrı ayrı inceleyecek olursak, yine 11-20 yıl arası çalışanlar en stresli (R.L. $\mu=3.03$, ö.L. $\mu=2.77$) ve 1-5 yıllıklar en stressiz olarak görülmektedir (R.L. $\mu=2.94$, ö.L. $\mu=2.52$).

Meslek seçimine göre; iki grupta da en fazla tatmin mesleğini isteyerek seçenlerde ($\mu=3.57$), en az tatmin de, mesleğini istemeyerek seçenlerdedir ($\mu=3.28$).

Stres durumları incelendiğinde iki grupta da, en stresli olanlar, mesleğini isteyerek seçmemiş olanlardır ($\mu=3.01$), mesleğini isteyerek seçenlerde ise, stres ortalaması düşüktür ($\mu=2.74$).

Gelir durumuna göre de; genelde en tatmin olan grup, geliri 300 binin üzerinde olanlardır ($\mu=3.75$). En az tatmin olanlar ise geliri 200 binin altında olanlardır ($\mu=3.49$).

Resmi liselerde de, en tatmin olan grup, geliri 300 binin üzerinde olanlardır ($\mu=3.91$). En az tatmin olanlar ise, geliri 200 bin liranın altında olanlardır ($\mu=3.31$).

Özel liselerde de, en tatmin olan grup, geliri 201-300 bin lira olanlardır ($\mu=3.77$). En az tatmin olanlar da, 301 binin üzerinde olanlardır ($\mu=3.58$).

Stres durumuna göre; genelde en fazla stres, gelir durumu 201-300 bin lira arasında olanlarda ($\mu=2.78$), en az stres de geliri en yüksek olanlarda görülmektedir ($\mu=2.65$).

Resmi Liselerde de en fazla stres, geliri 201-300 bin lira arasında olanlardadır ($\mu=3.02$). Fakat özel Liselerde durum tersinedir. Geliri en yüksek olanlar daha streslidir ($\mu=2.74$). Çünkü, özel liselerde çalışan, geliri yüksek olan öğretmenlerin çoğu emekli olup bu okullarda çalışan kişilerdir. Bu öğretmenlerin uzun yıllar Resmi Liselerde çalışmış olmalarından dolayı bir takım deneyimleri ve prensipleri vardır. Çoğu zaman özel Liselerin eğitim anlayışıyla da kendi mesleki deneyimleri çatışmaktadır. Bundan dolayı daha fazla stres duymaktadırlar.

Resmi ve özel liselerde çalışanların genel iş tatminleri incelendiğinde; Resmi liselerde iş tatmini ortalaması $\mu=3.35$, özel liselerde $\mu=3.72$ 'dir.

İş stresi ortalaması ise, Resmi liselerde $\mu=2.99$, özel liselerde $\mu=2.60$ 'dir. Görüldüğü gibi Resmi Liselerde tatmin az, stres fazla, özel Liselerde de tatmin fazla, stres azdır.

İş tatmini ve iş stresi arasındaki korelasyon katsayısı da Resmi liselerde ($r=.35$) özel liselerde ($r=-.53$)tür. Resmi Liselerde pozitif yönde stres ile tatmin arasında doğru orantılı az bir ilişki; özel Liselerde de, ters yönde

Bu araştırmayı gerçekleştirmek için 1987-1988 öğretim yılında, İstanbul ili içinde Resmi ve özel Liselerde görev yapan 1134 öğretmen denek olarak alınmıştır. Bu öğretmenlerin 804'ü Resmi Liselerde, 330'u özel Liselerde çalışmaktadır. Araştırmayla ilgili sayısal bilgiler ve okulların listesi İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Şubesi'nden alınmıştır. Araştırmada araç olarak kullandığımız Bilgi Toplama Formu üç kısımdan oluşmaktadır;

Birinci kısım; kişisel bilgileri içeren anket (21 madde), ikinci kısım; iş tatmini ile ilgili ölçek (20 madde), üçüncü kısım ise; stres ile ilgili anket (41 madde) olmak üzere toplam 82 maddedir.

Araştırmada kullanılan tatmin ölçeği, bütün dünyada kullanılan Minnesota Tatmin ölçeği'nin R.V. Dawis, D.J. Weiss, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından kısaltılmış şeklindedir.

Stres ile ilgili kullandığımız anket de İngiltere'de C. Kyriacou ve J. Sutcliffe (1978) ile Adrian Furnham ve Monica A. Payne (1987) tarafından kullanılmıştır. Fakat bu anket tarafımızdan bazı değişiklikler yapılarak önce pilot bir uygulama çalışmasından sonra uygulanmıştır.

İş tatmini ölçeği ve iş stresi anketine ilişkin ayrıca güvenirlik araştırması da yaptırılmış, iş tatmini ölçeğinin güvenirliği ($r=.86$), iş stresi anketinin de güvenirliği ($r=.92$) olarak bulunmuştur.

Görüldüğü gibi, anketimiz ölçmek istediğimiz özellikleri tam olarak ölçecek niteliktedir.

Anketin uygulanması ve bilgisayar formuna geçirilmesi sekiz ay sürmüştür.

Anketimiz İstanbul ili içinden örneklem olarak aldığımız Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerden Bilgi Toplama Formu aracılığıyla topladığımız bilgilerle sınırlıdır. Aldığımız örneklem grubu, bütünü temsil edebilecek niteliktedir.

Anketin değerlendirilmesi, İstanbul Üniversitesi HAYDAR FURGAÇ Bilgi İşlem Merkezi'nde yaptırılmıştır. Anketin değerlendirilmesinde istatistiksel olarak faktör analizi, t testi, korelasyon katsayısı, ortalama ve ki-kare teknikleri kullanılmıştır.

Elde edilen bilgiler, araştırmmanın hipotezlerine cevap verecek biçimde tablolar haline getirilmiş ve sonra bulguların yorumlanmasına geçilmiştir. Bulguların özetlenmesi hipotezler çerçevesinde ele alınmıştır.

1. Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin faktörleri farklı değildir. İki grubun da tatmin olduğu faktörler "otorite, yaratıcılık ve serbestlik"le ilgilidir. Tatminsizlik gösteren faktör de "mesleki güvence"yle ilgilidir. Yönetim faktöründe de orta boyutta bir tatmin mevcuttur.

2. Stres faktörlerine göre, iki grupta da ortak olan faktörler "yönetim sorunları, mesleki sorunlar, zaman yetersizliği, öğretim sorunları, müfredat programı" ile ilgilidir. Resmi Liselerde, özel Liselerden ayrı olarak "maaş durumu, merkezi yönetim, velilerle ilişki, başarılı olamama durumu" stres faktörleri olarak yer alırken, özel Liselerde "öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, günlük sorunlar, kırtasiyecilik" ayrı faktörler olarak görülmüştür. Bu da, iki grupta ortak sorunlar olduğu kadar, kendi özel yapılarından kaynaklanan sorunların da varlığını bize göstermektedir.

3. Resmi Liselerde çalışanların, özel Liselere göre tatmin düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir.

4. Her iki grupta da en fazla tatmin duyulan değişkenler "mesleğin içsel yapısı" ile ilgilidir. Bunlar, "kişileri yönlendirme, başkaları için birşeyler yapabilme, yeteneklerini kullanma ve bağımsız çalışma"dır. En az tatmin duyulan değişkenler de "mesleğin dışsal yapısı" yani "maaş, mesleki güvence, çalışma şartları, terfi ve teftiş"le ilgilidir.

5. Her iki grupta en fazla stres duyulan değişkenler "maaşların azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışması, mesleki gelişme azlığı, öğrencilere araştırma ve inceleme yaptırmama ve merkezi yönetime bağlılık", en az stres duyulan değişkenler de "yönetim veli ilişkileri, meslekteki siyasi ayırımlar, kendini yetersiz hissetme, zaman yetersizliği ve yönetimin ayrıcalıklı tutumu" ile ilgilidir.

6. Tatmin ve stres faktörleriyle cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, branş durumu, mesleki deneyim, meslek seçimi, gelir durumu arasındaki ilişkiler araştırıldığında iki grupta da çeşitli düzeylerde ilişkiler görülmüştür. Bu ilişkiler iki kısımda incelenebilir:

a. İş tatmini faktörlerine göre:

Öğretmenler, kendi yeteneklerini kullanma açısından, büyük ölçüde tatmin duymaktadırlar. En fazla tatmin özel liselerde 31-40 yaşındakilerdedir.

Başkaları için birşeyler yapabilme açısından, Resmi Liselerde evliler ve 41 yaşın üzerindekiiler ile özel liselerde Sosyal Bilgiler ve Yabancı Dil öğretmenleri daha fazla tatmin duymaktadırlar.

Mesleki güvence yönünden, iki grupta tatminsizlik mevcuttur. Özel Liselerde Yabancı Dil öğretmenleri ile Resmi Liselerde 21 yıl ve üzerinde görev yapanlar daha fazla tatminsizlik göstermektedirler.

Maaş ve ücret azlığından da, Resmi Liselerde 11-20 yıl arasında çalışanlar tatminsizdir. Terfi yönünden ise, mesleğin ilk yılları en tatminsiz yıllardır.

Toplumda saygın bir kişi olma açısından, Resmi Liselerde 41 yaş ve üzerindekiiler daha tatminsizdirler.

Yöneticinin yönetim anlayışı yönünden, özel Liselerde en tatminsiz olanlar 11-20 yıl çalışanlar, en tatmin olanlar da 21 yıl ve üzerinde çalışanlardır.

Takdir edilme ve yaratıcılık açısından da, kadınlar daha tatminlidir.

Kişilerin kendi yöntemlerini kullanmaları, en fazla Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenlerini tatmin etmektedir.

Bağımsız çalışma yönünden, Resmi Liselerde kadınlar tatminkârdır. Mesleki meşguliyet açısından ise, en az tatmin 1-5 yıl arasında çalışanlarda, en fazla tatmin 21 yıl ve daha fazla hizmeti olanlardadır.

b. iş stresi faktörlerine göre:

Eğitim ve öğretimle ilgili kararlarda öğretmenlerin görüşlerinin alınmaması, en fazla Resmi Liselerde 21 yıl ve üzerinde çalışanlar ile özel Liselerde bayanlar arasında stres yaratmaktadır.

Meslekte siyasi ayırımların yapılması da, Resmi Liselerde erkek öğretmenleri rahatsız etmektedir.

Takdir edilmeme durumu, özel Liselerde 11-20 yıl arasında çalışanlarda stres yaratmaktadır.

Başarılı olamama durumunda, özel Liselerde üniversite mezunları ile Fen Bilgisi öğretmenleri streslidirler.

Yeni bilimsel yayınları takip edememe, Resmi Liselerde Fen Bilgisi ve Yabancı Dil öğretmenlerini rahatsız etmektedir.

Teftiş sisteminden de, Resmi Liselerde Yabancı Dil öğretmenleri ile Eğitim ve Felsefe Grubu öğretmenleri stres duymaktadır.

Maaşların azlığından, erkekler ile Resmi Liselerde yüksek okul mezunları daha fazla stres duymaktadır.

Öğrencilerin sorumsuz davranışlarından ise, en fazla 20-25 yaş grubundakiler stres duymaktadırlar.

Velilerin işbirliğine yanaşmaması da, 31-40 yaşındakileri rahatsız etmektedir.

Müfredat programını yetiştiremememe, özel Liselerde Yabancı Dil ve Fen Bilgisi öğretmenlerinde stres yaratmaktadır.

Öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıklarından da, Resmi Liselerde Fen Bilgisi öğretmenleri streslidir.

Bakanlıktan gelen emirleri aynen uygulama zorunluluğu, Resmi Liselerde 21 yıl ve üzerinde çalışanlarda stres yaratmaktadır.

Yıl sonundaki kırtasiye işlemleri ise, Resmi Liselerde bayanlarda, özel Liselerde Üniversite mezunlarında stres yaratmaktadır.

Başka sınıflardan gelen gürültülerden, Resmi Liselerde Yabancı Dil öğretmenleri, derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorluğundan da 6-10 yıl arasında çalışan öğretmenler stres duymaktadırlar.

Zaman yetersizliği, veliler ile ilgili sorunlar, bütün öğretmenlerde önemli bir stres nedeni değildir.

7. İş tatmini ve iş stresi durumları, genel olarak bağımsız değişkenlere göre iki grup arasında karşılaştırıldığında ise, şu sonuçlar elde edilmiştir:

a. Cinsiyete göre, kadınlar, erkeklere göre daha tatminkârdır. Stres yönünden de erkek ve kadınlar arasında bir fark yoktur.

b. Medeni duruma göre, evliler, bekâr ve dullara göre daha tatminkâr ve daha az streslidir.

c. Yaşa göre, en fazla tatmin 41 yaş ve üzerindeki-lerle 20-25 yaş arasındakilerdedir. En az tatmin ve en fazla stres ise, 31-40 yaş arasındakilerdedir. En az stres de, 26-30 yaş arasında olanlardadır.

d. Eğitim durumuna göre de, en fazla tatmin, Üniversite mezunlarında, en az tatmin de yüksek lisans ve doktora yapanlardadır. Stres durumlarına göre ise, en stresli grup, üniversite mezunları, en az stresli olanlar da yüksek lisans ve doktora yapanlardır.

e. Branş durumuna göre, en tatmin olan grup, Yabancı Dil öğretmenleri, en az tatmin olan da Fen Bilgisi ve Felsefe Grubu öğretmenleridir.

Stres durumuna göre de, en stresli grup Yabancı Dil öğretmenleri, en stressiz grup da Beden Eğitimi ve Güzel Sanatlar öğretmenleridir.

f. Mesleki deneyime göre, en fazla tatmin ve en az stres, 1-5 yıl arasında çalışanlarda, en az tatmin ve en fazla stres, 11-20 yıl arasında çalışanlardadır.

g. iki grupta da, mesleğini isteyerek seçenlerin tatminleri yüksek, stresleri düşük, mesleğini isteyerek seçmemiş olanların tatminleri düşük, stresleri yüksektir.

h. Gelir durumuna göre, en fazla tatmin olan ve en az stresli grup, geliri en yüksek olanlardır. En az tatmin olanlar da, geliri 200 binin altında olanlardır.

Stres durumuna göre ise, en stresli grup geliri orta düzeyde olanlardır.

8.3. SONUÇLAR

Yukarıda özetlediğimiz bulgulara göre, bu araştırma Resmi ve özel Liselerde çalışan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş tatmini ve iş stresi düzeylerini ortaya koymak için yapılmıştır. Bu nedenle öğretmenlerde tatmin ve stres yaratan faktörler incelenmiş ve şu sonuçlar çıkarılmıştır:

1. öğretmenlik mesleği giderek daha çok bayanlar tarafından tercih edilen bir meslek haline gelmektedir.

2. öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu mesleği sevdikleri için yapmaktadırlar.

3. öğretmenlerin bulundukları yerde en fazla çalışma süresi 1-5 yıl arasında değişmektedir. Bilhassa özel Liselerde iş devri çok fazladır. Bu da, başarıyı düşürücü bir unsur olarak görülmelidir.

4. öğretmenlerin aylık gelir durumları çok düşüktür. Okuyan, araştıran ve yeni bilgileri genç nesillere aktaran kişi olarak görülmesi gereken öğretmenlerin, bugünkü yaşam koşulları normal standartların altındadır.

5. Öğretmenler arasında bedensel gerilim hissedenlerin oranı da oldukça yüksektir. Bu bedensel gerilimlerin başında yorgunluk, sinirlilik ve bıkkınlık gelmektedir. Bu durumdan en fazla bayan öğretmenler şikâyetçidir. Yaş durumuna göre de, 31-40 yaşındakiler daha fazla gerilimlidir.

6. Öğretmenlik mesleğinde son yıllarda ayrılmalar ve ayrılmak isteyenler de çoğunluktadır. Bu ayrılmaların en büyük nedeni, maaşların azlığıyla ilgilidir. Meslekten ayrılmak isteyenler, daha çok 1-5 yıl arasında görev yapanlardır. Meslekten ayrılmak isteyenlerin başında Fen Bilgisi ve Yabancı Dil öğretmenleri gelmektedir. Çünkü bu öğretmenler, daha yüksek ücretle özel sektörde iş bulmaktadır.

7. Öğretmenlik mesleğinde çalışanların büyük bir çoğunluğu, özel bir işte de çalışmaktadır. Bunların başında özel ders verenler ve ticaretle uğraşanlar gelmektedir.

8. Resmi ve özel Liselerde çalışanların tatmin oldukları faktörler genel olarak aynıdır. Bunlar mesleğin içsel yapısı, yani otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Tatminsizlik yaratan faktörler de mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan terfi, takdir edilme, çalışma şartları, mesleki güvence ve maaşlarla ilgilidir.

İki grubun stres faktörlerinde ise, okulların örgütsel yapısından doğan bazı farklılıklar mevcuttur. Ortak olan faktörler eğitim, öğretim ve müfredat programı, zaman sorunlarıyla ilgilidir. Ayrı olan faktörler de Resmi Liselerde, "merkezi yönetim, maaş, velilerle ilişki ve başarılı olamama", özel Liselerde ise, "öğrenci sorunları, eğitim siyaseti, günlük sorunlar ve kırtasiye işleri" ile ilgilidir.

9. Her iki grubun iş tatmini ve iş stresi düzeyleri de farklıdır. Buna göre Resmi Liselerde çalışan öğretmenlerin tatmin düzeyleri düşük, stres düzeyleri yüksektir. Özel Liselerde çalışan öğretmenlerin ise stres düzeyleri düşük, tatmin düzeyleri yüksektir.

10. Her iki grubun genel tatmin ve stres durumları bağımsız değişkenlere göre karşılaştırıldığında;

a. Tatmin durumuna göre genelde; kadınlar, evliler, Üniversite mezunları, 41 yaş ve üzerindeki ve yabancı dil öğretmenleri, 1-5 yıl arasında çalışanlar, gelir durumu en yüksek olanlar daha fazla tatmin duymaktadırlar.

b. Stres durumuna göre de genelde; erkekler, bekâr ve dullar, 31-40 yaş arasındakiler, yabancı dil öğretmenleri, 11-20 yıl arasında çalışanlar ve orta gelir grubundakiler, mesleğini isteyerek seçmeyenler daha streslidirler.

8.4. ÖNERİLER

Milli Eğitim Bakanlığında diğer öğretim kademelerinde olduğu gibi ortaöğretimde de eğitim ve öğretimin yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesi için bir takım çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalar, bilhassa son yıllarda daha çok tartışılmaktadır. Eğitim sistemimizde verimi artırmaya yönelik bir dizi önlemin acilen alınması gerekmektedir.

Verimin artırılması için ise, en önemli şartlardan birisi öğretmenin bir an önce huzurla çalışabileceği bir ortam ve refah seviyesine kavuşturulmasıdır. Bu durum öğretmenin işine daha çok sarılmasını ve görevini ihmal etmemesini de sağlar.

Bu araştırma, öncelikle öğretmenlerin içinde bulundukları durumun bir değerlendirmesini yapmak yönünden önem taşımaktadır. Gelecek neslin daha iyi eğiticiler elinde yetiştirmelerinin sağlanması için, öğretmenlerin mesleki niteliklerinin artırılması, tespit edilen stres yaratan faktörlerin giderilmesi, eğitim ve öğretimin yeniden düzenlenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir. Bu araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerin sorunlarını çözümlmeye yardımcı olması bakımından, şu öneriler getirilmiştir:

1- Öğretmenlerin en büyük sıkıntısı mesleğin özlük hakları ile ilgilidir. Geleceğe daha iyi bakabilmelerinin sağlanması için maddi imkânlarının genişletilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin sendikalaşmaları, gelecek için güvenceleri bakımından önemlidir.

2- Terfi sistemi yeniden ele alınıp düzenlenmeli ve özel okullarda çalışan öğretmenlere yeni güvenceler verilmelidir.

3- Öğretmenlerin zaman zaman yöneticiler ile ilgili problemleri vardır. Bu problemler yöneticinin eğitim ve yönetim anlayışı, kişisel ilişkiler, karar verme ve kararları uygulama ile ilgilidir. Bunun için okullardaki yönetim kadrolarının daha nitelikli olan öğretmenlerden seçilmesi ve mesleki deneyime dikkat edilmesi, okul müdürlerinin eğitim öğretimle ilgili kararları alırken mutlaka yönetim kurulunu da toplaması gerekmektedir.

4- Mesleki kararların alınmasında ve çeşitli uygulamalarda öğretmenler, kendi fikirlerinin alınmasını istemektedirler. Bilhassa mesleki deneyimi fazla olan öğretmenler bu durumdan şikâyetçidir. Bu nedenle merkezi yönetimin sakıncalarını bir ölçüde hafifletmek için yetkinin üstten alta doğru göçerilmesi (Bakanlık yetkilerinin İl Milli Eğitim Müdürlüklerine kaydırılması) gerekmektedir. Bu hususta M.E.B.'nin da son yıllarda yaptığı çalışmalar olumludur. Karar mekanizmasının daha sağlıklı ve hızlı yürütülmesi için İl Milli Eğitim Müdürlükleri daha fazla yetki ile donatılmalıdır. Bu konuda mesleki deneyimi fazla olan yetenekli okul müdürlerinden de yararlanılmalıdır.

5- Müfredat ve eğitimle ilgili karar aşamaları üzerinde daha az yazılı kural, yöneticilerin katılımcı liderliği ve deneyimli yöneticilerin bu hususlarda yetiştirilmesi önemle üzerinde durulması gereken hususlardır.

6. Müfredat programını aynen uygulamak da öğretmenlerde strese neden olmaktadır. Bir ölçüde öğretmen uygulama-

mada bağımsız olsa da bu yeterli değildir. Müfredat programının yeniden gözden geçirilmesi ve bilgi yüklemekten çok uygulamaya dönük olarak geliştirilmesi esas alınmalıdır. Bu suretle daha dinamik kişiler yetiştirmek mümkün olacaktır.

7- öğretmenler öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığından da şikâyetçidirler. Bu da öğrencinin öğrenmeye iyi motive edilmesiyle mümkündür. Eğitim ve öğretimde yeterli başarıya ulaşamama nedenleri arasında kalabalık sınıflar, öğrenciyi tanıyamama, onları öğrenmeye motive edememe, araç gereç eksikliği gibi pek çok sebep varken, öğrenciden istenen verimin alınması mümkün değildir. Bu konuda velilerin de çocukları ile ilgilenmesi gerekmektedir.

8- öğretmenler öğrencilerine araştırma yaptıramamakta, kendisi de bilimsel gelişmeleri izleyememektedir. Çağın gereklerine uygun teknoloji takip edilemediği için, eğitimimiz çok gerilerde saymaktadır.

Eğitimin belli bir kaliteye ulaşmasını istiyorsak, öncelikle okulların fiziksel imkânlarının, araç-gereç durumlarının yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bir takım ek kaynakların bulunması için, ayrıca özel sektörden de yararlanmakta fayda vardır.

9- Mesleki gelişme ve yükselme imkânlarının azlığından bütün öğretmenler şikâyetçidirler. Bu yüzden Bakanlık, okulları kaliteli, mesleki, bilimsel dergi ve yayınlarla desteklemelidir. Bu konuda özel yayınevleri ile de anlaşmak mümkündür. Ayrıca büyük şehirlerde üniversitelerle öğretmenlerin mesleki gelişimleri için işbirliği yapılmalı ve yıl içinde seminerler de düzenlenmelidir.

10- öğretmenlerin hizmet içi yetiştirme programları bugün istenen seviyede değildir ve çok az bir grup bu eğitim imkânlarından yararlanmaktadır. Bu çalışmalar, yaz tatillerinde 2-3 haftalık programlardan öteye gidememektedir. Dolayısı ile, öğretmenlerin hizmet içi yetiştirme program-

larının etkinliğinin arttırılması ve mesleki bilgilerinin yenilenmesi gerekmektedir.

11- Yıl içinde öğretmenlerin kendilerini yetiştirme-leri açısından, belli devreler halinde şehirlerin imkânlarına ve bu programlarda görev alacak kişilere bağlı olarak yetiştirme programları düzenlenmelidir. Bu programlar için şehirlerde şu anda var olan öğretmenlerin sosyal ihtiyaçlarına yönelik hizmet veren "öğretmen evleri" çok amaçlı bir kompleks olarak geliştirilmeli ve hizmet içi kurslarının yapıldığı belli merkezler haline dönüştürülmelidir. Bu merkezlerin bir bölümü de kütüphane haline getirilmelidir.

12- öğretmenlerin eğitim durumlarındaki farklılıkları, tatmin ve stres yönünden de farklılıklara neden olmaktadır. Bu nedenle farklı meslek formasyonları, farklı öğrenim sonuçları sonunda öğretmenlerin mesleğe bakış açıları da değişmektedir. Mesleki formasyondan gelen farklılıkları gidermek için öğretmen yetiştiren kurumlar yeniden ele alınıp düzenlenmelidir. Bu konuda M.E.B.'liğinin son yıllarda öğretmenlerdeki farklı öğrenim süreçlerinden doğan ayrılıkları ortadan kaldırmak için Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi'nin işbirliği ile gerçekleştirdiği lisans tamamlama programları olumlu birer adımdır.

13- öğretmenler öğrencilerden gelen disiplin sorunlarını önemsememektedirler. Bu konuda öğrencilerden ve yönetimin disiplin politikası ile ilgili uygulamalarından fazla şikâyetleri yoktur. Yalnız velilerin işbirliği yapmamasından Resmi Liselerde çalışan öğretmenler daha çok şikâyetçidirler. Bu nedenle velilerin okula çekilebilmesi için okul aile birliklerinin daha iyi çalışır hale getirilmesi gerekmektedir. Bu da iyi bir rehberlik hizmeti ile gerçekleştirilebilir.

14- Yıl sonunda yapılan final ve bütünleme sınavları ile ilgili kâğıtların okunması ve fişlere geçirme işlemleri de çok zaman almaktadır. Yapılan işlemler yeniden gözden

geçirilmeli ve kırtasiyeciliği fazla zaman almayacak biçimde daha aza indirecek tedbirlerin alınmasında yarar vardır.

15- Ayrıca öğretmenlerin ekonomik durumlarının düzeltilmesi için verilen lojman, ev sahibi olma imkânları, ek ödenekler, sağlık, sosyal ve dinlenme tesisleri bugün için yeterli değildir. Üstelik çok az bir kısım bu hizmetlerden yararlanabilmektedir. Bunların yeniden düzenlenerek mesleğin özendirici hale getirilmesi mümkündür. Ancak o zaman öğretmenler, toplumda istedikleri saygınlığı kazanmış olacaklardır.

16- Bugün öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu (%25) meslekten ayrılmayı düşünmekte ve bu mesleği ikinci bir iş olarak görmektedir. Bu durumun üzerinde hassasiyetle durulması ve öğretmeni istemediği halde bu meslekten ayrılma durumunda bırakılmasına neden olan faktörlerin ortadan kaldırılması gerekir.

17- Mesleki deneyim arttıkça öğretmenlerin tatmin oranları da artmaktadır. Bunu stresin azalmasında beklentilerin değişmesine ve stres yaratan durumlara alışılmış olmasına bağlayabiliriz. Bu durumun nedenleri yeniden araştırılmalıdır.

18- Branş durumuna göre en fazla tatmin olan ve en stresli olan Yabancı Dil öğretmenleri ile en az tatmin olan Fen Bilgisi ve Felsefe Grubu öğretmenlerinin durumları ayrıca bir başka araştırmalarla incelenmelidir.

19- Öğretmenlerin en az stres duydukları konular içinde kendilerini yetersiz hissetme durumu gelmektedir. Demek ki öğretmenler kendilerini yeterli hissetmektedirler. Okullardaki başarısızlığın nedenleri ile birlikte, öğretmenin yeterlilikleri konusunda ayrıca bir araştırma yapılmalıdır.

20- Öğretmen yetiştiren kurumlarda yeni teknolojik gelişmelere ayak uydurarak kendi programlarını, araç-gereçlerini yenilemeli, öğretim kadrosunu güçlendirmeli ve bu

mesleğin istediği niteliklere uygun öğrencileri seçip yetiştirmelidir. Bunu için öğretmen yetiştiren fakültelere öğrenci seçerken öğretmenlik mesleğini seven yüksek puanlı öğrenciler alınmalıdır. Bu konuda M.E.Bakanlığının özendirici bir takım tedbirleri (maddi ve sosyal imkânları) yaratması gerekir.

21- öğretmen yetiştiren fakülteler ile Bakanlık arasında koordinasyonu sağlayacak, sürekli danışmanlık yapabilecek bir birim oluşturulmalı ve bu suretle eğitim fakülteleri ile M.E.B.'nin birbirinden kopukluğu giderilmelidir.

22- özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin durumları fazla iş stresi durumları azdır. Bu nedenle Resmi liselerde çalışan öğretmenlerin de, hiç olmazsa özel liselerdeki imkânlara sahip olmasını sağlayacak şartlar oluşturulmalıdır.

23- Bu çeşit araştırmaları M.E.B.'liği teşvik etmelidir ve bu çeşit araştırmalar değişik aralıklarla yapılmalıdır. Bilhassa bu araştırmada en büyük sıkıntı kaynağımız olan maddi imkânsızlıkların bir ölçüde giderilmesi için gerek üniversite, gerekse M.E.B.'liği tarafından maddi destek sağlanmalıdır.

EKLER

EK A ANKET FORMU	366
EK B BİLGİSAYAR ÇIKTILARI	370
EK C TATMİN VE STRES FAKTÖRLERİNE GÖRE Kİ-KARE TABLOLARI	382



EK A

ANKET FORMU

I. FORM

AÇIKLAMA

Sayın Meslektaşım,

Bilindiği gibi her mesleğin kendine göre bir takım zorluklarının yanında, kişileri mutlu eden birçok yönleri de bulunmaktadır.

Bu anketin amacı "İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne sunulacak olan Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve İş Gerginliklerinin Analizi" konulu Doktora Tezi için bilgi toplamaktır. Sizin ve diğer bir çok meslektaşımın yardımları sayesinde bu meslekte memnuniyet duyulan ve duyulmayan noktaları açığa çıkarabileceğimizi umuyorum.

Bu anketin değeri, anketteki her maddeyi cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Elde edilen bilgiler, bilimsel amaçlar çerçevesinde topluca bilgisayarda değerlendirileceği için ankete isim yazmayınız.

Anket üç bölümden oluşmakta olup I. Form kişisel bilgiler, II. Form iş tatmini, III. Form iş gerginliklerini ölçmek için hazırlanmıştır. Cevaplandırılması ortalama 20 dakika sürmektedir.

Soruları dikkatle okumanızı ve değerlendirmenizi özenle yapmanızı temenni eder, değerli zamanınızı aldığım için özür diler, yardımlarınız için teşekkür ederim.

NOT: Anketinizin değerlendirmeye girebilmesi için lütfen boş madde bırakmayınız.

Nurhayat Özdayı
Atatürk Eğitim Fakültesi
Öğretim Görevlisi

Aşağıda soruların karşısına sizce uygun olan cevapları (X) ile veya ilgili yerleri yazı ile doldurunuz.

1. Çalıştığınız Okulun Adı:.....

2. Çalıştığınız Kurumun Statüsü:

Resmi Okul () Özel Okul ()

3. Cinsiyetiniz:

Kadın () Erkek ()

4. Medeni Durumunuz :

Evli () Bekâr () Dul ()

5. Yaşınız:

20-25 ()

26-30 ()

31-40 ()

41 ve üzeri ()

6. Eğitim Durumunuz:

Yüksek Okul (Eğitim Enstitüsü, Yüksek Öğr. Okulu vb.): ()

Üniversite () Lisans Üstü () Doktora ()

7. Branşınız:

Türkçe-Edebiyat () Y.Dil () Resim İş () Matematik ()

Beden Eğitimi () Felsefe,Eğitim () Fen Bilgisi ()

Müzik Eğit. () Din ve Ahlak Bil. () Sosyal Bil. () Diğer ()

8. Kaç yıldır bu meslekte çalışıyorsunuz?
1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()
9. Kaç yıldır bu okulda görev yapıyorsunuz?
1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-20 yıl () 21 yıl ve üzeri ()
10. Bu mesleği kendi isteğinizle mi seçtiniz?
Evet () Hayır ()
11. Bu mesleği seçmenizde en önemli etken nedir?
(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)
- Bu mesleği sevdiğim için ()
- Sorumluluk taşıma şansımı elde ettiğim için ()
- Ailemin isteklerine uygun bir iş olduğu için ()
- Boş zaman ve tatilleri fazla olduğu için ()
- Manevi yönden tatmin edici olduğu için ()
- Benim için ideal bir meslek olduğu için ()
- Çalışma şartları bana uygun olduğu için ()
- Bu meslekte kendimi yetenekli hissettiğim için ()
- Tesadüfen ()
- Diğer sebepler ()
12. Aylık geliriniz nedir?
200 binin altında () 201-300 bin () 300 binin üzeri ()
13. Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz?
Evet () Hayır ()
14. Evet ise sebebi :
- Ücret az olduğu için ()
- Daha iyi imkânlar elde etme durumum olduğu için ()
- Ailevi nedenler dolayısı ile ()
- Başka (yazınız):(.....)
15. Son bir yılda iş devamsızlığınız oldu mu?
Evet () Hayır ()
16. Cevabınız evet ise kaç gün?
1-3 gün () 4-7 gün () 7-15 gün () 15 gün ve üzeri ()
17. Devamsızlığınızın sebebi nedir?
Hastalık () Yorgunluk () Sinirsel () Ailevi sebepler () Diğer ()
18. Mesleğiniz dışında ek bir iş yapıyor musunuz?
Evet () Hayır ()
19. Cevabınız evet ise işin türü:
özel ders () Ticaret () Pazarlama () Matbaa işleri ()
Kırtasiye () Atölye işleri () Diğer (yazınız):(.....)
20. Devamlı mesleki bir bedensel gerilim hissediyor musunuz?
Evet () Hayır ()
21. Cevabınız evet ise bedensel gerilimleriniz:
(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)
Yorgunluk () Sinirlilik () Bıkkınlık ()
Kalp çarpıntısı () Baş Ağrısı () Diğer (yazınız):.....

II. FORM

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleri ile ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılıklarına (X) işareti ile belirtiniz.

Her cümleye cevap verirken "Bu yönden işimden ne derece memnunum?" diye kendinize sorunuz.

HMD'nin anlamı : Hiç memnun değilim.
 MD'nin anlamı : Memnun değilim.
 K'nın anlamı : Kararsızım.
 M'nin anlamı : Memnunum.
 ÇM'nin anlamı : Çok memnunum.

MESLEĞİMDEN:	HMD	MD	K	M	ÇM
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkânının olmasından	()	()	()	()	()
3. Arasına değişik şeyler yapabilme şansının olmasından	()	()	()	()	()
4. Toplumda "saygın bir kişi" olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	()	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğini hissetmem açısından	()	()	()	()	()
10. Öğrencileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak birşeyler yapabilme şansının olması yönünden	()	()	()	()	()
12. İşle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	()	()	()	()	()
14. Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini bana vermesi açısından	()	()	()	()	()
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	()	()	()	()	()
17. Çalışma şartları bakımından	()	()	()	()	()
18. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları açısından	()	()	()	()	()
19. Yaptığım iş açısından takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()

III. FORM

Aşağıdaki cümleler sizde mesleki yönden gerginlik yaratan durumları ölçmek için hazırlanmıştır. Her cümlenin karşısına (X) işareti koyarak sizce ne derece gerginlik yarattıklarını belirtiniz. Her cümleyi okuduktan sonra "Bu durum bende ne derece gerginlik yaratıyor?" diye sorunuz.

Teşekkür ederim.

- H : Hiç stres yok.
 N : Nadiren (çok az) stres var.
 B : Biraz stres var.
 S : Sık sık stres var.
 HZ : Her zaman stres var.

	H	N	B	S	HZ
1. Öğretmek için gerekli araç-gereç eksikliği	()	()	()	()	()
2. Değişik yetenekte öğrencilerin bulunduğu sınıflarda ders verme zorunluğu	()	()	()	()	()
3. İlgilendiğim uğraşlar için yeterli zaman ve imkânların olmayışı	()	()	()	()	()
4. Müfredat programını aynen uygulamak zorunda olma	()	()	()	()	()
5. Öğrencileri motive etme güçlüğü	()	()	()	()	()
6. Derse gelmeyen öğretmenin yerini doldurma zorunluğu	()	()	()	()	()
7. Komşu sınıflardan gelen kargaşa, gürültü ve diğer rahatsızlıklar	()	()	()	()	()
8. Öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı	()	()	()	()	()
9. Mesleki güvence eksikliği	()	()	()	()	()
10. Kalabalık sınıflarda ders verme zorluğu	()	()	()	()	()
11. Maaşların azlığı	()	()	()	()	()
12. Okulda disiplin politikasının yetersizliği	()	()	()	()	()
13. Sorunlu velilerin sorunlarını çözmede okul müdürünün yardımında isteksiz davranması	()	()	()	()	()
14. Öğretim kadrosu arasında arkadaşlık, işbirliği ve dayanışma ruhunun eksikliği	()	()	()	()	()
15. Devamlı kötü davranışlarda bulunan öğrencilerle meşgul olma zorunluğu	()	()	()	()	()
16. Tatmin edici kişisel ve ailevi bir yaşam sürdürmeyi zorlaştıran mesleki sorunlar	()	()	()	()	()
17. Yöneticilerin, eğitim ve öğretille ilgili kararların alınmasında düşünce ve görüşlerini alması	()	()	()	()	()
18. Bazı öğrencilerin sınıfa ihtiyaçları olan malzemeleri getirmeden gelmeleri	()	()	()	()	()
19. Öğrenci başarılarını değerlendirirken standart ölçülerin dışına çıkamama	()	()	()	()	()
20. Velilerin okul ile işbirliğine yanaşmaması	()	()	()	()	()
21. Mesleki gelişmemiz için imkânların azlığı	()	()	()	()	()
22. Kişisel ve ailevi konularla uğraşmada zaman yetersizliği	()	()	()	()	()
23. Yürürlükteki zaman içinde müfredat programını tamamlamadaki zorluk	()	()	()	()	()
24. Fikirlerimiz dikkate alınmadan gelen Bakanlık emirlerini aynen uygulama zorunluğu	()	()	()	()	()
25. Eğitilmediğimiz veya kendimizi yeterli hissetmediğimiz bir konuda öğretme zorunluğu	()	()	()	()	()
26. Tercih ettiğimiz yaş ve ilgi düzeylerine göre öğrencileri gruplayamama	()	()	()	()	()
27. Okul yararına yaptığımız özel çabalar için takdir edilmeme veya onaylanmama	()	()	()	()	()
28. Ders hazırlığı ve sınav kağıtlarının değerlendirilmesi için zaman yetersizliği	()	()	()	()	()
29. Başarısız öğrencileri sınıf geçirmede okul içi ve dışı baskıların çokluğu	()	()	()	()	()
30. Konuların işlenmesinde ders saatlerinin yeterli olmaması	()	()	()	()	()
31. Bazı öğretmenlere karşı yönetimin ayrıcalıklı davranması	()	()	()	()	()
32. Meslekte siyasi ayrımların yapılması	()	()	()	()	()
33. Öğrencileri ailevi, sosyal ve kişisel yönden yeteri kadar tanıyamama	()	()	()	()	()
34. Okuldaki bazı disiplin olaylarında yönetim ile ayrı görüşlerde olma	()	()	()	()	()
35. Yıl sonunda öğrenciyi değerlendirirken çok fazla kırtasiye işlemleri	()	()	()	()	()
36. Öğrencileri inceleme ve araştırmaya sevk edememe	()	()	()	()	()
37. Öğretmenlik mesleğine karşı toplumdaki bazı kişilerin olumsuz tavırları	()	()	()	()	()
38. Yeni bilimsel fikir ve deneyimleri takip edememe ve öğrencilere aktaramama	()	()	()	()	()
39. Teftişlerde daha çok subjektif değerlendirme kriterlerinin kullanılması	()	()	()	()	()
40. Öğretimde yeteri ölçüde başarıya ulaşamama	()	()	()	()	()
41. Öğrenciler karşısında bir aktör gibi sürekli rol yapmak zorunda olma	()	()	()	()	()

EK B
BİLGİSAYAR ÇIKTILARI



STATISTICAL PACKAGE FOR THE SOCIAL SCIENCES
IPSS FOR 303/360, VERSION H, RELEASE 7.2

DECEMBER 5, 1977

DEFAULT SPACE ALLOCATION... 804 TRANSFORMATIONS
WORKSPACE 583496 BYTES 3220 RECORD VALUES + LAG VARIABLES
TRANSSPACE 80496 BYTES 12830 IF/COMPUTE OPERATIONS

NUMBERED
VARIABLE LIST
RUNNAME X1 TO X102
INPUT MEDIUM
INPUT FORMAT
N
KAMUALT + KAMUUST + JZEL
CARD
FIXED(133FL,6/22FL,0)

ACCORDING TO YOUR INPUT FORMAT, VARIABLES ARE TO BE READ AS FOLLOWS

VARIABLE	FORMAT	RECORD	COLUMNS
X1	F1:	1	1
X2	F1:	1	2
X3	F1:	1	3
X4	F1:	1	4
X5	F1:	1	5
X6	F1:	1	6
X7	F1:	1	7
X8	F1:	1	8
X9	F1:	1	9
X10	F1:	1	10
X11	F1:	1	11
X12	F1:	1	12
X13	F1:	1	13
X14	F1:	1	14
X15	F1:	1	15
X16	F1:	1	16
X17	F1:	1	17
X18	F1:	1	18
X19	F1:	1	19
X20	F1:	1	20
X21	F1:	1	21
X22	F1:	1	22
X23	F1:	1	23
X24	F1:	1	24
X25	F1:	1	25
X26	F1:	1	26
X27	F1:	1	27
X28	F1:	1	28
X29	F1:	1	29
X30	F1:	1	30

KAMUALT + KAMUUST + JZEL

ACCORDING TO YOUR INPUT FORMAT, VARIABLES ARE TO BE READ AS FOLLOWS

VARIABLE	FORMAT	RECORD	COLUMNS
X11	1	1	31-
X12	1	1	32-
X13	1	1	33-
X14	1	1	34-
X15	1	1	35-
X16	1	1	36-
X17	1	1	37-
X18	1	1	38-
X19	1	1	39-
X20	1	1	40-
X21	1	1	41-
X22	1	1	42-
X23	1	1	43-
X24	1	1	44-
X25	1	1	45-
X26	1	1	46-
X27	1	1	47-
X28	1	1	48-
X29	1	1	49-
X30	1	1	50-
X31	1	1	51-
X32	1	1	52-
X33	1	1	53-
X34	1	1	54-
X35	1	1	55-
X36	1	1	56-
X37	1	1	57-
X38	1	1	58-
X39	1	1	59-
X40	1	1	60-
X41	1	1	61-
X42	1	1	62-
X43	1	1	63-
X44	1	1	64-
X45	1	1	65-
X46	1	1	66-
X47	1	1	67-
X48	1	1	68-
X49	1	1	69-
X50	1	1	70-
X51	1	1	71-
X52	1	1	72-

LAYSACE REQUIRED: 2700 BYTES
 27 TRANSFORMATIONS
 31 RECORD VALUES & TAG VARIABLES
 TO IF/COMPLETE OPERATIONS

ALL SUPFILES ALL
 RELIABILITY VARIABLES=X37 TO X50/
 SCAL(TALAT)=X37 TO X50/
 MODEL=ALPHA/
 ALL

STATISTICS

***** METHOD 2 (COVARIANCE MATRIX) WILL BE USED FOR THIS ANALYSIS *****
 ***** 5520 BYTES OF SPACE REQUIRED FOR RELIABILITY *****

NAME * KAMUUST+JZEL

LE NAME (CREATION DATE = 11/24/89)
 FILE ADJUST DEL

***** RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE (TALAT) *****

1. X37
 2. X38
 3. X39
 4. X40
 5. X41
 6. X42
 7. X43
 8. X44
 9. X45
 10. X46
 11. X47
 12. X48
 13. X49
 14. X50
 15. X51
 16. X52
 17. X53
 18. X54
 19. X55
 20. X56

MEANS

1. 250.4
 2. 82.48
 3. 78.11
 4. 77.35
 5. 38.30
 6. 25.09
 7. 77.07
 8. 17.00
 9. 2.07
 10. 14.03
 11. 29.06
 12. 11.14
 13. 11.14
 14. 11.14
 15. 11.14
 16. 11.14
 17. 11.14
 18. 11.14
 19. 11.14
 20. 11.14

STD DEV

1. 37.83
 2. 8.35
 3. 8.35
 4. 8.35
 5. 8.35
 6. 8.35
 7. 8.35
 8. 8.35
 9. 8.35
 10. 8.35
 11. 8.35
 12. 8.35
 13. 8.35
 14. 8.35
 15. 8.35
 16. 8.35
 17. 8.35
 18. 8.35
 19. 8.35
 20. 8.35

CASES

1. 113
 2. 113
 3. 113
 4. 113
 5. 113
 6. 113
 7. 113
 8. 113
 9. 113
 10. 113
 11. 113
 12. 113
 13. 113
 14. 113
 15. 113
 16. 113
 17. 113
 18. 113
 19. 113
 20. 113

PAGE 6

11/24/89

NAME * KAMUUST+JZEL

11/24/89

PAGE 7

***** RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE (TALAT) *****

ITEM-TOTAL STATISTICS

ITEM	SCALE MEAN IF ITEM DELETED	SCALE VARIANCE IF ITEM DELETED	CORRECTED ITEM- TOTAL CORRELATION	SQUARED MULTIPLY CORRELATION	ALPHA IF ITEM DELETED
X17	62.78886	117.39204	0.32863	0.17192	0.35649
X18	67.73337	113.34330	0.42940	0.22290	0.36522
X19	67.45717	117.91003	0.32534	0.19523	0.36522
X20	65.18490	112.35142	0.32711	0.19855	0.35014
X21	65.25207	113.69015	0.41131	0.16169	0.35014
X22	65.18719	113.42233	0.51179	0.21164	0.35014
X23	65.18772	113.62730	0.31365	0.14004	0.36721
X24	65.18197	112.28731	0.47710	0.19904	0.36721
X25	64.79771	117.31203	0.42449	0.15136	0.36721
X26	67.73337	113.34330	0.42940	0.22290	0.36721
X27	67.45717	117.91003	0.32534	0.19523	0.36721
X28	65.18490	112.35142	0.32711	0.19855	0.36721
X29	65.25207	113.69015	0.41131	0.16169	0.36721
X30	65.18719	113.42233	0.51179	0.21164	0.36721
X31	65.18772	113.62730	0.31365	0.14004	0.36721
X32	65.18197	112.28731	0.47710	0.19904	0.36721
X33	64.79771	117.31203	0.42449	0.15136	0.36721
X34	67.73337	113.34330	0.42940	0.22290	0.36721
X35	67.45717	117.91003	0.32534	0.19523	0.36721
X36	65.18490	112.35142	0.32711	0.19855	0.36721
X37	65.25207	113.69015	0.41131	0.16169	0.36721
X38	65.18719	113.42233	0.51179	0.21164	0.36721
X39	65.18772	113.62730	0.31365	0.14004	0.36721
X40	65.18197	112.28731	0.47710	0.19904	0.36721
X41	64.79771	117.31203	0.42449	0.15136	0.36721
X42	67.73337	113.34330	0.42940	0.22290	0.36721
X43	67.45717	117.91003	0.32534	0.19523	0.36721
X44	65.18490	112.35142	0.32711	0.19855	0.36721
X45	65.25207	113.69015	0.41131	0.16169	0.36721
X46	65.18719	113.42233	0.51179	0.21164	0.36721
X47	65.18772	113.62730	0.31365	0.14004	0.36721
X48	65.18197	112.28731	0.47710	0.19904	0.36721
X49	64.79771	117.31203	0.42449	0.15136	0.36721
X50	67.73337	113.34330	0.42940	0.22290	0.36721

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE OF VARIATION	SS	DF	MEAN SQUARE	F	PROBABILITY
BETWEEN PEOPLE	7172.78318	1133	6.33073		
WITHIN PEOPLE	24193.10000	21546	1.12309		
BETWEEN MEASURES	6239.72543	19	328.40321	337.92389	0.00000
RESIDUAL	17933.17277	21527	0.83190		
MINIMUM	68.21417	1	68.21417	82.33163	0.00000
TOTAL	31370.18311	22679	1.38320		

GRAND MEAN = 3.03192

TURKEY ESTIMATE OF POWER IS WHICH OBSERVATIONS MUST BE RAISED TO ACHIEVE ADDITIVITY = 1.6350237

MULTIPLYING T-SQUARED = 4823.52257 DENOMINATOR = 1115.6438 PROBABILITY = 0.0

JUALT = KAMUJST-JUEL

FILE NAME = ICMEATION DATE = 11/27/81
FILE ALTYST QJEL

11/24/87

PAGE 12

*****RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE (TALAT)*****

RELIABILITY COEFFICIENTS 20 ITEMS
 ALPHA = 0.86859 STANDARDIZED ITEM ALPHA = 0.86932

PAGE 13

11/24/89

KAMJALT * KAMJUST*JZEL

ELAPSED TIME REQUIRED.. 41.79 SECONDS

RELIABILITY VARIABLES=X02 TO X102/
 SCALED (TALAT)=X02 TO X102/
 MODEL=ALPHA/ ALL
 STATISTICS
 ***** METHOD 2 (COVARIANCE MATRIX) WILL BE USED FOR THIS ANALYSIS *****
 ***** 21648 BYTES OF SPACE REQUIRED FOR RELIABILITY *****

PAGE 14

11/24/89

KAMJALT * KAMJUST*JZEL

FILE NAME (CREATION DATE = 11/24/89)
 SURFILE ALJUST JZEL

*****RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE (TALAT)*****

X02
 1. X03
 2. X04
 3. X05
 4. X06
 5. X07
 6. X08
 7. X09
 8. X10
 9. X11
 10. X12
 11. X13
 12. X14
 13. X15
 14. X16

ILF2261 PROGRAM INTERRUPT OLD PS4 IS FFL4CC01D23BC12

DEFAULT SPACE ALLOCATION...
WORKSPACE 523112 BYTES
TRANSPOSE 75015 BYTES

ALLS FOR...

750 TRANSFORMATIONS
3000 RECORD VALUES + LAG VARIABLES
12 JCS IF COMPLETE OPERATIONS

377

NUMBERED
RUN NAME
VARIABLE LIST
INPUT MEDIUM
INPUT FORMAT

NO
KAMJALT + KAMJOST + JZEL
X1 TO X102
CARD
FIXED (80F1.0/22F1.0)

ACCORDING TO YOUR INPUT FORMAT, VARIABLES ARE TO BE READ AS FOLLOWS

VARIABLE	FORMAT	RECORD	COLUMNS
X1	1.0	1	1
X2	1.0	1	2
X3	1.0	1	3
X4	1.0	1	4
X5	1.0	1	5
X6	1.0	1	6
X7	1.0	1	7
X8	1.0	1	8
X9	1.0	1	9
X10	1.0	1	10
X11	1.0	1	11
X12	1.0	1	12
X13	1.0	1	13
X14	1.0	1	14
X15	1.0	1	15
X16	1.0	1	16
X17	1.0	1	17
X18	1.0	1	18
X19	1.0	1	19
X20	1.0	1	20
X21	1.0	1	21
X22	1.0	1	22
X23	1.0	1	23
X24	1.0	1	24
X25	1.0	1	25
X26	1.0	1	26
X27	1.0	1	27
X28	1.0	1	28
X29	1.0	1	29
X30	1.0	1	30

KAMJALT + KAMJOST + JZEL

11/24/8

ACCORDING TO YOUR INPUT FORMAT, VARIABLES ARE TO BE READ AS FOLLOWS

VARIABLE	FORMAT	RECORD	COLUMNS
X31	1.0	1	31
X32	1.0	1	32
X33	1.0	1	33
X34	1.0	1	34
X35	1.0	1	35
X36	1.0	1	36
X37	1.0	1	37
X38	1.0	1	38
X39	1.0	1	39
X40	1.0	1	40
X41	1.0	1	41
X42	1.0	1	42
X43	1.0	1	43
X44	1.0	1	44
X45	1.0	1	45
X46	1.0	1	46
X47	1.0	1	47
X48	1.0	1	48
X49	1.0	1	49
X50	1.0	1	50
X51	1.0	1	51
X52	1.0	1	52
X53	1.0	1	53
X54	1.0	1	54
X55	1.0	1	55
X56	1.0	1	56
X57	1.0	1	57
X58	1.0	1	58
X59	1.0	1	59
X60	1.0	1	60
X61	1.0	1	61
X62	1.0	1	62
X63	1.0	1	63
X64	1.0	1	64
X65	1.0	1	65
X66	1.0	1	66
X67	1.0	1	67
X68	1.0	1	68
X69	1.0	1	69
X70	1.0	1	70
X71	1.0	1	71
X72	1.0	1	72

KAMJALT + KAMJOST + JZEL

11/24/8

ACCORDING TO YOUR INPUT FORMAT, VARIABLES ARE TO BE READ AS FOLLOWS

VARIABLE	FORMAT	RECORD	COLUMNS
X73	1.0	1	73
X74	1.0	1	74

ACCORDING TO YOUR INPUT FORMAT, VARIABLES ARE TO BE READ AS FOLLOWS

378

VARIABLE	FORMAT	RECORD	COLUMNS
X73	F 1. 0	1	73- 73
X74	F 1. 0	1	74- 74
X75	F 1. 0	1	75- 75
X76	F 1. 0	1	76- 76
X77	F 1. 0	1	77- 77
X78	F 1. 0	1	78- 78
X79	F 1. 0	1	79- 79
X80	F 1. 0	1	80- 80
X81	F 1. 0	1	1- 1
X82	F 1. 0	2	2- 2
X83	F 1. 0	2	3- 3
X84	F 1. 0	2	4- 4
X85	F 1. 0	2	5- 5
X86	F 1. 0	2	6- 6
X87	F 1. 0	2	7- 7
X88	F 1. 0	2	8- 8
X89	F 1. 0	2	9- 9
X90	F 1. 0	2	10- 10
X91	F 1. 0	2	11- 11
X92	F 1. 0	2	12- 12
X93	F 1. 0	2	13- 13
X94	F 1. 0	2	14- 14
X95	F 1. 0	2	15- 15
X96	F 1. 0	2	16- 16
X97	F 1. 0	2	17- 17
X98	F 1. 0	2	18- 18
X99	F 1. 0	2	19- 19
X100	F 1. 0	2	20- 20
X101	F 1. 0	2	21- 21
X102	F 1. 0	2	22- 22

FORMAT PROVIDES FOR 102 VARIABLES. 102 WILL BE READ
IES FOR 2 RECORDS (CARDS) PER CASE. A MAXIMUM OF 80 COLUMNS ARE USED IN A RECORD.

SURFILE LIST ALJUST(104) JZEL(330)
 RECODE X10,2 THRU H1=1)
 RECODE X2,X9,X24,(0,3 THRU H1=1)
 RECODE X3,X21,X27,X29(0,4 THRU H1=1)
 RECODE X5(0,5 THRU H1=1)
 RECODE X8,X20,X25,X26,X37 TO X102(0,6 THRU H1=1)
 RECODE X7(0,7 THRU H1=1)
 RECODE X23(0,3 THRU H1=1)
 RECODE X4(0,9 THRU H1=1)
 RECODE X6(0,10 THRU H1=1)
 RECODE X10 TO X19,X30 TO X36(2 THRU H1=1)
 RECODE X22,X23(3 THRU H1=1)
 COMPUTE F1=(X44+X47+X50)/3
 COMPUTE F2=(X45+X46+X47)/3

KAMUUST+JZEL

11/24/89

P

COMPUTE F3=(X41+X42+X55)/3
 COMPUTE F4=(X58+X59)/2
 COMPUTE F5=(X51+X52)/2
 COMPUTE F6=(X38+X39)/2
 COMPUTE S1=(X73+X74+X75+X78+X51+X90+X92+X93+X95)/9
 COMPUTE S2=(X98+X99+X100)/3
 COMPUTE S3=(X64+X77+X88)/3
 COMPUTE S4=(X89+X70+X71+X72)/4
 COMPUTE S5=X65
 COMPUTE S6=(X81+X82)/2
 COMPUTE S7=(X82+X83)/2
 COMPUTE S8=(X84+X91)/2
 COMPUTE S9=(X88+X75)/2
 COMPUTE S10=(X101+X102)/2

READ INPUT DATA

RUN SUBFILES ALL
RELIABILITY VARIABLES=X62 TO X102/
SCALE(ITALAT)=X62 TO X102/
STATISTICS MODEL=ALPHA/
ALL

***** METHOD 2 (COVARIANCE MATRIX) WILL BE USED FOR THIS ANALYSIS *****
***** 21648 BYTES OF SPACE REQUIRED FOR RELIABILITY *****

HUALT + KAMUUST+JZEL

11/24/89

PAGE

LE NONAME (CREATION DATE = 11/24/89)
BFILE ALTUST JZEL

***** RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE ITALAT *****

1. X62
2. X63
3. X64
4. X65
5. X66
6. X67
7. X68
8. X69
9. X70
10. X71
11. X72
12. X73
13. X74
14. X75
15. X76
16. X77
17. X78
18. X79
19. X80
20. X81
21. X82
22. X83
23. X84
24. X85
25. X86
26. X87
27. X88
28. X89
29. X90
30. X91
31. X92
32. X93
33. X94
34. X95
35. X96
36. X97
37. X98
38. X99
39. X100
40. X101
41. X102

HUALT + KAMUUST+JZEL

11/24/89

PAGE

LE NONAME (CREATION DATE = 11/24/89)
BFILE ALTUST JZEL

***** RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE ITALAT *****

		MEANS	STD DEV	CA
1.	X62	1.07259	1.32233	1134.0
2.	X63	1.28307	1.20533	1134.0
3.	X64	1.02008	1.22000	1134.0
4.	X65	1.14206	1.30700	1134.0
5.	X66	1.03051	1.10517	1134.0
6.	X67	2.44912	1.30700	1134.0
7.	X68	2.44553	1.25556	1134.0
8.	X69	2.44553	1.12325	1134.0
9.	X70	3.64556	1.44122	1134.0
10.	X71	3.17125	1.63152	1134.0
11.	X72	3.34568	1.26451	1134.0
12.	X73	4.08025	1.23777	1134.0
13.	X74	2.50265	1.23441	1134.0
14.	X75	1.87125	1.21542	1134.0
15.	X76	2.28131	1.17969	1134.0
16.	X77	2.70748	1.17253	1134.0
17.	X78	2.68607	1.33671	1134.0
18.	X79	2.84903	1.17895	1134.0
19.	X80	2.80154	1.25772	1134.0
20.	X81	3.76162	1.25349	1134.0
21.	X82	2.46649	1.34525	1134.0
22.	X83	1.60754	1.23353	1134.0
23.	X84	1.55788	1.21670	1134.0
24.	X85	2.65753	1.27773	1134.0
25.	X86	1.38777	1.27755	1134.0
26.	X87	2.16226	1.15755	1134.0
27.	X88	2.71164	1.30269	1134.0
28.	X89	2.31241	1.31241	1134.0
29.	X90	2.50000	1.35870	1134.0
30.	X91	2.35273	1.37863	1134.0
31.	X92	2.44042	1.32341	1134.0
32.	X93	2.31570	1.23351	1134.0
33.	X94	2.35047	1.41577	1134.0
34.	X95	2.18342	1.18841	1134.0
35.	X96	1.10490	1.10622	1134.0
36.	X97	1.34215	1.34240	1134.0
37.	X98	1.17743	1.13423	1134.0
38.	X99	1.35714	1.30320	1134.0
39.	X100	1.37654	1.27441	1134.0
40.	X101	1.23548	1.27267	1134.0
41.	X102	1.35979	1.23379	1134.0
42.	X103	2.06049	1.21708	1134.0

PAGE 23

***** RELIABILITY ANALYSIS FOR SCALE (TALAT) *****

ANALYSIS OF VARIANCE

SOURCE OF VARIATION

BETWEEN PEOPLE
WITHIN PEOPLE
BETWEEN MEASURES
RESIDUAL
TOTAL

PROBABILITY

F

MEAN SQUARE

DF

SS

19703.01010
53136.33024
9470.28132
50263.30392
21.28348
50242.22277
85903.40055

17.44838
1.55789
246.76453
1.24143
21.28348
1.24143
1.84755

139.76665
17.39401

0.0
0.00003

GRAND MEAN =

2.89125

TUKEY ESTIMATE OF POWER TO WHICH OBSERVATIONS MUST BE RAISED TO ACHIEVE ADDITIVITY = 0.7933635

HOTELLING'S T-SQUARED = 4082.97401
DEGREES OF FREEDOM * = NUMERATOR = 40

F = 98.37797
DENOMINATOR = 1094 PROBABILITY = 0.0

RELIABILITY COEFFICIENTS

41 ITEMS

ALPHA = 0.92385

STANDARDIZED ITEM ALPHA = 0.92912

KAMUALT + KAMUUSTAJEL

ELAPSED TIME REQUIRED... 64.36 SECONDS

11/24/79

PAGE 21

FINISH

USAGE DATA FILE CONTAINS UNRECOGNIZED RECORD
NOTIFY YOUR SPSS COORDINATOR OF THIS ERROR.

NORMAL END OF JOB.
40 CONTROL CARDS WERE PROCESSED.
3 ERRORS WERE DETECTED.

EK C

**TATMIN VE STRES FAKTÖRLERİNE
GÖRE Kİ-KARE TABLOLARI**

Tablo 1-A. Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesi Bakımından Tatmin Durumunu Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	384
Tablo 1-B. Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesi Bakımından Tatmin Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)	385
Tablo 2-A. Güvenli Gelecek Sağlaması Yönünden Tatmin Durum- larını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	386
Tablo 2-B. Güvenli Gelecek Sağlaması Yönünden Tatmin Durum- larını Gösteren Dağılım (özel Lise)	387
Tablo 3-A. Yöneticinin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	388
Tablo 3-B. Yöneticinin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	389
Tablo 4-A. İşini Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Serbestliğini Vermesi Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	390
Tablo 4-B. İşini Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Serbestliğini Vermesi Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	391
Tablo 5-A. Bağımsız Çalışma İmkânı Olmasından Doğan Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	392
Tablo 5-B. Bağımsız Çalışma İmkânı Olmasından Doğan Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	393
Tablo 6-A. Disiplin Olaylarında Yöneticilerle Aynı Görüşleri Paylaşamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	394
Tablo 6-B. Disiplin Olaylarında Yöneticilerle Aynı Görüşleri Paylaşamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	395
Tablo 7-A. Öğretimde Yeteri Derecede Başarılı Olamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	396
Tablo 7-B. Öğretimde Yeteri Derecede Başarılı Olamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	397
Tablo 8-A. Maaşların ve Ücretlerin Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	398

Tablo 8-B. Maaşların ve Ücretlerin Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	399
Tablo 9-A. Kişisel ve Ailevi Konularla Uğraşmada Zaman Yetersizliğinden Doğan Stres ile ilgili Dağılım (Resmi Lise) ..	400
Tablo 9-B. Kişisel ve Ailevi Konularla Uğraşmada Zaman Yetersizliğinden Doğan Stres ile ilgili Dağılım (özel Lise) ...	401
Tablo 10-A. Öğrencilerin Okula ihtiyaçları Olan Malzemeleri Getirmeden Gelmelerinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	402
Tablo 10-B. Öğrencilerin Okula ihtiyaçları Olan Malzemeleri Getirmeden Gelmelerinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)	403
Tablo 11-A. Konuların işlenmesinde Ders Saatlerinin Yetersizliğinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	404
Tablo 11-B. Konuların işlenmesinde Ders Saatlerinin Yetersizliğinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise) .	405
Tablo 12-A. Değişik Yetenekte öğrencilerin Bulunduğu Sınıflarda Ders Vermekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	406
Tablo 12-B. Değişik Yetenekte öğrencilerin Bulunduğu Sınıflarda Ders Vermekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	407
Tablo 13-A. Müfredat Programını Aynen Uygulamak Zorunda Olmaktan Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	408
Tablo 13-B. Müfredat Programını Aynen Uygulamak Zorunda Olmaktan Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)	409
Tablo 14-A. Derse Gelmeyen öğretmenin Yerini Doldurma Zorunluğundan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)	410
Tablo 14-B. Derse Gelmeyen öğretmenin Yerini Doldurma Zorunluğundan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)	411

Tablo 1-A. Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesi Bakımından Tatmin Durumunu Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

1. Faktör	10	Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=4.14$													
CİNSİYET	Kadın	6	1.4	17	4.1	33	8.0	223	53.7	136	32.8	415	100.0
	Erkek	12	3.1	22	5.7	29	7.5	228	58.6	98	25.2	389	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	14	2.1	35	5.3	46	6.9	366	55.2	202	30.5	663	100.0
	Bekar-Dul	4	2.8	4	2.8	16	11.3	85	60.3	32	22.7	141	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
YAŞ	20-25	1	3.4	1	3.4	1	3.4	19	65.5	7	24.1	29	100.0
	26-30	4	2.9	7	5.1	15	10.9	79	57.2	33	23.9	138	100.0
	31-40	9	2.2	19	4.6	31	7.5	229	55.2	127	30.6	415	100.0
	41 ve üzeri	4	1.6	12	5.4	15	6.8	124	53.9	67	30.2	222	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	10	2.9	18	5.2	27	7.8	196	57.0	93	27.0	344	100.0
	Üniversite	7	1.6	20	4.6	32	7.4	244	56.2	131	30.2	434	100.0
	Yüksek L.-Doktora	1	3.8	1	3.8	3	11.5	11	42.3	10	38.5	26	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	7	2.3	14	4.6	25	8.3	168	55.4	89	29.4	303	100.0
	Yabancı Dil	2	2.0	5	5.1	8	8.1	53	53.5	31	31.3	99	100.0
	Fen Bilgisi	7	2.7	12	4.7	19	7.4	149	58.0	70	27.2	257	100.0
	Güzel Sanatlar	2	2.3	6	6.9	5	5.7	52	59.8	22	25.3	87	100.0
	Felsefe	0	0.0	2	3.4	5	8.6	29	50.0	22	37.9	58	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	6	4.0	6	4.0	16	10.7	79	53.0	42	28.2	149	100.0
	6-10 Yıl	3	1.5	11	5.5	17	8.5	117	58.8	51	25.6	199	100.0
	11-20 Yıl	6	1.6	16	4.4	22	6.0	211	57.8	110	30.1	365	100.0
	21 Yıl ve üstü	3	3.3	6	6.6	7	7.7	44	48.4	31	34.1	91	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	9	1.4	30	4.7	46	7.2	363	57.1	188	29.6	636	100.0
	Hayır	9	5.4	9	5.4	16	9.5	88	52.4	46	27.4	169	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	14	2.0	33	4.7	56	9.0	392	56.1	204	29.2	699	100.0
	201-300 Bin	4	4.0	6	5.9	6	5.9	57	56.4	28	27.7	101	100.0
	301 Bin ve üstü	0	0.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	2	50.0	4	100.0
	Toplam	18	2.2	39	4.9	62	7.7	451	56.1	234	29.1	804	100.0

Tablo 1-B. Öğrencileri Yönlendirme Fırsatı Vermesi Bakımından Tatmin Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)

1. Faktör	10	Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam		
		f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	
$\mu=4.414$														
CİNSİYET	Kadın	1	0.5	3	1.4	8	3.7	101	46.3	105	48.2	218	100.0	$\chi^2=2.243$
	Erkek	0	0.0	4	3.6	4	3.6	51	45.5	53	47.3	112	100.0	$Sd=4$
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	$Ad=0.691$
MEDENİ DURUM	Evli	0	0.0	5	2.5	7	3.5	89	44.3	100	49.8	201	100.0	$\chi^2=2.647$
	Bekar-Dul	1	0.8	2	1.6	5	3.9	63	48.8	58	45.0	129	100.0	$Sd=4$
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	$Ad=0.618$
YAŞ	20-25	0	0.0	1	1.7	3	5.2	28	48.3	26	44.8	58	100.0	$\chi^2=7.326$
	26-30	1	1.2	1	1.2	1	1.2	40	46.5	43	50.0	86	100.0	$Sd=12$
	31-40	0	0.0	2	2.1	5	5.2	41	42.3	49	50.5	97	100.0	$Ad=0.835$
	41 ve üzeri	0	0.0	3	3.4	3	3.4	43	48.3	40	44.9	89	100.0	
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	0	0.0	2	2.2	3	3.3	48	52.2	39	42.4	92	100.0	$\chi^2=5.346$
	Üniversite	1	0.5	4	1.8	9	4.1	94	42.7	112	50.9	220	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	0	0.0	1	5.6	0	0.0	10	55.6	7	38.9	18	100.0	$Ad=0.720$
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	0	0.0	3	2.5	2	1.7	55	45.8	60	50.0	120	100.0	$\chi^2=20.644$
	Yabancı Dil	0	0.0	0	0.0	2	2.3	39	44.8	46	52.9	87	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	1	1.6	3	4.7	3	4.7	33	51.6	24	37.5	64	100.0	$Ad=0.192$
	Güzel Sanatlar	0	0.0	1	2.2	3	6.7	17	37.8	24	53.3	45	100.0	
	Felsefe	0	0.0	0	0.0	2	14.3	8	57.1	4	28.6	14	100.0	
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	0	0.0	2	1.2	5	3.1	76	47.2	78	48.4	161	100.0	$\chi^2=13.726$
	6-10 Yıl	1	1.6	2	3.3	1	1.6	23	37.7	34	55.7	61	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	0	0.0	1	2.1	3	6.3	19	39.6	25	52.1	48	100.0	$Ad=0.318$
	21 Yıl ve üstü	0	0.0	2	3.3	3	5.0	34	56.7	21	35.0	60	100.0	
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	0	0.0	4	1.5	11	4.1	117	43.8	135	50.6	267	100.0	$\chi^2=12.269$
	Hayır	1	1.6	3	4.8	1	1.6	35	55.6	23	36.5	63	100.0	$Sd=4$
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	$Ad=0.155$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	0	0.0	2	1.9	3	2.8	50	47.2	51	48.1	106	100.0	$\chi^2=5.603$
	201-300 Bin	0	0.0	2	1.4	5	3.5	65	45.1	72	50.0	144	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	1	1.3	3	3.8	4	5.0	37	46.3	35	43.8	80	100.0	$Ad=0.691$
	Toplam	1	0.3	7	2.1	12	3.6	152	46.1	158	47.9	330	100.0	

Tablo 2-A. Güvenli Gelecek Sağlaması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

2. Faktör	8	Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam	
		f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	f	z
$\mu=2.67$													
CİNSİYET	Kadın	99	23.9	89	21.4	68	16.4	142	34.2	17	4.1	415	100.0
	Erkek	129	33.2	101	26.0	59	15.2	90	23.1	10	2.6	389	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	127	15.8	232	28.9	27	3.4	804	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	192	29.0	155	23.4	101	15.2	192	29.0	23	3.5	663	100.0
	Bekar-Dul	36	25.5	35	24.8	25	17.7	42	29.8	3	2.1	141	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	126	15.7	234	29.1	26	3.2	804	100.0
YAŞ	20-25	11	37.9	8	27.6	2	6.9	7	24.1	1	3.4	29	100.0
	26-30	37	26.8	30	21.7	29	21.0	41	29.7	1	0.7	138	100.0
	31-40	116	28.0	97	23.4	71	17.1	118	28.4	13	3.1	415	100.0
	41 ve üzeri	64	28.8	55	24.8	24	10.8	68	30.6	11	5.0	222	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	126	15.7	234	29.1	26	3.2	804	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	109	31.7	73	21.2	60	17.4	90	26.2	12	3.5	344	100.0
	Üniversite	110	25.3	110	25.3	63	14.5	137	31.6	14	3.2	434	100.0
	Yüksek L.-Doktora	9	34.6	7	26.9	3	11.5	7	26.9	0	0.0	26	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	126	15.7	234	29.1	26	3.2	804	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	85	28.1	75	24.8	39	12.9	92	30.4	12	4.0	303	100.0
	Yabancı Dil	26	26.3	22	22.2	17	17.2	30	30.3	4	4.0	99	100.0
	Fen Bilgisi	77	30.0	65	25.3	43	16.7	64	24.9	8	3.1	257	100.0
	Güzel Sanatlar	22	25.3	14	16.1	18	20.7	31	35.6	2	2.3	87	100.0
	Felsefe	18	31.0	14	24.1	9	15.5	17	29.3	0	0.0	58	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	126	15.7	234	29.1	26	3.2	804	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	34	22.8	36	24.2	30	20.1	44	29.5	5	3.4	149	100.0
	6-10 Yıl	52	26.1	39	19.6	45	22.6	59	29.6	4	2.0	199	100.0
	11-20 Yıl	111	30.4	93	25.5	43	11.8	108	29.6	10	2.7	365	100.0
	21 Yıl ve üstü	31	34.1	22	24.2	8	8.8	23	25.3	7	7.7	91	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	126	15.7	234	29.1	26	3.2	804	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	167	26.3	150	23.6	101	15.9	194	30.5	24	3.8	636	100.0
	Hayır	61	36.3	40	23.8	26	15.5	36	22.6	3	1.8	168	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	127	15.8	232	28.9	27	3.4	804	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	194	27.8	162	23.2	118	16.9	206	29.5	19	2.7	699	100.0
	201-300 Bin	34	33.7	27	26.7	7	6.9	26	25.7	7	6.9	101	100.0
	301 Bin ve üstü	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	0	0.0	4	100.0
	Toplam	228	28.4	190	23.6	126	15.7	234	29.1	26	3.2	804	100.0

Tablo 2-B. Güvenli Gelecek Sağlaması Yönünden Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

2. Faktör	8	Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=2.67$														
CİNSİYET	Kadın	28	12.8	45	20.6	59	27.1	67	30.7	19	8.7	218	100.0	$\chi^2=1.286$
	Erkek	19	17.0	24	21.4	28	25.0	33	29.5	8	7.1	112	100.0	$Sd=4$
	Toplam	47	14.2	69	20.9	87	26.4	100	30.3	27	8.2	330	100.0	$Ad=0.863$
MEDENİ DURUM	Evli	25	12.4	45	22.4	51	25.4	61	30.3	19	9.5	201	100.0	$\chi^2=2.677$
	Bekar-Dul	22	17.1	24	18.6	37	28.7	37	28.7	9	7.0	129	100.0	$Sd=4$
	Toplam	47	14.2	69	20.9	88	26.7	98	29.7	28	8.5	330	100.0	$Ad=0.613$
YAŞ	20-25	9	15.5	12	20.7	16	27.6	16	27.6	5	8.6	58	100.0	$\chi^2=1.390$
	26-30	13	15.1	18	20.9	21	24.4	26	30.2	8	9.3	86	100.0	$Sd=12$
	31-40	12	12.4	19	19.6	27	27.8	30	30.9	9	9.3	97	100.0	$Ad=0.999$
	41 ve üzeri	13	14.6	20	22.5	24	27.0	26	29.2	6	6.7	89	100.0	
	Toplam	47	14.2	69	20.9	88	26.7	98	29.7	28	8.5	330	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	9	9.8	18	19.6	26	28.3	31	33.7	8	8.7	92	100.0	$\chi^2=7.980$
	Üniversite	37	16.8	48	21.8	55	25.0	60	27.3	20	9.1	220	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	1	5.6	3	16.7	7	38.9	7	38.9	0	0.0	18	100.0	$Ad=0.435$
	Toplam	47	14.2	69	20.9	88	26.7	98	29.7	28	8.5	330	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	13	10.8	25	20.8	34	28.3	43	35.8	5	4.2	120	100.0	$\chi^2=39.440$
	Yabancı Dil	5	5.7	19	21.8	21	24.1	27	31.0	15	17.2	87	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	11	17.2	16	25.0	15	23.4	15	23.4	7	10.9	64	100.0	$Ad=0.000$
	Güzel Sanatlar	15	33.3	6	13.3	13	28.9	11	24.4	0	0.0	45	100.0	
	Felsefe	3	21.4	3	21.4	5	35.7	2	14.3	1	7.1	14	100.0	
	Toplam	47	14.2	69	20.9	88	26.7	98	29.7	28	8.5	330	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	26	16.1	29	18.0	46	28.6	44	27.3	16	9.9	161	100.0	$\chi^2=4.696$
	6-10 Yıl	7	11.5	14	23.0	14	23.0	21	34.4	5	8.2	61	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	7	14.6	12	25.0	12	25.0	14	29.2	3	6.3	48	100.0	$Ad=0.967$
	21 Yıl ve üstü	7	11.7	14	23.3	16	26.7	19	31.7	4	6.7	60	100.0	
	Toplam	47	14.2	69	20.9	88	26.7	98	29.7	28	8.5	330	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	33	12.4	55	20.6	73	27.3	83	31.1	23	8.6	267	100.0	$\chi^2=4.654$
	Hayır	14	22.7	14	22.2	14	22.2	17	27.0	4	6.3	63	100.0	$Sd=4$
	Toplam	47	14.2	69	20.9	87	26.4	100	30.3	27	8.2	330	100.0	$Ad=0.324$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	18	17.0	23	21.7	25	23.6	35	33.0	5	4.7	106	100.0	$\chi^2=9.835$
	201-300 Bin	17	11.8	24	16.7	45	31.3	42	29.2	16	11.1	144	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	12	15.0	22	27.5	18	22.5	21	26.3	7	8.8	80	100.0	$Ad=0.276$
	Toplam	47	14.2	69	20.9	88	26.7	98	29.7	28	8.5	330	100.0	

Tablo 3-A. Yöneticinin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)

3. Faktör	6	Hig M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam	
$\mu=3.25$		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CİNSİYET	Kadın	25	6.0	68	16.4	117	28.2	199	48.0	6	1.4	415	100.0
	Erkek	36	9.3	84	21.6	77	19.8	178	45.8	14	3.6	389	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	49	7.4	126	19.0	158	23.8	313	47.2	17	2.6	663	100.0
	Bekar-Dul	12	8.5	26	18.4	36	25.5	64	45.4	3	2.1	141	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
YAŞ	20-25	4	13.8	4	13.8	5	17.2	16	55.2	0	0.0	29	100.0
	26-30	8	5.8	23	16.7	35	25.4	71	51.4	1	0.7	138	100.0
	31-40	31	7.5	84	20.2	105	25.3	186	44.8	9	2.2	415	100.0
	41 ve üzeri	18	8.1	41	18.5	49	22.1	104	46.8	10	4.5	222	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	28	8.1	68	19.8	89	25.9	151	43.9	8	2.3	344	100.0
	Üniversite	31	7.1	81	18.7	101	23.3	209	48.2	12	2.8	434	100.0
	Yüksek L.-Doktora	2	7.7	3	11.5	4	15.4	17	65.4	0	0.0	26	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	20	6.6	57	18.8	69	22.8	149	49.2	8	2.6	303	100.0
	Yabancı Dil	8	8.1	18	18.2	28	28.3	43	43.4	2	2.0	99	100.0
	Fen Bilgisi	19	7.4	51	19.8	62	24.1	118	45.9	7	2.7	257	100.0
	Güzel Sanatlar	7	8.0	13	14.9	26	29.9	41	47.1	0	0.0	87	100.0
	Felsefe	7	12.1	13	22.4	9	15.5	26	44.8	3	5.2	58	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	8	5.4	26	17.4	38	25.5	75	50.3	2	1.3	149	100.0
	6-10 Yıl	14	7.0	36	18.1	57	28.6	89	44.7	3	1.5	199	100.0
	11-20 Yıl	27	7.4	72	19.7	80	21.9	176	48.2	10	2.7	365	100.0
	21 Yıl ve üstü	12	13.2	18	19.8	19	20.9	37	40.7	5	5.5	91	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	40	6.3	110	17.3	152	23.9	318	50.0	16	2.5	636	100.0
	Hayır	21	12.5	42	25.0	42	25.0	59	35.1	4	2.4	168	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	50	7.2	138	19.7	168	24.0	328	46.9	15	2.1	699	100.0
	201-300 Bin	11	10.9	14	13.9	26	25.7	45	44.6	5	5.0	101	100.0
	301 Bin ve üstü	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	0	0.0	4	100.0
	Toplam	61	7.6	152	18.9	194	24.1	377	46.9	20	2.5	804	100.0

Tablo 3-B. Yöneticinin Karar Vermedeki Yeteneği Bakımından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

3. Faktör 6		Hiç M.D.		Meanun D.		Kararsız		Meanun		Çok M.		Toplam	
$\mu=3.25$		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
CİNSİYET	Kadın	17	7.8	28	12.8	50	22.9	107	49.1	16	7.3	218	100.0
	Erkek	5	4.5	12	10.7	21	18.8	59	52.7	15	13.4	112	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	9	4.5	27	13.4	43	21.4	99	49.3	23	11.4	201	100.0
	Bekar-Dul	13	10.1	13	10.1	28	21.7	67	51.9	8	6.2	129	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0
YAŞ	20-25	4	6.9	5	8.6	9	15.5	36	62.1	4	6.9	58	100.0
	26-30	9	10.5	10	11.6	20	23.3	38	44.2	9	10.5	86	100.0
	31-40	5	5.2	12	12.4	25	25.8	45	46.4	10	10.3	97	100.0
	41 ve üzeri	4	4.5	13	14.5	18	20.2	46	51.7	9	9.0	99	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	72	21.8	165	50.0	31	9.4	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	6	6.5	7	7.6	17	18.5	53	57.6	9	9.8	92	100.0
	Üniversite	14	6.4	30	13.6	47	21.4	108	49.1	21	9.5	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	2	11.1	3	16.7	7	38.9	5	27.8	1	5.6	18	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	5	4.2	15	12.5	24	20.0	65	54.2	11	9.2	120	100.0
	Yabancı Dil	9	10.3	11	12.6	25	28.7	31	35.6	11	12.6	87	100.0
	Fen Bilgisi	5	7.8	9	14.1	12	18.8	34	53.1	4	6.3	64	100.0
	Güzel Sanatlar	2	4.4	5	11.1	5	11.1	29	64.4	4	8.9	45	100.0
	Felsefe	1	7.1	0	0.0	5	35.7	7	50.0	1	7.1	14	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	13	8.1	17	10.6	30	18.6	86	53.4	15	9.3	161	100.0
	6-10 Yıl	5	8.2	7	11.5	17	27.9	25	41.0	7	11.5	61	100.0
	11-20 Yıl	2	4.2	9	18.8	13	27.1	19	39.6	5	10.4	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	2	3.3	7	11.7	11	18.3	36	60.0	4	6.7	60	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	14	5.2	30	11.2	59	22.1	136	50.9	28	10.5	267	100.0
	Hayır	8	12.7	10	15.9	12	19.0	30	47.6	3	4.8	63	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	6	5.7	15	14.2	21	19.8	56	52.8	8	7.5	106	100.0
	201-300 Bin	7	4.9	11	7.6	30	20.8	79	54.9	17	11.8	144	100.0
	301 Bin ve üstü	9	11.3	14	17.5	20	25.0	31	38.8	6	7.5	80	100.0
	Toplam	22	6.7	40	12.1	71	21.5	166	50.3	31	9.4	330	100.0

Tablo 4-B. İşini Yaparken Kendi Yöntemlerini Kullanabilme Serbestliğini Vermesi Açısından Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

4. Faktör	16	Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam	
		f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	f	z
$\mu=3.59$													
CİNSİYET	Kadın	5	2.3	21	9.6	27	12.4	120	55.0	45	20.6	218	100.0
	Erkek	6	5.4	8	7.1	8	7.1	60	53.6	30	26.8	112	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	6	3.0	18	9.0	18	9.0	111	55.2	48	23.9	201	100.0
	Bekar-Dul	5	3.9	11	8.5	17	13.2	69	53.5	27	20.9	129	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
YAŞ	20-25	1	1.7	3	5.2	5	8.6	37	63.8	12	20.7	58	100.0
	26-30	4	4.7	12	14.0	11	12.8	40	46.5	19	22.1	86	100.0
	31-40	5	5.2	3	3.1	10	10.3	53	54.6	26	26.8	97	100.0
	41 ve üzeri	1	1.1	11	12.4	7	10.1	50	56.2	18	20.2	69	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	3	3.3	10	10.9	7	7.6	54	58.7	18	19.6	92	100.0
	Üniversite	7	3.2	18	8.2	26	11.8	117	53.2	52	23.6	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	1	5.6	1	5.6	2	11.1	9	50.0	5	27.8	18	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	3	2.5	14	11.7	10	8.3	56	46.7	37	30.8	120	100.0
	Yabancı Dil	2	2.3	4	4.6	10	11.5	54	62.1	17	19.5	87	100.0
	Fen Bilgisi	4	6.3	8	12.5	10	15.6	31	48.4	11	17.2	64	100.0
	Güzel Sanatlar	0	0.0	1	2.2	3	6.7	31	68.9	10	22.2	45	100.0
	Felsefe	2	14.3	2	14.3	2	14.3	8	57.1	0	0.0	14	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	4	2.5	15	9.3	15	9.3	87	54.0	40	24.8	161	100.0
	6-10 Yıl	4	6.6	3	4.9	8	13.1	31	50.8	15	24.6	61	100.0
	11-20 Yıl	3	6.3	4	8.3	4	8.3	28	58.3	9	18.8	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	0	0.0	7	11.7	8	13.3	34	56.7	11	18.3	60	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	7	2.6	16	6.0	23	8.6	158	59.2	63	23.6	267	100.0
	Hayır	4	6.3	13	20.6	12	19.0	22	34.9	12	19.0	63	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	2	1.9	7	6.6	11	10.4	61	57.5	25	23.6	106	100.0
	201-300 Bin	5	3.5	11	7.6	13	9.0	83	57.6	32	22.2	144	100.0
	301 Bin ve üstü	4	5.0	11	13.8	11	13.8	36	45.0	18	22.5	80	100.0
	Toplam	11	3.3	29	8.8	35	10.6	180	54.5	75	22.7	330	100.0

Tablo 5-A. Bağımsız Çalışma imkanı Olmasından Doğan Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

5. Faktör 2		Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam		
		f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	
$\mu=3.88$														
CİNSİYET	Kadın	7	1.7	21	5.1	26	6.3	286	68.9	75	18.1	415	100.0	$\chi^2=29.201$
	Erkek	16	4.1	47	12.1	29	7.5	263	67.6	34	8.7	389	100.0	$Sd=4$
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	$Ad=0.000$
MEDENİ DURUM	Evli	19	2.9	55	8.3	50	7.5	450	67.9	89	13.4	663	100.0	$\chi^2=2.973$
	Bekar-Dul	4	2.8	13	9.2	5	3.5	99	70.2	20	14.2	141	100.0	$Sd=4$
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	$Ad=0.625$
YAŞ	20-25	0	0.0	2	6.9	1	3.4	21	72.4	5	17.2	29	100.0	$\chi^2=9.893$
	26-30	6	4.3	15	10.9	8	5.8	94	68.1	15	10.9	138	100.0	$Sd=12$
	31-40	12	2.9	28	6.7	28	6.7	293	70.6	54	13.0	415	100.0	$Ad=0.625$
	41 ve üzeri	5	2.3	23	10.4	19	8.1	141	63.5	35	15.8	222	100.0	
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	11	3.2	33	9.6	29	8.4	226	65.7	45	13.1	344	100.0	$\chi^2=6.587$
	Üniversite	12	2.8	32	7.4	26	6.0	304	70.0	60	13.8	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	0	0.0	3	11.5	0	0.0	19	73.1	4	15.4	26	100.0	$Ad=0.581$
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	10	3.3	24	7.9	28	9.2	201	66.3	40	13.2	303	100.0	$\chi^2=17.870$
	Yabancı Dil	3	3.0	8	8.1	3	3.0	68	68.7	17	17.2	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	4	1.6	24	9.3	15	5.8	185	72.0	29	11.3	257	100.0	$Ad=0.331$
	Güzel Sanatlar	3	3.4	7	8.0	8	9.2	59	67.8	10	11.5	87	100.0	
	Felsefe	3	5.2	5	8.6	1	1.7	36	62.1	13	22.4	58	100.0	
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	2	1.3	15	10.1	12	8.1	98	65.8	22	14.8	149	100.0	$\chi^2=18.814$
	6-10 Yıl	11	5.5	13	6.5	12	6.0	142	71.4	21	10.6	199	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	9	2.5	28	7.7	21	5.8	256	70.1	51	14.0	365	100.0	$Ad=0.093$
	21 Yıl ve üstü	1	1.1	12	13.2	10	11.0	53	58.2	15	16.5	91	100.0	
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	16	2.5	47	7.4	43	6.8	436	68.6	94	14.8	636	100.0	$\chi^2=8.786$
	Hayır	7	4.2	21	12.5	12	7.1	113	67.3	15	9.9	168	100.0	$Sd=4$
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	$Ad=0.066$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	20	2.9	58	8.3	49	7.0	478	68.5	93	13.3	698	100.0	$\chi^2=1.589$
	201-300 Bin	3	2.9	10	9.8	6	5.9	68	66.7	15	14.7	102	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	75.0	1	25.0	4	100.0	$Ad=0.991$
	Toplam	23	2.9	68	8.5	55	6.8	549	68.3	109	13.6	804	100.0	

Tablo 5-B. Bağımsız Çalışma İmkânı Olmasından Doğan Tatmin Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

5. Faktör	2	Hiç M.D.		Memnun D.		Kararsız		Memnun		Çok M.		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=3.88$													
CİNSİYET	Kadın	3	1.4	6	2.8	17	7.8	134	61.5	58	26.6	218	100.0
	Erkek	0	0.0	6	5.4	12	10.7	70	62.5	24	21.4	112	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	0	0.0	10	5.0	17	8.5	127	63.2	47	23.4	201	100.0
	Bekar-Dul	3	2.3	2	1.6	12	9.3	77	59.7	35	27.1	129	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0
YAŞ	20-25	0	0.0	1	1.7	2	3.4	37	63.8	18	31.0	58	100.0
	26-30	2	2.3	0	0.0	12	14.0	50	58.1	22	25.6	86	100.0
	31-40	0	0.0	5	5.2	8	8.2	64	66.0	20	20.6	97	100.0
	41 ve üzeri	1	1.1	6	6.7	7	7.9	53	59.6	22	24.7	89	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	1	1.1	7	7.6	9	9.8	62	67.4	13	14.1	92	100.0
	Üniversite	2	0.9	5	2.3	20	9.1	131	59.5	62	28.2	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	0	0.0	0	0.0	0	0.0	11	61.1	7	38.9	18	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	1	0.8	4	3.3	9	7.5	75	62.5	31	25.8	120	100.0
	Yabancı Dil	1	1.1	4	4.6	4	4.6	53	60.9	25	28.7	87	100.0
	Fen Bilgisi	0	0.0	1	1.6	7	10.9	39	60.9	17	26.6	64	100.0
	Güzel Sanatlar	0	0.0	3	6.7	8	17.8	27	60.0	7	15.6	45	100.0
	Felsefe	1	7.1	0	0.0	1	7.1	10	71.4	2	14.3	14	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	92	24.8	330	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	3	1.9	3	1.9	11	6.8	98	60.9	46	28.6	161	100.0
	6-10 Yıl	0	0.0	1	1.6	5	8.2	41	67.2	14	23.0	61	100.0
	11-20 Yıl	0	0.0	4	8.3	9	18.8	27	56.3	8	16.7	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	0	0.0	4	6.7	4	6.7	38	63.3	14	23.3	60	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	1	0.4	8	3.0	20	7.5	164	61.4	74	27.7	267	100.0
	Hayır	2	3.2	4	6.3	9	14.3	40	63.5	8	12.7	63	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	2	1.9	4	3.8	12	11.3	61	57.5	27	25.5	106	100.0
	201-300 Bin	0	0.0	5	3.5	12	8.3	93	64.6	34	23.6	144	100.0
	301 Bin ve üstü	1	1.3	3	3.8	5	6.3	50	62.5	21	26.3	80	100.0
	Toplam	3	0.9	12	3.6	29	8.8	204	61.8	82	24.8	330	100.0

Tablo 6-A. Disiplin Olaylarında Yöneticilerle Aynı Görüşleri Paylaşamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)

1. Faktör	34	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=2.34$													
CİNSİYET	Kadın	131	31.6	104	25.1	108	26.0	47	11.3	25	6.0	415	100.0
	Erkek	106	27.2	112	28.8	96	24.7	39	10.0	36	9.3	389	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	191	28.8	182	27.5	171	25.8	69	10.4	50	7.5	663	100.0
	Bekar-Dul	46	32.6	34	24.1	33	23.4	17	12.1	11	7.8	141	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0
YAŞ	20-25	11	37.9	4	13.8	7	24.1	5	17.2	2	6.9	29	100.0
	26-30	45	32.6	35	25.4	31	22.5	17	12.3	10	7.2	138	100.0
	31-40	122	29.4	116	28.0	99	23.9	44	10.6	34	8.2	415	100.0
	41 ve üzeri	59	26.6	61	27.5	67	30.2	20	9.0	15	6.8	222	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	102	29.7	91	26.5	84	24.4	35	10.2	32	9.3	344	100.0
	Üniversite	127	29.3	119	27.4	111	25.6	49	11.3	28	6.5	434	100.0
	Yüksek L.-Doktora	8	30.8	6	23.1	9	34.6	2	7.7	1	3.8	26	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	103	34.0	71	23.4	78	25.7	30	9.9	21	6.9	303	100.0
	Yabancı Dil	23	23.2	31	31.3	24	24.2	11	11.1	10	10.1	99	100.0
	Fen Bilgisi	76	29.6	69	26.8	64	24.9	26	10.1	22	8.6	257	100.0
	Güzel Sanatlar	21	24.1	34	39.1	19	21.8	8	9.2	5	5.7	87	100.0
	Felsefe	14	24.1	11	19.0	19	32.8	11	19.0	3	5.2	58	100.0
MESLEK DENEYİM	1-5 Yıl	49	32.9	36	24.2	33	22.1	20	13.4	11	7.4	149	100.0
	6-10 Yıl	65	32.7	57	28.6	45	22.6	17	8.5	15	7.5	199	100.0
	11-20 Yıl	96	26.3	102	27.9	98	26.8	41	11.2	28	7.7	365	100.0
	21 Yıl ve üstü	27	29.7	21	23.1	28	30.8	8	8.8	7	7.7	91	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	195	30.7	172	27.0	158	24.8	69	10.8	42	6.6	636	100.0
	Hayır	42	25.0	44	26.2	46	27.4	17	10.1	19	11.3	168	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	204	29.2	191	27.3	176	25.2	76	10.9	52	7.4	699	100.0
	201-300 Bin	29	28.7	25	24.8	28	27.7	10	9.9	9	8.9	101	100.0
	301 Bin ve üstü	4	100.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0
	Toplam	237	29.5	216	26.9	204	25.4	86	10.7	61	7.6	804	100.0

Tablo 6-B. Disiplin Olaylarında Yöneticilerle Aynı Görüşleri Paylaşamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

1. Faktör	34	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=2.34$														
CİNSİYET	Kadın	77	35.3	59	27.1	56	25.7	16	7.3	10	4.6	218	100.0	$\chi^2=2.567$
	Erkek	32	28.6	40	35.7	28	25.0	7	6.3	5	4.5	112	100.0	$Sd=4$
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	$Ad=0.632$
MEDENİ DURUM	Evli	66	32.8	62	30.8	49	24.4	14	7.0	10	5.0	201	100.0	$\chi^2=0.571$
	Bekar-Dul	43	33.3	37	28.7	35	27.1	9	7.0	5	3.9	129	100.0	$Sd=4$
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	$Ad=0.966$
YAŞ	20-25	24	41.4	14	24.1	16	27.6	3	5.2	1	1.7	58	100.0	$\chi^2=12.997$
	26-30	22	25.6	25	29.1	28	32.6	8	9.3	3	3.5	86	100.0	$Sd=12$
	31-40	28	28.9	33	34.0	23	23.7	8	8.2	5	5.2	97	100.0	$Ad=0.369$
	41 ve üzeri	35	39.3	27	30.3	17	19.1	4	4.5	6	6.7	89	100.0	
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	33	35.9	30	32.6	18	19.6	7	7.6	4	4.3	92	100.0	$\chi^2=5.504$
	Üniversite	70	31.8	66	30.0	60	27.3	15	6.8	9	4.1	220	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	6	33.3	3	16.7	6	33.3	1	1.0	2	11.1	19	100.0	$Ad=0.732$
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	46	38.3	33	27.5	27	22.5	9	7.5	5	4.2	120	100.0	$\chi^2=11.939$
	Yabancı Dil	31	35.6	23	26.4	21	24.1	9	10.3	3	3.4	87	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	15	23.4	22	34.4	19	29.7	3	4.7	5	7.8	64	100.0	$Ad=0.748$
	Güzel Sanatlar	13	28.9	16	35.6	13	28.9	1	2.2	2	4.4	45	100.0	
	Felsefe	4	28.6	5	35.7	4	28.6	1	7.1	0	0.0	14	100.0	
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	
MESLEKİ DENeyİM	1-5 Yıl	55	34.2	49	30.4	42	25.1	10	6.2	5	3.1	161	100.0	$\chi^2=6.942$
	6-10 Yıl	15	24.6	18	29.5	17	27.9	6	9.8	5	8.2	61	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	16	33.3	13	27.1	12	25.0	4	8.3	3	6.3	48	100.0	$Ad=0.861$
	21 Yıl ve üstü	23	38.3	19	31.7	13	21.7	3	5.0	2	3.3	60	100.0	
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	
MESLEK GEÇİMİ	Evet	92	34.5	79	29.5	70	26.2	18	6.7	8	3.0	267	100.0	$\chi^2=5.873$
	Hayır	17	27.0	20	31.7	14	22.2	5	7.9	7	11.1	63	100.0	$Sd=4$
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	$Ad=0.208$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	41	38.7	32	30.2	25	24.5	5	4.7	2	1.7	105	100.0	$\chi^2=6.750$
	201-300 Bin	44	30.6	44	30.6	34	23.6	13	9.0	7	6.3	144	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	24	30.0	23	28.8	24	30.0	5	6.3	4	5.0	90	100.0	$Ad=0.562$
	Toplam	109	33.0	99	30.0	84	25.5	23	7.0	15	4.5	330	100.0	

Tablo 7-A. Öğretimde Yeteri Derecede Başarılı Olamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

2. Faktör	40	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=2.85$														
CİNSİYET	Kadın	61	14.7	106	25.5	129	31.1	62	14.9	57	13.7	415	100.0	$X^2=4.780$
	Erkek	47	12.1	97	24.9	108	27.8	73	18.8	64	16.5	389	100.0	$Sd=4$
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	$Ad=0.289$
MEDENİ DURUM	Evli	84	12.7	169	25.5	196	29.6	110	16.6	104	15.7	663	100.0	$X^2=2.843$
	Bekar-Dul	24	17.0	34	24.1	41	29.1	25	17.7	17	12.1	141	100.0	$Sd=4$
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	$Ad=0.584$
YAŞ	20-25	5	17.2	6	20.7	10	34.5	5	17.2	3	10.3	29	100.0	$X^2=9.515$
	26-30	14	10.1	39	28.3	41	29.7	29	21.0	15	10.9	138	100.0	$Sd=12$
	31-40	56	13.5	106	25.5	128	30.8	61	14.7	64	15.4	415	100.0	$Ad=0.623$
	41 ve üzeri	33	14.9	52	23.4	55	26.1	40	18.0	39	17.6	222	100.0	
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	41	11.9	77	22.4	104	30.2	66	19.2	56	16.3	344	100.0	$X^2=14.241$
	Üniversite	62	14.3	123	28.3	121	27.9	68	15.7	60	13.8	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	5	19.2	3	11.5	12	46.2	1	3.8	5	19.2	26	100.0	$Ad=0.075$
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	40	13.2	74	24.4	87	28.7	57	18.8	45	14.9	303	100.0	$X^2=11.414$
	Yabancı Dil	11	11.1	18	18.2	32	32.3	20	20.2	18	18.2	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	37	14.4	69	26.8	72	28.0	38	14.9	41	16.0	257	100.0	$Ad=0.783$
	Güzel Sanatlar	13	14.9	28	32.2	26	29.9	12	13.8	8	9.2	87	100.0	
	Felsefe	7	12.1	14	24.1	20	34.5	8	13.8	9	15.5	58	100.0	
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	18	12.1	37	24.8	47	31.5	27	18.1	20	13.4	149	100.0	$X^2=12.407$
	6-10 Yıl	23	11.6	55	27.6	61	30.7	35	17.6	25	12.6	199	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	56	15.3	93	25.5	106	29.0	50	13.7	50	16.4	365	100.0	$Ad=0.413$
	21 Yıl ve üstü	11	12.1	18	19.8	23	25.3	23	25.3	16	17.6	91	100.0	
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	93	14.6	161	25.3	189	29.7	107	16.8	86	13.5	636	100.0	$X^2=9.599$
	Hayır	15	9.9	42	25.0	48	28.6	28	16.7	35	20.8	163	100.0	$Sd=4$
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	$Ad=0.047$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	94	12.4	180	25.8	209	29.9	114	16.3	102	14.6	699	100.0	$X^2=9.960$
	201-300 Bin	12	11.9	23	22.8	26	25.7	21	20.8	19	18.8	101	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	2	53.0	0	0.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	$Ad=0.267$
	Toplam	108	13.4	203	25.2	237	29.5	135	16.8	121	15.0	804	100.0	

Tablo 7-B. Öğretimde Yeteri Derecede Başarılı Olamamaktan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

2. Faktör	40	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=2.85$														
CİNSİYET	Kadın	36	16.5	63	28.9	70	32.1	26	11.9	23	10.6	218	100.0	$X^2=7.528$
	Erkek	27	24.1	27	24.1	41	36.6	7	6.3	10	8.9	112	100.0	$Sd=4$
														$Ad=0.110$
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	
MEDENİ DURUM	Evli	37	18.4	54	26.9	72	35.8	16	8.0	22	10.9	201	100.0	$X^2=3.485$
	Bekar-Dul	26	20.2	36	27.9	39	30.2	17	13.2	11	8.5	129	100.0	$Sd=4$
														$Ad=0.480$
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	
YAŞ	20-25	13	22.4	16	27.6	15	25.9	10	17.2	4	6.9	58	100.0	$X^2=10.871$
	26-30	16	18.6	22	25.6	31	36.0	9	10.5	8	9.3	86	100.0	$Sd=12$
	31-40	20	20.6	28	28.9	29	29.9	10	10.3	10	10.3	97	100.0	$Ad=0.540$
	41 ve üzeri	14	15.7	24	27.0	36	40.4	4	4.5	11	12.4	89	100.0	
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	28	30.4	24	26.1	25	27.2	4	4.3	11	12.0	92	100.0	$X^2=16.822$
	Üniversite	31	14.1	60	27.3	82	37.3	27	12.3	20	9.1	220	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	4	22.2	6	33.3	4	22.2	2	11.1	2	11.1	18	100.0	$Ad=0.032$
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	30	25.0	29	24.2	42	35.0	11	9.2	8	6.7	120	100.0	$X^2=27.586$
	Yabancı Dil	13	14.9	29	33.3	25	28.7	8	9.2	12	13.8	87	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	7	10.9	13	20.3	26	40.6	7	10.9	11	17.2	64	100.0	$Ad=0.035$
	Güzel Sanatlar	10	22.2	18	40.0	11	24.4	4	8.9	2	4.4	45	100.0	
	Felsefe	3	21.4	1	7.1	7	50.0	3	21.4	0	0.0	14	100.0	
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	28	17.4	48	29.8	54	33.5	21	13.0	10	6.2	161	100.0	$X^2=14.480$
	6-10 Yıl	14	23.0	15	24.6	17	27.9	7	11.5	8	13.1	61	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	8	16.7	10	20.8	18	37.5	4	8.3	8	16.7	48	100.0	$Ad=0.271$
	21 Yıl ve üstü	13	21.7	17	28.3	22	36.7	1	1.7	7	11.7	60	100.0	
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	55	20.6	77	28.6	88	33.0	27	10.1	20	7.5	267	100.0	$X^2=12.068$
	Hayır	8	12.7	13	20.6	23	36.5	6	9.5	13	20.6	63	100.0	$Sd=4$
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	$Ad=0.016$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	24	22.6	27	25.5	33	31.1	13	12.3	9	8.5	106	100.0	$X^2=8.766$
	201-300 Bin	31	21.5	40	27.8	49	34.0	12	8.3	12	8.3	144	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	8	10.0	23	28.8	29	36.3	8	10.0	12	15.0	80	100.0	$Ad=0.362$
	Toplam	63	19.1	90	27.3	111	33.6	33	10.0	33	10.0	330	100.0	

Tablo 8-A. Maaşların ve Ücretlerin Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmi Lise)

3.Faktör	11	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=4.08$													
CİNSİYET	Kadın	14	3.4	25	6.0	43	10.4	48	11.6	285	68.7	415	100.0
	Erkek	19	4.9	17	4.4	40	10.3	35	9.0	278	71.5	389	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	26	3.9	37	5.6	67	10.1	67	10.1	466	70.3	663	100.0
	Bekar-Dul	7	5.0	5	3.5	16	11.3	16	11.3	97	68.8	141	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
YAŞ	20-25	2	6.9	1	3.4	3	10.3	2	6.9	21	72.4	29	100.0
	26-30	4	2.9	10	7.2	16	11.6	11	8.0	97	70.3	138	100.0
	31-40	15	3.6	21	5.1	42	10.1	43	10.4	294	70.8	415	100.0
	41 ve üzeri	12	5.4	10	4.5	22	9.9	27	12.2	151	68.0	222	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	16	4.7	8	2.3	32	9.3	38	11.0	250	72.7	344	100.0
	Üniversite	14	3.2	32	7.4	49	11.3	41	9.4	298	68.7	434	100.0
	Yüksek L.-Doktora	3	11.5	2	7.7	2	7.7	4	15.4	15	57.7	26	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	13	4.3	19	6.3	33	10.9	37	12.2	201	66.3	303	100.0
	Yabancı Dil	3	3.0	5	5.1	4	4.0	10	10.1	77	77.8	99	100.0
	Fen Bilgisi	8	3.1	8	3.1	27	10.5	28	10.9	186	72.4	257	100.0
	Güzel Sanatlar	5	5.7	7	8.0	14	16.1	1	1.1	60	69.0	87	100.0
	Felsefe	4	6.9	3	5.2	5	8.6	7	12.1	39	67.2	58	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	6	4.0	11	7.4	19	12.8	11	7.4	102	68.5	149	100.0
	6-10 Yıl	7	3.5	11	5.5	19	9.5	24	12.1	138	69.3	199	100.0
	11-20 Yıl	11	3.0	15	4.1	32	8.8	42	11.5	265	72.6	365	100.0
	21 Yıl ve üstü	9	9.9	5	5.5	13	14.3	6	6.6	58	63.7	91	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	28	4.4	36	5.7	78	12.3	63	9.9	431	67.8	636	100.0
	Hayır	5	3.0	6	3.6	5	3.0	20	11.9	132	78.6	168	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	29	4.1	33	4.7	73	10.4	74	10.6	490	70.1	699	100.0
	201-300 Bin	4	4.0	9	8.9	10	9.9	8	7.9	70	69.3	101	100.0
	301 Bin ve üstü	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	20.0	3	60.0	5	100.0
	Toplam	33	4.1	42	5.2	83	10.3	83	10.3	563	70.0	804	100.0

Tablo 8-B. Maaşların ve Ücretlerin Azlığından Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

3. Faktör		11	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
			f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	f	z	
$\mu=4.08$															
CİNSİYET	Kadın		22	10.1	25	11.5	80	36.7	22	10.1	69	31.7	218	100.0	$\chi^2=10.313$
	Erkek		16	14.3	15	13.4	29	25.9	24	21.4	28	25.0	112	100.0	$Sd=4$
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	$Ad=0.035$
MEDENİ DURUM	Evli		23	11.4	26	12.9	61	30.3	29	14.4	62	30.8	201	100.0	$\chi^2=1.860$
	Bekar-Dul		15	11.6	14	10.9	48	37.2	17	13.2	35	27.1	129	100.0	$Sd=4$
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	$Ad=0.761$
YAŞ	20-25		8	13.8	7	12.1	24	41.4	7	12.1	12	20.7	58	100.0	$\chi^2=19.010$
	26-30		7	8.1	7	8.1	34	39.5	10	11.6	28	32.6	86	100.0	$Sd=12$
	31-40		11	11.3	19	19.6	30	30.9	13	13.4	24	24.7	97	100.0	$Ad=0.088$
	41 ve üzeri		12	13.5	7	7.9	21	23.6	16	18.0	33	37.1	89	100.0	
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul		12	13.0	12	13.0	28	30.4	13	14.1	27	29.3	92	100.0	$\chi^2=5.257$
	Üniversite		23	10.5	24	10.9	75	34.1	30	13.6	68	30.9	220	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora		3	16.7	4	22.2	6	33.3	3	16.7	2	11.1	18	100.0	$Ad=0.729$
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler		15	12.5	11	9.2	41	34.2	16	13.3	37	30.8	120	100.0	$\chi^2=14.715$
	Yabancı Dil		9	10.3	12	13.8	29	33.3	15	17.2	22	25.3	87	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi		6	9.4	13	20.3	20	31.3	8	12.5	17	26.6	64	100.0	$Ad=0.545$
	Güzel Sanatlar		7	15.6	4	8.9	14	31.1	3	6.7	17	37.8	45	100.0	
	Felsefe		1	7.1	0	0.0	5	35.7	4	28.6	4	28.6	14	100.0	
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl		20	12.4	16	9.9	65	40.4	18	11.2	42	26.1	161	100.0	$\chi^2=12.675$
	6-10 Yıl		5	8.2	10	16.4	19	31.1	8	13.1	19	31.1	61	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl		6	12.5	7	14.6	10	20.8	8	16.7	17	35.4	48	100.0	$Ad=0.393$
	21 Yıl ve üstü		7	11.7	7	11.7	15	25.0	12	20.0	19	31.7	60	100.0	
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet		32	12.0	33	12.4	95	35.6	35	13.1	72	27.0	267	100.0	$\chi^2=7.944$
	Hayır		6	9.5	7	11.1	14	22.2	11	17.5	25	39.7	63	100.0	$Sd=4$
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	$Ad=0.093$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az		9	8.5	7	6.6	32	30.2	14	13.2	44	41.5	106	100.0	$\chi^2=21.870$
	201-300 Bin		21	14.6	16	11.1	52	36.1	17	11.8	38	26.4	144	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü		8	10.0	17	21.3	25	31.3	15	18.8	15	18.8	80	100.0	$Ad=0.005$
	Toplam		38	11.5	40	12.1	109	33.0	46	13.9	97	29.4	330	100.0	

Tablo 9-A. Kişisel ve Ailevi Konularla Uğraşmada Zaman Yetersizliğinden Doğan Stres ile İlgili Dağılım (Resmî Lise)

3. Faktör	22	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=3.09$														
CİNSİYET	Kadın	42	10.1	77	18.6	131	31.6	68	16.4	97	23.4	415	100.0	$\chi^2=5.651$
	Erkek	39	10.0	75	19.3	142	36.5	66	17.0	67	17.2	389	100.0	$Sd=4$
	Toplam	81	10.1	152	18.9	273	34.0	134	16.7	164	20.4	804	100.0	$Ad=0.226$
MEDENİ DURUM	Evli	69	10.4	125	18.9	217	32.7	109	16.4	143	21.6	663	100.0	$\chi^2=4.747$
	Bekar-Dul	12	8.5	27	19.1	56	39.7	25	17.7	21	14.9	141	100.0	$Sd=4$
	Toplam	81	10.1	152	18.9	273	34.0	134	16.7	164	20.4	804	100.0	$Ad=0.314$
YAŞ	20-25	2	6.9	7	24.1	9	31.0	7	24.1	4	13.8	29	100.0	$\chi^2=13.751$
	26-30	11	8.0	30	21.7	42	30.4	29	21.0	26	18.8	138	100.0	$Sd=12$
	31-40	41	9.9	74	17.8	135	32.5	68	16.4	97	23.4	415	100.0	$Ad=0.316$
	41 ve üzeri	27	12.2	41	18.5	87	39.2	30	13.5	37	16.7	222	100.0	
	Toplam	81	10.1	152	18.9	273	34.0	134	16.7	164	20.4	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	29	8.4	67	19.5	122	35.5	54	15.7	72	20.9	344	100.0	$\chi^2=6.647$
	Üniversite	50	11.5	80	18.4	145	33.4	72	16.6	87	20.0	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	2	7.7	5	19.2	6	23.1	8	30.8	5	19.2	26	100.0	$Ad=0.575$
	Toplam	81	10.1	152	18.9	273	34.0	134	16.7	164	20.4	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	35	11.6	56	18.5	99	32.7	52	17.2	61	20.1	303	100.0	$\chi^2=20.521$
	Yabancı Dil	7	7.1	18	18.2	39	39.4	19	19.2	16	16.2	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	23	8.9	45	17.5	96	37.4	37	14.4	56	21.8	257	100.0	$Ad=0.197$
	Güzel Sanatlar	8	9.2	16	18.4	27	31.0	12	13.8	24	27.6	87	100.0	
	Felsefe	8	13.8	17	29.3	13	22.4	14	24.1	6	10.3	58	100.0	
	Toplam	81	10.1	152	18.9	274	34.1	134	16.7	163	20.3	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	15	10.1	35	23.5	41	27.5	33	22.1	25	16.8	149	100.0	$\chi^2=20.873$
	6-10 Yıl	17	8.5	40	20.0	73	36.5	31	15.5	39	19.5	200	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	34	9.3	63	17.3	123	33.7	56	15.3	89	24.4	365	100.0	$Ad=0.052$
	21 Yıl ve üstü	15	16.7	14	15.6	36	40.0	14	15.6	11	12.2	90	100.0	
	Toplam	81	10.1	152	18.9	273	34.0	134	16.7	164	20.4	804	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	67	10.5	125	19.7	226	35.5	100	15.7	118	18.6	636	100.0	$\chi^2=9.566$
	Hayır	14	8.3	27	16.1	47	29.0	34	20.2	46	27.4	168	100.0	$Sd=4$
	Toplam	81	10.1	152	18.9	273	34.0	134	16.7	164	20.4	804	100.0	$Ad=0.043$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	68	9.7	137	19.6	230	32.9	117	16.7	147	21.0	699	100.0	$\chi^2=11.347$
	201-300 Bin	13	12.9	15	14.9	39	38.6	17	16.8	17	16.8	101	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	1	25.0	2	50.0	0	0.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0	$Ad=0.182$
	Toplam	82	10.2	154	19.2	269	33.5	135	16.8	164	20.4	804	100.0	

Tablo 9-B. Kişisel ve Ailevi Konularla Uğraşmada Zaman Yetersizliğinden Doğan Stres ile İlgili Dağılım (özel Lise)

3. Faktör	22	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=3.09$													
CİNSİYET	Kadın	27	12.4	45	20.6	70	32.1	51	23.4	25	11.5	218	100.0
	Erkek	22	19.6	28	25.0	37	33.0	17	15.2	8	7.1	112	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	107	32.4	68	20.6	33	10.0	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	23	11.4	52	25.9	67	33.3	37	18.4	22	10.9	201	100.0
	Bekar-Dul	26	20.2	21	16.3	40	31.0	31	24.0	11	8.5	129	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	107	32.4	68	20.6	33	10.0	330	100.0
YAŞ	20-25	11	19.0	14	24.1	21	36.2	8	13.8	4	6.9	58	100.0
	26-30	13	15.1	18	20.9	28	32.6	21	24.4	6	7.0	86	100.0
	31-40	11	11.3	20	20.6	29	29.9	25	25.8	12	12.4	97	100.0
	41 ve üzeri	14	15.7	21	23.6	29	32.6	14	15.7	11	12.4	89	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	107	32.4	68	20.6	33	10.0	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	11	12.0	22	23.9	33	35.9	16	17.4	10	10.9	92	100.0
	Üniversite	35	15.9	48	21.8	72	32.7	42	19.1	23	10.5	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	3	16.7	3	16.7	2	11.1	10	55.6	0	0.0	18	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	107	32.4	68	20.6	33	10.0	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	18	15.0	20	16.7	44	36.7	25	20.8	13	10.3	120	100.0
	Yabancı Dil	13	14.9	26	29.9	19	21.8	17	19.5	12	13.8	87	100.0
	Fen Bilgisi	6	9.4	9	14.1	25	39.1	17	26.6	7	10.9	64	100.0
	Güzel Sanatlar	8	17.8	14	31.1	15	33.3	6	13.3	2	4.4	45	100.0
	Felsefe	4	28.6	3	21.4	4	28.6	3	21.4	0	0.0	14	100.0
	Toplam	49	14.8	72	21.8	107	32.4	68	20.6	34	10.3	330	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	26	16.1	41	25.5	49	30.4	34	21.1	11	6.8	161	100.0
	6-10 Yıl	7	11.5	11	18.0	22	36.1	13	21.3	8	13.1	61	100.0
	11-20 Yıl	5	10.4	7	14.6	15	31.3	12	25.0	9	18.8	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	11	18.3	14	23.3	20	33.3	9	15.0	6	10.0	60	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	106	32.1	68	20.6	34	10.3	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	43	16.1	60	22.5	87	32.6	55	20.6	22	8.2	267	100.0
	Hayır	6	9.5	13	20.6	20	31.7	13	20.6	11	17.5	63	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	107	32.4	68	20.6	33	10.0	330	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	20	18.9	20	18.9	38	35.8	18	17.0	10	9.4	106	100.0
	201-300 Bin	21	14.6	38	26.4	43	29.9	29	20.1	13	9.0	144	100.0
	301 Bin ve üstü	8	10.0	15	18.8	26	32.5	21	26.3	10	12.5	80	100.0
	Toplam	49	14.8	73	22.1	107	32.4	68	20.6	33	10.0	330	100.0

T. C.

Yükseköğretim Kurulu
Dokümantasyon Merkezi

Tablo 10-A. öğrencilerin Okula ihtiyaçları Olan Malzemeleri Getirmeden Gelmelerinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (Resmi Lise)

5. Faktör	18	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=2.80$													
CİNSİYET	Kadın	46	11.1	154	37.1	83	20.0	85	20.5	47	11.3	415	100.0
	Erkek	37	9.5	138	35.5	107	27.5	67	17.2	40	10.3	389	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	65	9.8	236	35.6	161	24.3	124	18.7	77	11.6	663	100.0
	Bekar-Dul	18	12.8	56	39.7	29	20.6	28	19.9	10	7.1	141	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0
YAŞ	20-25	5	17.2	8	27.6	5	17.2	8	27.6	3	10.3	29	100.0
	26-30	20	14.5	51	37.0	23	16.7	24	17.4	20	14.5	138	100.0
	31-40	37	8.9	135	32.5	108	26.0	97	23.4	38	9.2	415	100.0
	41 ve üzeri	21	9.5	98	44.1	54	24.3	23	10.4	26	11.7	222	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	28	8.1	113	32.8	85	24.7	74	21.5	44	12.8	344	100.0
	Üniversite	52	12.0	168	38.7	96	22.1	76	17.5	42	9.7	434	100.0
	Yüksek L.-Doktora	3	11.5	11	42.3	9	34.6	2	7.7	1	3.8	26	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	29	9.6	105	34.7	73	24.1	59	19.5	37	12.2	303	100.0
	Yabancı Dil	7	7.1	39	39.4	14	14.1	21	21.2	18	18.2	99	100.0
	Fen Bilgisi	27	10.5	106	41.2	70	27.2	37	14.4	17	6.6	257	100.0
	Güzel Sanatlar	7	8.0	21	24.1	21	24.1	26	29.9	12	13.8	87	100.0
	Felsefe	13	22.4	21	36.2	12	20.7	9	15.5	3	5.2	58	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	21	14.1	54	36.2	29	19.5	27	18.1	18	12.1	149	100.0
	6-10 Yıl	17	8.5	67	33.7	47	23.6	44	22.1	24	12.1	199	100.0
	11-20 Yıl	36	9.9	137	37.5	82	22.5	71	19.5	39	10.7	365	100.0
	21 Yıl ve üstü	9	9.9	34	37.4	32	35.2	10	11.0	6	6.6	91	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	64	10.1	241	37.9	153	24.1	115	18.1	63	9.9	636	100.0
	Hayır	19	11.3	51	30.4	37	22.0	37	22.0	24	14.3	168	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	69	9.9	256	36.6	160	22.9	138	19.7	76	10.9	699	100.0
	201-300 Bin	13	12.9	35	34.7	29	28.7	13	12.9	11	10.9	101	100.0
	301 Bin ve üstü	1	25.0	1	25.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0
	Toplam	83	10.3	292	36.3	190	23.6	152	18.9	87	10.8	804	100.0

Tablo 10-B. öğrencilerin Okula ihtiyaçları Olan Malzemeleri Getirmeden Gelmelerinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)

5. Faktör	18	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=2.80$													
CİNSİYET	Kadın	33	15.1	65	29.8	57	26.1	36	16.5	27	12.4	218	100.0
	Erkek	17	15.2	44	39.3	32	28.6	12	10.7	7	6.3	112	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	33	16.4	70	34.8	50	24.9	29	14.4	19	9.5	201	100.0
	Bekar-Dul	17	13.2	39	30.2	39	30.2	19	14.7	15	11.6	129	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
YAŞ	20-25	9	15.5	12	20.7	22	37.9	11	19.0	4	6.9	58	100.0
	26-30	13	15.1	33	38.4	22	25.6	10	11.6	8	9.3	86	100.0
	31-40	13	13.4	38	39.2	26	26.8	12	12.4	8	8.2	97	100.0
	41 ve üzeri	15	16.9	25	29.2	19	21.3	15	16.9	14	15.7	99	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	15	16.3	41	44.6	18	19.6	12	13.0	6	6.5	92	100.0
	Üniversite	33	15.0	62	28.2	67	30.5	33	15.0	25	11.4	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	2	11.1	6	33.3	4	22.2	3	16.7	3	16.7	18	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	23	19.2	40	33.3	32	26.7	13	10.8	12	10.0	120	100.0
	Yabancı Dil	9	10.3	26	29.9	24	27.6	17	19.5	11	12.6	87	100.0
	Fen Bilgisi	7	10.9	19	29.7	21	32.8	13	20.3	4	6.3	64	100.0
	Güzel Sanatlar	8	17.8	20	44.4	7	15.6	3	6.7	7	15.6	45	100.0
	Felsefe	3	21.4	4	28.6	5	35.7	2	14.3	0	0.0	14	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	26	16.1	49	30.4	47	29.2	25	15.5	14	8.7	161	100.0
	6-10 Yıl	9	14.8	20	32.8	16	26.2	10	16.4	6	9.8	61	100.0
	11-20 Yıl	7	14.6	21	43.8	11	22.9	3	6.3	6	12.5	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	8	13.3	19	31.7	15	25.0	10	16.7	8	13.3	60	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	45	16.9	90	33.7	66	24.7	39	14.6	27	10.1	267	100.0
	Hayır	5	7.9	19	30.2	23	36.5	9	14.3	7	11.1	63	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	22	20.8	31	29.2	26	24.5	14	13.2	13	12.3	106	100.0
	201-300 Bin	19	13.2	53	36.8	37	25.7	20	13.9	15	10.4	144	100.0
	301 Bin ve üstü	9	11.3	25	31.3	26	32.5	14	17.5	6	7.5	80	100.0
	Toplam	50	15.2	109	33.0	89	27.0	48	14.5	34	10.3	330	100.0

Tablo 11-A. Konuların Ders Saatlerinin Yetersizliğinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

6. Faktör	30	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=2.81$														
CİNSİYET	Kadın	82	19.8	82	19.8	118	28.4	68	16.4	65	15.7	415	100.0	$\chi^2=2.226$
	Erkek	69	17.7	78	20.1	100	25.7	77	19.8	65	16.7	389	100.0	$Sd=4$
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	$Ad=0.686$
MEDENİ DURUM	Evli	132	19.9	141	21.3	173	26.1	109	16.4	108	16.3	663	100.0	$\chi^2=12.926$
	Bekar-Dul	19	13.5	19	13.5	45	31.9	36	25.5	22	15.6	141	100.0	$Sd=4$
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	$Ad=0.011$
YAŞ	20-25	4	13.8	6	20.7	11	37.9	3	10.3	5	17.2	29	100.0	$\chi^2=15.217$
	26-30	33	23.9	25	18.1	34	24.6	20	14.5	26	18.8	139	100.0	$Sd=12$
	31-40	69	16.6	74	17.8	121	29.2	81	19.5	70	16.9	415	100.0	$Ad=0.229$
	41 ve üzeri	45	20.3	55	24.8	52	23.4	41	18.5	29	13.1	222	100.0	
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	75	21.8	58	16.9	91	26.5	53	15.4	67	19.5	344	100.0	$\chi^2=13.748$
	Üniversite	71	16.4	95	21.9	120	27.6	89	20.5	59	13.6	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	5	19.2	7	26.9	7	26.9	3	11.5	4	15.4	26	100.0	$Ad=0.088$
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	56	18.5	72	23.8	85	28.1	48	15.8	42	13.9	303	100.0	$\chi^2=32.207$
	Yabancı Dil	16	16.2	10	10.1	27	27.3	20	20.2	26	26.3	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	54	21.0	52	20.2	66	25.7	53	20.6	32	12.5	257	100.0	$Ad=0.009$
	Güzel Sanatlar	18	20.7	11	12.6	21	24.1	14	16.1	23	26.4	87	100.0	
	Felsefe	7	12.1	15	25.9	19	32.8	10	17.2	7	12.1	58	100.0	
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	23	15.4	26	17.4	49	32.9	26	17.4	25	16.8	149	100.0	$\chi^2=16.074$
	6-10 Yıl	50	25.1	41	20.6	45	22.6	31	15.6	32	16.1	199	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	59	16.2	69	18.9	103	28.2	75	20.5	59	16.2	365	100.0	$Ad=0.187$
	21 Yıl ve üstü	19	20.9	24	26.4	21	23.1	13	14.3	14	15.4	91	100.0	
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	122	19.2	124	19.5	172	27.0	119	18.7	99	15.6	636	100.0	$\chi^2=1.758$
	Hayır	29	17.3	36	21.4	46	27.4	26	15.5	31	18.5	168	100.0	$Sd=4$
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	$Ad=0.780$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	129	18.5	135	19.3	197	28.2	123	17.6	115	16.5	699	100.0	$\chi^2=8.395$
	201-300 Bin	21	20.8	25	24.8	21	20.8	20	19.8	14	13.9	101	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	1	25.0	0	0.0	0	0.0	2	50.0	1	25.0	4	100.0	$Ad=0.395$
	Toplam	151	18.8	160	19.9	218	27.1	145	18.0	130	16.2	804	100.0	

Tablo 11-B. Konuların İşlenmesinde Ders Saatlerinin Yetersizliğinden Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)

6. Faktör	30	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=2.81$													
CİNSİYET	Kadın	59	27.1	57	26.1	56	25.7	27	12.4	19	8.7	218	100.0
	Erkek	27	24.1	30	26.3	29	25.9	10	8.9	16	14.3	112	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	50	24.9	55	27.4	53	26.4	20	10.0	23	11.4	201	100.0
	Bekar-Dul	36	27.9	32	24.8	32	24.8	17	13.2	12	9.3	129	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0
YAŞ	20-25	18	31.0	18	31.0	10	17.2	8	13.8	4	6.9	58	100.0
	26-30	23	26.7	16	18.6	23	26.7	13	15.1	11	12.8	86	100.0
	31-40	25	25.8	25	25.8	28	28.9	9	9.3	10	10.3	97	100.0
	41 ve üzeri	20	22.5	28	31.5	24	27.0	7	7.9	19	11.2	89	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	28	30.4	28	30.4	17	18.5	7	7.6	12	13.0	92	100.0
	Üniversite	54	24.5	55	25.0	63	28.6	26	11.8	22	10.0	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	4	22.2	4	22.2	5	27.8	4	22.2	1	5.6	18	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	39	32.5	35	29.2	29	24.2	9	7.5	8	6.7	120	100.0
	Yabancı Dil	19	21.8	19	21.8	28	32.2	15	17.2	6	6.9	87	100.0
	Fen Bilgisi	14	21.9	17	26.6	15	23.4	10	15.6	8	12.5	64	100.0
	Güzel Sanatlar	10	22.2	9	20.0	11	24.4	3	6.7	12	26.7	45	100.0
	Felsefe	4	28.6	7	50.0	2	14.3	0	0.0	1	7.1	14	100.0
MESLEK DENEYİM	1-5 Yıl	46	28.6	44	27.3	39	24.2	17	10.6	15	9.3	161	100.0
	6-10 Yıl	20	32.8	10	16.4	14	23.0	11	18.0	6	9.8	61	100.0
	11-20 Yıl	7	14.6	16	33.3	14	29.2	4	8.3	7	14.6	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	13	21.7	17	28.3	18	30.0	5	8.3	7	11.7	60	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	71	26.6	70	26.2	66	24.7	31	11.6	29	10.9	267	100.0
	Hayır	15	23.8	17	27.0	19	30.2	6	9.5	6	9.5	63	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0
BELİR DURUMLARI	200 Binden az	34	32.1	26	24.5	23	21.7	12	11.3	11	10.4	106	100.0
	201-300 Bin	41	28.5	40	27.8	39	27.1	8	5.6	16	11.1	144	100.0
	301 Bin ve üstü	11	13.8	21	26.3	23	28.8	17	21.3	8	10.0	80	100.0
	Toplam	86	26.1	87	26.4	85	25.8	37	11.2	35	10.6	330	100.0

Tablo 12-A. Değişik Yetenekte öğrencilerin Bulunduğu Sınıflarda Ders Vermekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

7. Faktör	62	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=3.28$														
CİNSİYET	Kadın	31	7.5	55	13.3	128	30.8	98	23.6	103	24.8	415	100.0	$\chi^2=12.066$
	Erkek	40	10.3	79	20.3	104	26.7	70	18.0	96	24.7	389	100.0	$Sd=4$
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	$Ad=0.016$
MEDENİ DURUM	Evli	57	8.6	115	17.3	185	27.9	134	20.2	172	25.9	663	100.0	$\chi^2=5.482$
	Bekar-Dul	14	9.9	19	13.5	47	33.3	34	24.1	27	19.1	141	100.0	$Sd=4$
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	$Ad=0.241$
YAŞ	20-25	4	13.8	2	6.9	10	34.5	8	27.6	5	17.2	29	100.0	$\chi^2=8.403$
	26-30	15	10.9	26	18.8	44	31.9	23	16.7	30	21.7	138	100.0	$Sd=12$
	31-40	33	8.0	70	16.9	116	28.0	91	21.9	105	25.3	415	100.0	$Ad=0.752$
	41 ve üzeri	19	8.6	36	16.2	62	27.9	46	20.7	59	26.6	222	100.0	
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	27	7.8	61	17.7	84	24.4	73	21.2	99	28.8	344	100.0	$\chi^2=13.597$
	Üniversite	39	9.0	70	16.1	141	32.5	88	20.3	96	22.1	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	5	19.2	3	11.5	7	26.9	7	26.9	4	15.4	26	100.0	$Ad=0.092$
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	33	10.9	59	19.5	85	28.1	64	21.1	62	20.5	303	100.0	$\chi^2=25.376$
	Yabancı Dil	5	5.1	13	13.1	20	20.2	23	23.2	38	38.4	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	20	7.8	42	16.3	78	30.4	51	19.8	66	25.7	257	100.0	$Ad=0.063$
	Güzel Sanatlar	8	9.2	11	12.6	26	29.9	17	19.5	25	28.7	87	100.0	
	Felsefe	5	8.6	9	15.5	23	39.7	13	22.4	8	13.8	58	100.0	
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	16	10.7	21	14.1	54	36.2	29	19.5	29	19.5	149	100.0	$\chi^2=24.873$
	6-10 Yıl	15	7.5	49	24.6	55	27.6	36	18.1	44	22.1	199	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	33	9.0	45	12.3	100	27.4	81	22.2	106	29.0	365	100.0	$Ad=0.015$
	21 Yıl ve üstü	7	7.7	19	20.9	23	25.3	22	24.2	20	22.0	91	100.0	
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	54	8.5	109	17.0	198	31.1	135	21.2	141	22.2	636	100.0	$\chi^2=13.201$
	Hayır	17	10.1	25	15.5	34	20.2	33	19.6	58	34.5	168	100.0	$Sd=4$
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	$Ad=0.010$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	60	8.6	120	17.2	199	28.5	145	20.7	175	25.0	699	100.0	$\chi^2=3.963$
	201-300 Bin	11	10.9	14	13.9	32	31.7	22	21.8	22	21.8	101	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	0	0.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	2	50.0	4	100.0	$Ad=0.850$
	Toplam	71	8.8	134	16.7	232	28.9	168	20.9	199	24.8	804	100.0	

Tablo 12-B. Değişik Yetenekte öğrencilerin Bulunduğu Sınıflarda Ders Vermekten Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

7. Faktör	62	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=3.28$													
CİNSİYET	Kadın	21	9.6	41	18.8	68	31.2	47	21.6	41	18.8	218	100.0
	Erkek	17	15.2	31	27.7	33	29.5	12	10.7	19	17.0	112	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	24	11.9	46	22.9	61	30.3	30	14.9	40	19.9	201	100.0
	Bekar-Dul	14	10.9	26	20.2	40	31.0	29	22.5	20	15.5	129	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0
YAŞ	20-25	6	10.3	14	24.1	19	32.8	14	24.1	5	8.4	58	100.0
	26-30	10	11.6	20	23.3	27	31.4	16	18.6	13	15.1	86	100.0
	31-40	10	10.3	26	26.8	27	27.8	19	19.6	15	15.5	97	100.0
	41 ve üzeri	12	13.5	12	13.5	28	31.5	10	11.2	27	30.3	89	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	16	17.4	20	21.7	26	28.3	14	15.2	16	17.4	92	100.0
	Üniversite	19	8.6	48	21.8	71	32.3	41	18.6	41	18.6	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	3	16.7	4	22.2	4	22.2	4	22.2	3	16.7	18	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	19	15.8	26	21.7	36	30.0	21	17.5	18	15.0	120	100.0
	Yabancı Dil	7	8.0	16	18.4	29	33.3	14	16.1	21	24.1	87	100.0
	Fen Bilgisi	5	7.8	11	17.2	19	29.7	13	20.3	16	25.0	64	100.0
	Güzel Sanatlar	3	6.7	17	37.8	14	31.1	7	15.6	4	8.9	45	100.0
	Felsefe	4	28.6	2	14.3	3	21.4	4	28.6	1	7.1	14	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	19	11.8	40	24.8	51	31.7	32	19.9	19	11.8	161	100.0
	6-10 Yıl	8	13.1	10	16.4	17	27.9	11	18.0	15	24.6	61	100.0
	11-20 Yıl	3	6.3	11	22.9	15	31.3	10	20.8	9	18.8	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	8	13.3	11	18.3	18	30.0	6	10.0	17	28.3	60	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	35	13.1	61	22.8	60	30.0	43	16.1	48	18.0	267	100.0
	Hayır	3	4.8	11	17.5	21	33.3	16	25.4	12	19.0	63	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	12	11.3	29	27.4	31	29.2	24	22.6	10	9.4	106	100.0
	201-300 Bin	20	13.9	30	20.8	48	33.3	16	11.1	30	20.8	144	100.0
	301 Bin ve üstü	6	7.5	13	16.3	22	27.5	19	23.8	20	25.0	80	100.0
	Toplam	38	11.5	72	21.8	101	30.6	59	17.9	60	18.2	330	100.0

Tablo 13-A. Müfredat Programını Aynen Uygulamak Zorunda Olmaktan Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

B. Faktör		4	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
			f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=3.14$															
CİNSİYET	Kadın		46	11.1	73	17.6	119	28.7	72	17.3	105	25.3	415	100.0	$X^2=2.778$
	Erkek		47	12.1	79	20.3	117	30.1	56	14.4	90	23.1	389	100.0	$Sd=4$
															$Ad=0.595$
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	
MEDENİ DURUM	Evli		82	12.4	123	18.6	190	28.7	101	15.2	167	25.2	663	100.0	$X^2=5.450$
	Bekar-Dul		11	7.8	29	20.6	46	32.6	27	19.1	28	19.9	141	100.0	$Sd=4$
															$Ad=0.244$
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	
YAŞ	20-25		3	10.3	5	17.2	13	44.8	5	17.2	3	10.3	29	100.0	$X^2=8.854$
	25-30		20	14.5	28	20.3	39	28.3	21	15.2	30	21.7	138	100.0	$Sd=12$
	31-40		47	11.3	79	19.0	121	29.2	68	16.4	100	24.1	415	100.0	$Ad=0.715$
	41 ve üzeri		22	9.9	41	18.5	63	28.4	34	15.3	62	27.9	222	100.0	
	Toplam		92	11.4	153	19.0	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul		37	10.8	58	16.9	104	30.2	55	16.0	90	26.2	344	100.0	$X^2=3.964$
	Üniversite		52	12.0	89	20.5	123	28.3	69	15.9	101	23.3	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora		4	15.4	5	19.2	9	34.6	4	15.4	4	15.4	26	100.0	$Ad=0.860$
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler		39	12.9	54	17.8	82	27.1	51	16.8	77	25.4	303	100.0	$X^2=17.034$
	Yabancı Dil		11	11.1	17	17.2	24	24.2	15	15.2	32	32.3	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi		27	10.5	54	21.0	88	34.2	40	15.6	48	18.7	257	100.0	$Ad=0.383$
	Güzel Sanatlar		11	12.6	15	17.2	30	34.5	10	11.5	21	24.1	87	100.0	
	Felsefe		5	8.6	12	20.7	12	20.7	12	20.7	17	29.3	58	100.0	
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl		19	12.8	34	22.8	52	34.9	17	11.4	27	18.1	149	100.0	$X^2=15.755$
	6-10 Yıl		26	13.1	45	22.6	55	27.6	29	14.6	44	22.1	199	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl		38	10.4	59	16.2	105	28.8	66	18.1	97	26.6	365	100.0	$Ad=0.202$
	21 Yıl ve üstü		10	11.0	14	15.4	24	26.4	16	17.6	27	29.7	91	100.0	
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet		88	13.8	123	19.3	192	30.2	92	14.5	141	22.2	636	100.0	$X^2=21.895$
	Hayır		5	3.0	29	17.3	44	26.2	36	21.4	54	32.1	168	100.0	$Sd=4$
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	$Ad=0.000$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az		80	11.4	137	19.6	206	29.5	109	15.6	167	23.9	699	100.0	$X^2=9.004$
	201-300 Bin		11	10.9	15	14.9	29	28.7	18	17.8	28	27.7	101	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü		2	50.0	0	0.0	1	25.0	1	25.0	0	0.0	4	100.0	$Ad=0.341$
	Toplam		93	11.6	152	18.9	236	29.4	128	15.9	195	24.3	804	100.0	

Tablo 13-B. Müfredat Programını Aynen Uygulamak Zorunda Olmaktan Doğan Stres Durumunu Gösteren Dağılım (özel Lise)

8. Faktör	4	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=3.14$														
CİNSİYET	Kadın	32	14.7	45	20.6	68	31.2	34	15.6	39	17.9	218	100.0	$\chi^2=4.437$
	Erkek	22	19.6	19	17.0	40	35.7	20	17.9	11	9.8	112	100.0	$Sd=4$
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	$Ad=0.350$
MEDENİ DURUM	Evli	35	17.4	40	19.9	79	39.3	26	12.9	21	10.4	201	100.0	$\chi^2=18.410$
	Bekar-Dul	19	14.7	24	18.6	29	22.5	28	21.7	29	22.5	129	100.0	$Sd=4$
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	$Ad=0.001$
YAŞ	20-25	12	20.7	13	22.4	14	24.1	8	13.8	11	19.0	58	100.0	$\chi^2=16.414$
	26-30	12	14.0	16	18.6	23	26.7	23	26.7	12	14.0	86	100.0	$Sd=12$
	31-40	16	16.5	21	21.6	32	33.0	13	13.4	15	15.5	97	100.0	$Ad=0.173$
	41 ve üzeri	14	15.7	14	15.7	39	43.6	10	11.2	12	13.5	69	100.0	
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	17	18.5	21	22.8	36	39.1	8	8.7	10	10.9	92	100.0	$\chi^2=13.870$
	Üniversite	35	15.9	38	17.3	67	30.5	45	20.5	35	15.9	220	100.0	$Sd=6$
	Yüksek L.-Doktora	2	11.1	5	27.3	5	27.8	1	5.6	5	27.8	18	100.0	$Ad=0.085$
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	19	15.8	20	16.7	46	38.3	15	12.5	20	16.7	120	100.0	$\chi^2=13.304$
	Yabancı Dil	16	18.4	22	25.3	18	20.7	16	18.4	15	17.2	87	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	10	15.6	12	18.8	21	32.8	14	21.9	7	10.9	64	100.0	$Ad=0.650$
	Güzel Sanatlar	6	13.3	8	17.8	17	37.8	7	15.6	7	15.6	45	100.0	
	Felsefe	3	21.4	2	14.3	6	42.9	2	14.3	1	7.1	14	100.0	
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	28	17.4	30	18.6	43	26.7	30	18.6	30	18.6	161	100.0	$\chi^2=15.764$
	6-10 Yıl	9	14.8	13	21.3	22	36.1	8	13.1	9	14.8	61	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	8	16.7	12	25.0	13	27.1	10	20.8	5	10.4	48	100.0	$Ad=0.202$
	21 Yıl ve üstü	9	15.0	9	15.0	30	50.0	6	10.0	6	10.0	60	100.0	
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	46	17.2	52	19.5	84	31.5	46	17.2	39	14.6	267	100.0	$\chi^2=3.167$
	Hayır	8	12.7	12	19.0	24	39.1	8	12.7	11	17.5	63	100.0	$Sd=4$
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	$Ad=0.530$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	16	15.1	18	17.0	39	36.8	14	13.2	19	17.9	106	100.0	$\chi^2=7.444$
	201-300 Bin	29	20.1	29	20.1	45	31.3	22	15.3	19	13.2	144	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	9	11.3	17	21.3	24	30.0	18	22.5	12	15.0	80	100.0	$Ad=0.439$
	Toplam	54	16.4	64	19.4	108	32.7	54	16.4	50	15.2	330	100.0	

Tablo 14-A. Derse Gelmeyen Öğretmenin Yerini Doldurma Zorunluğundan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (Resmî Lise)

9. Faktör	6	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
$\mu=2.49$														
CİNSİYET	Kadın	123	29.6	110	26.5	69	16.6	43	10.4	70	16.9	415	100.0	$X^2=6.966$
	Erkek	123	31.6	99	25.4	78	20.1	46	11.8	43	11.1	389	100.0	$Sd=4$
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	$Ad=0.137$
MEDENİ DURUM	Evli	208	31.4	170	25.6	121	18.3	71	10.7	93	14.0	663	100.0	$X^2=1.374$
	Bekar-Dul	38	27.0	39	27.7	26	18.4	18	12.8	20	14.2	141	100.0	$Sd=4$
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	$Ad=0.848$
YAŞ	20-25	3	10.3	7	24.1	11	37.9	3	10.3	5	17.2	29	100.0	$X^2=21.025$
	26-30	52	37.7	28	20.3	24	17.4	14	10.1	20	14.5	138	100.0	$Sd=12$
	31-40	137	33.0	110	26.5	66	15.9	46	11.1	56	13.5	415	100.0	$Ad=0.050$
	41 ve üzeri	54	24.3	64	23.0	40	29.7	26	11.7	32	14.4	222	100.0	
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	102	29.7	94	27.3	68	19.8	38	11.0	42	12.2	344	100.0	$X^2=4.610$
	Üniversite	135	31.1	109	25.1	73	16.8	48	11.1	69	15.9	434	100.0	$Sd=8$
	Yüksek L.-Doktora	9	34.6	6	23.1	6	23.1	3	11.5	2	7.7	26	100.0	$Ad=0.798$
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	101	33.3	81	26.7	49	16.2	31	10.2	41	13.5	303	100.0	$X^2=21.811$
	Yabancı Dil	34	34.3	27	27.3	13	13.1	9	9.1	16	16.2	99	100.0	$Sd=16$
	Fen Bilgisi	65	25.3	66	25.7	58	22.6	34	13.2	34	13.2	257	100.0	$Ad=0.149$
	Güzel Sanatlar	32	36.8	24	27.6	17	19.5	6	6.9	8	9.2	87	100.0	
	Felsefe	14	24.1	11	19.0	10	17.2	9	15.5	14	24.1	58	100.0	
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	47	31.5	37	24.8	33	22.1	10	6.7	22	14.8	149	100.0	$X^2=22.211$
	6-10 Yıl	74	37.2	42	21.1	28	14.1	28	14.1	27	13.6	199	100.0	$Sd=12$
	11-20 Yıl	94	25.8	104	28.5	66	18.1	43	11.8	58	15.9	365	100.0	$Ad=0.035$
	21 Yıl ve üstü	31	34.1	25	27.5	20	22.0	8	8.8	6	6.6	91	100.0	
	Toplam	246	30.6	208	25.9	147	18.3	89	11.1	113	14.1	803	100.0	
MESLEK SEÇİMİ	Evet	192	30.2	166	26.1	120	18.9	73	11.5	85	13.4	636	100.0	$X^2=2.401$
	Hayır	54	32.1	43	25.6	27	16.1	16	9.5	28	16.7	168	100.0	$Sd=4$
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	$Ad=0.662$
GELİR DURUMLARI	200 Binden az	213	30.5	182	26.0	125	17.9	80	11.4	99	14.2	699	100.0	$X^2=4.439$
	201-300 Bin	31	30.7	25	24.8	22	21.9	9	8.9	14	13.9	101	100.0	$Sd=8$
	301 Bin ve üstü	2	50.0	2	50.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	4	100.0	$Ad=0.915$
	Toplam	246	30.6	209	26.0	147	18.3	89	11.1	113	14.1	804	100.0	

Tablo 14-B. Derse Gelmeyen Öğretmenin Yerini Doldurma Zorunluğundan Doğan Stres Durumlarını Gösteren Dağılım (özel Lise)

9. Faktör	6	Hiç		Nadiren		Bazen		Sık sık		Her zaman		Toplam	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
$\mu=2.49$													
CİNSİYET	Kadın	70	32.1	57	26.1	42	19.3	24	11.0	25	11.5	218	100.0
	Erkek	29	25.9	36	32.1	22	19.6	15	13.4	10	8.9	112	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
MEDENİ DURUM	Evli	64	31.8	55	27.4	41	20.4	19	9.5	22	10.9	201	100.0
	Bekar-Dul	35	27.1	38	29.5	23	17.8	20	15.5	13	10.1	129	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
YAŞ	20-25	16	27.6	21	36.2	11	19.0	8	13.8	2	3.4	58	100.0
	26-30	28	32.6	15	17.4	17	19.8	15	17.4	11	12.8	86	100.0
	31-40	22	22.7	32	33.0	20	20.6	9	9.3	14	14.4	97	100.0
	41 ve üzeri	33	37.1	25	29.1	16	18.0	7	7.9	8	9.0	89	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
EĞİTİM DURUMU	Yüksek Okul	29	31.5	31	33.7	18	19.6	7	7.6	7	7.6	92	100.0
	Üniversite	65	29.5	60	27.3	42	19.1	27	12.3	26	11.8	220	100.0
	Yüksek L.-Doktora	5	27.8	2	11.1	4	22.2	5	27.8	2	11.1	18	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
BRANŞ DURUMU	Sosyal Bilgiler	39	32.5	35	29.2	20	16.7	16	13.3	10	8.3	120	100.0
	Yabancı Dil	19	21.8	26	29.9	17	19.5	12	13.8	13	14.9	87	100.0
	Fen Bilgisi	20	31.3	18	28.1	15	23.4	6	9.4	5	7.8	64	100.0
	Güzel Sanatlar	14	31.1	13	28.9	9	20.0	2	4.4	7	15.6	45	100.0
	Felsefe	7	50.0	1	7.1	3	21.4	3	21.4	0	0.0	14	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
MESLEKİ DENEYİM	1-5 Yıl	47	29.2	42	26.1	33	20.5	22	13.7	17	10.6	161	100.0
	6-10 Yıl	20	32.8	15	24.6	14	23.0	8	13.1	4	6.6	61	100.0
	11-20 Yıl	12	25.0	16	33.3	10	20.8	2	4.2	8	16.7	48	100.0
	21 Yıl ve üstü	20	33.3	20	33.3	7	11.7	7	11.7	6	10.0	60	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
MESLEK SEÇİMİ	Evet	77	28.8	76	28.5	56	21.0	31	11.6	27	10.1	267	100.0
	Hayır	22	34.9	17	27.0	8	12.7	8	12.7	8	12.7	63	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0
BELİR DURUMLARI	200 Binden az	38	35.8	30	28.3	22	20.8	7	6.6	9	8.5	106	100.0
	201-300 Bin	40	27.8	48	33.3	21	14.6	20	13.9	15	10.4	144	100.0
	301 Bin ve üstü	21	26.3	15	18.8	21	26.3	12	15.0	11	13.8	80	100.0
	Toplam	99	30.0	93	28.2	64	19.4	39	11.8	35	10.6	330	100.0

KAYNAKLAR

- Adams, J. S. ve P. R. Jacobson. "Effects of Wage, Inequities on Work Quality". *Journal of Abnormal and Social Psychology*. Vol.69, 1964.
- Adasal, Rasım. *Yeni Medikal Psikoloji*. İstanbul: Minnetoğlu Yay., 3. Baskı, 1972.
- Ahmet, Esin. "Yöneticilerde Stres". *Boğaziçi İdari Bilimler Dergisi*. Sayı 8-9, 1981.
- Akad, İlter. *Endüstri Toplum Bilim i*. İzmir: Ege Basım, 1984.
- Akdemir, Çağatay. "Lise Öğrencilerinin Başarı Düzeylerinin Meslek Seçimine Etkisi". H.Ü. Sos. Bil. Ens. Basılmamış Y. L. Tezi, 1982.
- + Akhun, İlhan. "Orta Dereceli Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Mesleki Rehberliğin önemi." *A.Ü.E.F. Dergisi*. Cilt 16, s. 1, 1983.
- Albrecht, Karl. *Gerilim ve Yönetici*. Çev. Kemal Tosun başkanlığında bir heyet. İst: İ.Ü.İşletme Fak. Yay. No. 197, 1988.
- + Aldemir, Ceyhan. "Yöneticilerin Güç Tipleri ve işe Yabancılaşma ve iş Doyumu Arasındaki ilişki". *Amme İdaresi Dergisi*. Sayı 1 Cilt 16, 1983.
- Ali, Abbas ve Mohamed Al-Shakhis. "Hierarchy of Needs Among School Administrators In Saudi Arabia". *Journal of Social Psychology*. 127, 2, 1986.
- Amabile, Teresa M. "Motivation and Creativity Effects of Motivational Orientation and Creative Writers". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 48, No. 2, 1985.
- Ames, Carole ve Russel Ames. "Systems of Student and Teacher Motivation: Toward a Qualitative Definition". *Journal of Educational Psychology*. Vol. 76, No 4, 1984.
- + Arıcı, Hüsnü. *İstatistik Yöntemler ve Uygulama*. Ank., 1972.
- + Arıkan, Behiç. "Kararlara Katılma ve Katılma Doyum ilişkisi". H.Ü. Mezuniyet Sonrası Eğ. Fak. Basılmamış Doktora Tezi. Ankara: 1979.
- Arıkan, Necmettin. "İş Kazaları Sorusuna Ergonomik Yaklaşım". *İş Kazaları Önlenmesi Semineri 8-10 Haziran 1982 İzmir*. MPM Yayınları.
- Arnold, Hang J. "Task Performans, Perceived Competence and Attributed Causes of Performance as Determinants of Intrinsic Motivation". *Academy of Management Journal*. Vol.28, No.4, 1985.
- Artan, İnci. "Örgütsel Stres Kaynakları". M.Ü. İkt. İdari Bil. Fak. Dergisi. Cilt 4, Sayı 1-2, 1987.

Aydın, Vahdet. Örgüt Gerçeği ve Personel Sorunları Ank.: Ank.Üni. S.B.F.Yay. No.42, 1977.

Aytek, Bintuğ. İşletmelerin Verimliliğinde Ücretler ve İşlevsel Teşvik. Ank: A.İ.T.İ.A. Yay. No.77, 1974.

Aytek, Bintuğ. Yönetim Görevleri. Ank: A.İ.T.İ.A. Yay., 1978.

+ Balcı, Ali. "Eğitim Yöneticisinde İş Doyumu". A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Basılmamış Doktora Tezi, Ank., 1985

Baltaş, Acar ve Zuhâl Baltaş. Stres ve Başa Çıkma Yolları. İst.: Remzi Kitabevi, 1987.

Baransel, Atilla. Çağdaş Yönetim Düşüncesinin Evrimi. Klasik ve Neoklasik Yönetim ve Örgüt Teorileri. İ.Ü.İ.F. Yay. No:163, 1979.

Bardo, John W. ve Robert H. Ross. "The Satisfaction of Industrial Workers As Predictors of Production. Turnover and Absenteeism" The Journal of Social Psychology. 118, 1982.

Baron, Robert A. Behavior in Organizations, (2.Ed.) Der. Angelo Denisi, Robert D. Goddard, Ajaipal Gill. Boston: Allyn and Bacon Inc., 1986.

Baron, Robert A. Behavior in Organizations Understanding and Managing. The Human Side of Work. Boston: Allyn and Bacon Inc., 1983.

Bass, Bernard M. "Leadership Under Stress". Handbook of Leadership a Survey of Theory and Research. Ed. Stog Dills: The Free Press, 1981.

Bass, Bernard M. ve Gerald V. Barret. Man Work and Organizations. Organizational Psychology. Boston, Allyn and Bacon Inc. 1972.

+ Başaran, İbrahim Ethem. Eğitim Yönetimi. Ank: Gül Yayınevi, 1983.

+ Başaran, İbrahim Ethem. Örgütlerde İşgören Hizmetlerinin Yönetimi. Ank: A. Ü. E. Bilimleri Fak. Yay. No:139, 1985.

+ Başaran, İbrahim Ethem. Örgütsel Davranış. Ank: A.Ü.E.F. Yay. No.108, 1982.

Bates, John A. "Extrinsic Reward and Intrinsic Motivation. A Review with Implications for the Classroom". Review of Educational Research. Vol. 49, No. 4, 1979.

+ Baycan, Aslı. "An Analysis of Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups". İstanbul Boğaziçi Üniversitesi Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 1985.

Baykal, Besim. "Motivasyon Teşvik Unsurlar ve Moral". İ.Ü. İşletme Fak. Dergisi. Cilt 2, Sayı 2, Kasım 1973.

Baysal, A. Can ve Erdal Tekarslan. Davranış Bilimleri İst: İ.Ü.İ. Fak. Yay. No. 191, 1987.

- Beach, Dale S. *Personnel The Management of People at Work*. (Third Ed.) New York: Mc Millian Pub. Com., 1975.
- Berkhout, Jan. "Psychophysiological Stress. Environmental Factors Leading to Degraded Performance". *Systems Psychology*. Ed. Kenyon. B. De Green. Mc Graw Hill Book Co., 1970.
- Berlyne, D. E. "A Decade of Motivation Theory" *American Scientist*. Vol. 52, 1964.
- Birnbaum, Dee ve Mark John Somers. "The Influence of Occupational Image Subculture on Job Attitudes Job Performance and the Job Attitude-Job Performance Relationship" *Human Relations*, Vol.39, 7, 1986.
- Blase, Joseph J. "A Qualitative Analysis Of Sources Of Teacher Stress. Consequences for Performance". *American Educational Research Journal*. 23. No 1 Spring 1986.
- Blau, Peter M., J. W. Gustad, R. Jessor, Herbert S. Parnes. "Occupational Choise". *The Social Dimensions of Work*. Ed. Clifton D. Brayant. Englewood Cliffs. New Jersey, Prentice-Hall Inc. 1972.
- Blum, Milton ve James Naylor. *Industrial Psychology Theorical and Social Foundation*. New York: Harper and Row, 1968.
- Boardmak, Flandoph Melvin. "The Relationship Between Life Satisfaction and Job Satisfaction Among Teachers In Four Midwestern States". The University Of Nebraska. Lincoln. 1985 *Dissertation Abstracts International*, Vol.46, No.12, June 1986.
- Boateng, Isaac Awua. "Teacher Problems In Public Secondary Schools In Ghana". Syracuse University 1985. *Dissertation Abstracts International*. Vol. 46, No 12 June 1986.
- Brayfield, D. H. ve W. H. Crockett. "Employee Attitudes and Employee Performance" *Psychological Bulletin*. Vol. 52, 1955.
- Brieschke, Patricia A. "A Case Study Of Teacher, Rol Enactment In An Urban Elementary School". *Educational Administration Quarterly*, Vol.19, No.4, 1983.
- Broom, H. W. *Business Policy and Strategic Action*. Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs New-Jersey, 1969.
- Burke, Ronald J. "Occupational Stresses and Job Satisfaction". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 100, 1976.
- Calder, Bobby J. ve Barry M. Staw. "Interaction of Intrinsic and Extrinsic Motivation. Some Methodological Notes". *Journal of Personality and Social Psychology*. 1975, Vol. 31, No 1.
- Campbell, John P., Marvin D. Dunnette, E. E. Lawler Karl E. Weick. *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*. NewYork:Mc Graw-Hill Book, 1970.

- † Can, Halil. *Başarı Güdüsü ve Yönetmel Başarı*. Ank: H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Yay. No. 12, 1986.
- Capel, Susan A. "The Incidence and Influences On Stress and Burnout In Secondary School Teachers". *British Journal of Educational Psychology*. 57, 1987.
- Caplan, R., S.Copp, J. French, Von Harisson ve R.S. Pinneau. *Job Demands and Worker Health*. Washington: New Publication, 1975.
- Cepoğlu, Stefanos. "Mesleğe Yöneltilmede Psikolojinin Rolü". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İ.Ü. Ed. Fak., 1982.
- Chacko, Thomas I. "Job and Life Satisfaction A Causal Analysis of Their Relationship". *Academy of Management Journal*. Vol.26, 1, 1983.
- Chapman, David W. ve Malcolm A. Lowther. "Teachers' Satisfaction with Teaching". *Journal of Educational Research*. Vol.75, No. 4, 1, March/April 1972.
- Chapman, D. W. ve S. M. Hutcheson. "Attrition From Teaching Careers: A Discriminant Analysis". *American Educational Research Journal*. 1981
- Chemers, Martin M., Robert B. Halyss, Frederick Rhodewalt ve Jay Wysoeki. "A Person-Environment Analysis of Job Stress, A Contingency Model Explanation". *Journal of Personality and Social Psychology*, 1985, Vol.49, No.3.
- Cherrington, David. *Personnel Management*. W. M. Brown Comp. Publishers. Jawa. 1982.
- Cherrington, David, H. Joseph Reitz, William E. Scott. "Effects of Contingent and Noncontingent Reward on The Relationship Between Satisfaction and Task Performance". *Journal of Application Psychology*. Vol. 55, 6, 1971.
- Chrismer, Leonard H. "Characteristics and Predictive Dimensions of Women Who Make Nontraditional Vocational Choices." *The Personnel and Guidance*. Vol. 62, No. 2, 1983.
- Coates, Thomas J. ve Carl E. Thoresen. "Teacher Anxiety, A Review with Recommendations". *Review of Educational Research*. Vol. 46, No 2 1976.
- Cofer, C. N. ve M. H. Appley. *Motivation Theory and Research*. New York: John Wiley and Sons Inc., 1968.
- Cromwell, R. F. ve M. D. Parmenter. *Yarınki Mesleğinizi Planlayınız*. Ank: M.E.B. Araştırma ve Değerlendirme Merkezi, 1962.
- Cummings, Maurice W. *The Theory and Practice of Personnel Management*. London: Heinemann Ltd. 1968.

- Çalışkan, Suzan. "İşgücü Devri ve Devamsızlık Konularına İş Tatmini ve Motivasyon Açısından Bir Yaklaşım". İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1985.
- Çelebioğlu, Fuat. Davranış Açısından Örgütsel Değişim. İst: İ.Ü.İ.F. Yayınları No:133, 1982.
- Çelik, Vehbi. "Teknik öğretmenlerin iş Doyumu öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 1987.
- Çetinkaya, Osman. "Faktör Analizi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. İ.Ü. 1985.
- Çömlekçi, Necla, F. Yüzer, Enbiya Ağaoğlu. İstatistik. Anadolu Üni. Yay. No. 38, 1987.
- Dalton, Gene W. ve Paul R. Lawrence. Motivation and Control in Organizations. New Jersey, Richard D. Irwin, 1971.
- Davis, Keith. İşletmelerde İnsan Davranışı. Çev: Kemal Tosun Başkanlığında bir ekip, İstanbul: İ.Ü.İ.F.Yayın No:136, 1984.
- Davis, Tim V. ve D. Fred Luthans. "Social Learning Apporoach to Organizational Behavior". The Academy of Management Review. Vol. 5, No.2, 1980.
- Dawis, R. V., D. J. Weiss, G. W. England ve L. H. Lofquist. Manuel For The Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation XXII). Minneapolis: University Of Minnesota. Industrial Relations Center, Word Adjustment Project, 1967
- Deci, E. L. "Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement and Inequity" Journal of Personality and Social Psychology. Vol. 22, 1972.
- Deci, Edward L., John Nezlek ve Louise Sheinmen. "Characteristics of The Rewarder and Intrinsic Motivation of The Rewarder". Journal of Personality and Social Psychology. Vol.40, No.1, 1981.
- Dereli, Toker. Organizasyonlarda Davranış, İst: Ar Yay. 1981.
- Dilber, Mustafa. Türk ve özel Kesim Endüstrisinde Yönetmel Davranış. İst.: Boğaziçi Üni. İdari Bil. Fak. Yay., 1981.
- Doğan, Hasan Z. "Rol Çatışması ve İşgören Sorunları". Yönetim Psikolojisi II. Ulusal Sempozyum. Ankara: TODAİE, 1981.
- Drake, Richard I. ve Peter S. Smith. Sanayide Davranış Bilimleri. Çev. Kemal Tosun Başkanlığında Bir Ekip, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayın No: 2459, 1978.
- Dubrin, Andrew J. The Practice of Managerial Psychology. New York: Pergamon Management and Business Series, 1972.

- Duncan, W. J. *Organizational Behavior*. Boston: Houghton Mifflin Co., 1978.
- Erdoğan, İlhan. *Kültürün Yönetim Fonksiyonlarının Uygulanmasına Etkisi ve Faktör Analizi ile bir Araştırma*. İstanbul, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Doktora Tezi, 1975.
- Erdoğan, İlhan. *İşletmelerde İnsan Davranışı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No:139, 1985.
- Eren, Erol. *Yönetim Psikolojisi*. 1st: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay. No: 148, 1984.
- Ergenç, Alev. "İş doyumu Belirleyicileri Olarak Beklenti- Algılama Tutarsızlığı ve Çalışma Değerleri" *Yönetim Psikolojisi*. II. Ulusal Sempozyuma Sunulan Bildiriler. Yorumlar-Tartışmalar 16-19 Kasım 1981. Ank.: TODAİE Yay. No. 201, 1982.
- Eroğlu, Feyzullah. "İş Tatmini ile Cinsiyet Arasındaki İlişki". *Atatürk Üni. İktisadi ve İdari Bil. Fak. İşletme Dergisi*. Cilt 6, Sayı 3-4, Erzurum. Haziran 1986.
- Ertekin, Yücel. *Örgüt İklimi*. Ank: TODAİE Yay. No. 122, 1978.
- Fırlar, Talat. "Diskriminant Analizi". *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. 1st: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, 1989.
- Ford, David L. ve Jr. Diane S. Bagot. "Correlates of Job Stress and Job Satisfaction". *Understanding and Managing Stress. A Book of Readings*. Ed. John E. Adams. San Diego: University Associates Inc., 1980.
- Fraser, T. M. *Human Stress. Work and Job Satisfaction A Critical Approach*. Genova: International Labour Office, 1983.
- Friedlander, F. "Motivations to work and Organizational Performance". *Journal of Applied Psychology*. Vol.50, 1966.
- Furnham, Adrian ve Monica A. Payne. "Dimensions Of Occupational Stress In West Indian Secondary School Teacher". *British Journal of Educational Psychology*, 57, 1987.
- Galbraith, Jay R. *Organization Design*. Massachusetts: Addison- Wesley Publishing Comp., 1977.
- Galder, Victoria Lynn. "Demographic And Work Environment Characteristics of Teachers as Predictors of Teacher Stress And Response To A Stress Intervention Program". *The University of Texas at Austin*. 1984. *Dissertation Abstracts International*. Vol.46, No.2, Aug. 1985.
- Gillet, B. ve O B. Schwab. "Convergent and Discriminant Validities of Corresponding Job Descriptive Index and Minnesota Satisfaction Scale". *Journal Of Applied Psychology*, Vol.60, 1975.

- Gilmer, B. Von Haller. *Industrial and Organizational Psychology*. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1971.
- Gilmer, B. Von Haller. *Industrial Psychology*. London: Mc Graw-Hill Book Comp. Inc., 1961.
- Ginzberg, Eli, S. W. Ginsburg, M. D. Sidney Axelrad, John L. Herma. *Occupational Choise. Approach to a General Theory*. New York: Colombia Uni. Press., 1951.
- Ginzberg, Eli. *The Development of Human Resources*. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1966.
- Gödelek, Ertuğrul. "Yöneticide Gerilim ve iş Doyumu" işletmelerde Yönetici Geliştirme Konferansları. Üniversite-Sanayi İşbirliği. Adana: Ç.Ü. İktisadi İdari Bil. Fak. Yay. No 1, 1987.
- Greenwood, William T. *Management and Organizational Behavior Theories*. South Western Pub. Comp., 1965.
- Guzicki, Joseph A. "The Effects Of Cue Controlled Relaxation Stress Inoculation In Reducing Teacher Anxiety". University Of San Francisco. Dissertation Abstracts International. Vol.46, No.11, May. 1984.
- Gürtan, Kenan. *İstatistik ve Araştırma Metodları*. 1st: İ.Ü. Yay. No. 2265, 1977.
- Hackman, J. R. "Is Job Enrichment to Just a Fad?" *Harvard Business Review*. Vol. 2, Sept.-Oct. 1975.
- Hackman, Richard. "Task and Task Performance in Research on Stres". *Social and Psychological Factors in Stress*. Ed. Joseph E. Grath, Richard Hold. New York: Winston Inc., 1970.
- Haneman, Herbert G. ve Donald P. Schwab. *Evaluation of Research on Expectancy Theory Performance, Reading in Organizational Behavior and Human Performance*. Ed. W. E. Scott and L. L. Cummings. Homewood Illinois. Richard D. Irwin, Inc., 1973.
- Harris, Karen R., Glenelle Halpin, Gerald Halpin, "Teacher Characteristics and Stress". *The Journal of Educational Research*, Vol. 78, No 61, July/ August, 1985.
- Harris, Karen R., Glennelle Halpin ve Gerald Halpin. "Teacher Stress as Related to Locus of Control Sex and Age". *Journal of Experimental Education*. Vol.53, No:3, spring 1985.
- Hauser, Paula. "The Self-Esteem of Regular and Special Education Elementary Teachers As Related to Job Satisfaction". University Of Kansas 1981. Dissertation Abstracts International Vol. 43, No. 106, December 1982.
- Helleriegel, Don, John W. Slown ve Richard W. Woodman. *Organizational Behavior*. 4. Ed., St Paul: West Publishing Comp., 1986.

- Herzberg, Frederick, Bernard Mausner ve Barbara Bloch Snyderman. *Motivation to Work*. (2 ed.) New York: John Wiley & Sons Inc., 1959.
- Hicks, Herbert G. ve C. Ray Gullet. *Organizasyonlar Teori ve Davranış*. Çev. Besim Baykal. İst.: İ.T.İ.A. İşletme Bilimleri Enstitüsü Yay., 1981.
- Hobfoll, Steven. E., Arie Nadler, Joseph Leiberman. "Satisfaction With Social Support During Crisis. Intimacy and Self-Esteem as Critical Determinants". *Journal of Personality and Social Psychology* 1986, Vol.51, No.2.
- Hofstede, Greert. "Job Satisfaction and Job Stress Cleration Work Organization Research". *European and American Respectives*. Ed. Bernhard Wilpert and Amont Negandhi. University Press, 1978.
- Holdaway, Edward A. "Facet of Overall Satisfaction of Teachers". *Educational Administration Quarterly*. Vol.14, No 1, Winter 1978.
- Holland, J. L. "A Theory of Vocational Choice." *Journal of Counseling Pyschology*. Vol.6, No. 1, Spring 1989.
- Holt, Penny. "A Study Of The Interaction of Levels of Occupational Stress. Degree Of Burnout And Personality Hardiness In Female Elementary Teachers". University Of Kansas. 1985. *Dissertation Abstracts International*. Vol.47, No.2, August 1986.
- Huddle, Donald D. "How to Live With stress On The Job?" *Personnel*. Vol.44, No 2, Marc-April 1967.
- Ivie, Stanley D. "Self Actualization. Its Use and Misuse in Teacher Education". *Journal of Teacher Education*. Vol. 33, No. 5/25, 1982.
- Incesulu, Aysim. "A Career Decison Making Program for Lycee Student". *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, 1973.*
- Jaremko, Matt E. *Cognitive Behavioral Reflections Some Dimensions of Personality*. University Press of America, Inc. 1980.
- Kabadayı, Reşide. "Okul Müdürlerinin Liderlik Davranışı ve öğretmenlerin Güdülenmesi", *Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ank., Hacettepe Üniversitesi Mezuniyet Sonrası Eğitim Fak., 1982*
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem. *İnsan ve İnsanlar*. İst: Beta Basım Yayın, 1985.
- Kahn, Robert L. "Conflict, Ambiquity and Overload: Three Elements In Job Stress". *The Study of Organizations*. Ed. Daniel Katz, Robert L. Kahn. J. Stacy Adams. San Francisco: Jossey Bass Publishing, 1982.
- Kaiser, Jeffrey S. "Motivation Deprivation. No Reason to Stay". *Journal of Teacher Education*. Vol.32, No 5, 1981.

- Kaldırımçı, Nurettin. "Örgütsel Davranış Açısından Stres". Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi. Sayı 5, Aralık 1983.
- Kalleberg, Arne L. ve Karyn A. Loscocco. "Aging, Values and Rewards. Explaining Age Differences in Job Satisfaction". *American Sociological Review*. Vol: 48, 1983.
- Kaptan, Saim. Bilimsel Araştırma Teknikleri. Ank.: 1981.
- Karaveli, Deniz. "Anxiety-Perceived Control Perceived Danger In Industrial Workers. A Study On Coal Miners". B.Ü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: 1985.
- Kasl, Stanislav V. "Epidemiological Contributions to The Study of Work Stress". *Stress at Work*. Ed. Cary L. Cooper, Roy Payne. New York: John Wiley and Sons, Inc. 1978.
- Katz, Daniel ve Robert L. Kahn. *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*. Çev. Halil Can, Yavuz Baydar. Ankara : TODAİE, 1977.
- Katz, Ralph. "Time and Work. Toward an Integrative Perspective", *Research in Organizational Behavior*. Ed. Barry M. Staw, L.L. Cumming. Greenwich, Connecticut, Jai Press. Inc. 1980.
- Kaynak, Tuğray. "Maslow, Motivasyon ve Ötesi" *İ.Ü.İ.F. Dergisi*. Cilt 3, Sayı 2, 1974.
- Keavney, Clenese ve Kenneth E. Sinclair. "Teacher Concerns and Teacher Anxiety. a Neglected Topic Of Classroom Research". *Review Of Educational Research*. Vol.48, No.2, Spring 1978.
- Kepçeoğlu, Muharrem. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: 1985.
- Kılınç, Tanıl. *Takım Kurma ve Geliştirme Yoluyla Örgüt Geliştirme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İ.Ü.İ.F., 1986.
- King, Michael, Michael A. Murray ve Tom Atkinson. "Background Personality. Job Characteristics and Satisfaction with work in a National Sample". *Human Relations*. Vol. 35 No. 2, 1982.
- King, Nathan. "Clarification and Evulation of The Two-Factor Theory of Job Satisfaction". *Psychological Bulletin*. Vol.74, No:1, 1970.
- King, William L. ve Jacob E. Hautaluoma. "Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Performance of Overeducated and Other Workers" *The Journal of Social Psychology*. 127, 5.
- Kobasa, Suzanne C. Quellette ve Mark C. Puccetti. "Personality and Social Resources in Stress Resistance". *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 45 No 4, 1983.
- Koçel, Tamer. *İşletme Yöneticiliği*. İ.Ü.İ.F.Yay. No:147, 1984.
- Kolasa, Blair. *İşletmeler İçin Davranış Bilimlerine Giriş*. Çev. Kemal Tosun. İst: İ.Ü.İ.F. Yay., 1979.

- Koontz, H. ve Fulmer. *Business*. (3. Ed.), Illinois: Richard D. Irwin Inc., 1981.
- Koontz, Harold ve Cyril O'Donnel. *Management*. New York: McGraw Hill Book Comp., 1976.
- Korman, Abraham. *Endüstriyel ve Organizasyonel Psikoloji*. Çev. İlhan Akhun, Cevat Alkan. Ankara: M.E.B., 1978.
- Korman, Abraham. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1977.
- Kornhauser, A. *Mental Health of the Industrial Worker*. New York: John Wiley Co., 1965.
- Köknel, Özcan. "Stresin Kaynağı". *Türkiye Gazetesi*. 11 Aralık 1987.
- Köksal, Bilge Aloba. *İstatistik. Analiz Metodları*. 1st: Çağlayan Kitabevi, 1980.
- Kurtuluş, Kemal. *Pazarlama Araştırmaları*. 1st: İ.Ü. Yay. No. 3289, 1985.
- Kuzgun, Yıldız. "Meslek Seçiminde Kararsızlık." *A.Ü.E.F. Dergisi*, Cilt 19, s.1-2, 1986.
- Kuzgun, Yıldız. *Mesleki Rehberliğin Bireylerin Yetenek ve İlgiilerine Uygun Meslekleri Tanımalarına Etkisi*. Ank: A.Ü.E.F. Yay. No:118, 1982.
- Kyriacou, C. ve J. Sutcliffe. "Teacher Stress Prevalence, Sources and Symptoms". *British Journal of Educational Psychology*. 48, 1978.
- Lazarus, Richard S. *Psychological Stress and The Coping Process*. New York: Mc Graw-Hill Book Co., 1966.
- Lepper, M. R. ve D. Green. "Turning Play Into Work. Effects of Adult Surveillance and Extrinsic Rewards on Children's Intrinsic Motivation." *Journal of Personality and Social Psychology*. 31, 1975.
- Levine, Sol ve Norman A Scotch. *Social Stress*. Aldine Pub. Co., 1970.
- Lewin, Kurt. "Başarı ve Başarısızlığın Psikolojisi". Çev. Cengiz A. Sedef. *Erciyes Üni. İkt. ve İdari Bil. Fak. Dergisi*, cilt 2, Aralık 1982.
- Litt, Mark D. ve Dennis C. Turk. "Sources Of Stress And Dissatisfaction In Experienced High School Teachers". *Journal Of Educational Research*. 78, 3, January-February 1985.
- Locke, E. A. "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives". *Organizational Behavior and Human Performance*. 3, 1968.
- Locke, Edwin A. *The Nature and Causes of Job Satisfaction*. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Ed. Marvin Dunnette. Rand Mc Nally. Chicago : College Publishing Comp., 1976.

- Luthans, Fred. **Organizational Behavior**. 4. Ed. New York: Mc Graw Hill Book Comp., 1986.
- Luthans, Fred ve D. D. White. **Behavior Modification Application to Manpower Management. Contemporary Readings in Organizational Behavior**. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1977.
- Maquire, Mary Ann. "The Effects of Context on Attitude". **Human Relations**. Vol.36, No.11, 1983.
- March, James G. ve Herbert A. Simon. **Örgütler**. Çev. Ömer Bozkurt, Oğuz Onaran, TODAİE Yay., 1975.
- Margolis, L., W. H. Kroes ve R. P. Quinn. "Job Stress an Unlisted Occupational Hazard". In **Journal of Occupational Medicine**. 1974, No. 16.
- Margulies, Newton ve Antony P. Raia. **Organizational Development, Value Process and Technology**. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1972.
- Maslow, A. H. **Motivasyon and Personality**. New York: Harper and Row Publishers Incorporated, 1970.
- May, Rollo. "The Nature of Anxiety". Ed. T.W. Castello, S.S. Zalking. **Psychology in Administration**, London: Prentice Hall, 1963.
- Mays, Arthur M. **Meslek Eğitiminin Prensipleri ve Tatbikatı**. Çev. İlhan Özdi. İst: Remzi öncül öğretmen Kitapları No. 53 M.E.B., 1960.
- Mc Cormick, J.R. ve D. R. Ilgen. **Industrial Psychology**. 6. Ed., McGraw Hill Book Comp., 1982.
- Mc Cormick, J.R. ve J. Tiffin. **Industrial Psychology**. (Six Ed.) New Jersey Inc., 1974.
- Mc Gregor, Douglas. **Örgütün İnsan İlişkileri Yönü**. Çev. Doğan Energin. Ank.: O.D.T.Ü. İdari İlimler Fak. Yay. No. 16, 1970
- Meyer. **Introductory Probability and Statistical Applications**. London: Addison-Wesley Pub. Comp., 1973.
- Miller, Donald B. **Personnel Vitality**. Addison Wesley Publishing Comp., 1974.
- Mitchell, Terence R. ve James R. Larson. **People In Organizations. An Introduction to Organizational Behavior**. (3.Ed.), New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1987.
- Morgan, Clifford T. **Psikolojiye Giriş**. Çev. Hüsnü Arıcı Başkanlığında Bir Ekip. Ank: H. Ü. Psikoloji Bölümü Yay. No.1, 1982.
- Motowidlo, Stephan J. "Predicting Sales Turnover From Pay Satisfaction and Expectation". **Journal of Applied Psychology**. Vol. 68, No.3, 1983.

- Mottaz, Clifford. "Education and Work Satisfaction". Human Relations. Vol. 37, No. 11, 1984.
- Near, Janet P., Ann Smith, Robert W. Rice ve Raymond G. Hunt. "Job Satisfaction and Nonwork Satisfaction as Components of Life Satisfaction". Journal of Applied Social Psychology. 13, 2, 1983.
- Nicholson, N., J. K. Chadwick-Jones ve C. A. Brown. "Absence From Work and Personal Characteristics." Journal of Applied Psychology. 62, 1977.
- Nie, Norman H., C. H. Hull, J. G. Jenkins, K. Steinbrenner ve Dale H. Bent. SPSS Statistical Package For The Social Sciences (second ed) Mc Graw-Hill Book Comp. 1975.
- Oğuzkan, Ferhan. Eğitim Bilimleri Sempozyumu, Ank. Üni. Eğ. Fak. Yay. No 136, 1984.
- Oluç, Mehmet. İşletme Organizasyonu ve Yönetici. İst: İ.Ü. İ.F. Yay. No. 2430, 1978.
- Onaran, Oğuz. Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları. Ank: Ank.Ü. Sos. Bil. Fak. Yay. No:47, 1981.
- Organ, Dennis W. ve W. Clay Hamner. Organizational Behavior an Applied Psychological Approach. Texas: Business Publications, 1982.
- "Öğretmen Bunalımında", Milliyet Gazetesi, Eğitim Servisi, 4 Kasım 1988.
- Öğüş, İhsan. "Ortaöğretimdeki öğretmenlerin Meslekle ilgili Şikâyetleri". Yayınlanmamış Eğitimde Bilim Uzmanlığı Tezi. H. Ü. Mezuniyet Sonrası Eğ. Fakültesi, Ank. 1974
- Öner, Uğur. "Benlik Kavramı ile Mesleki Benlik Kavramı Arasındaki Farkın Akademik Başarı ile ilişkisi". Yayınlanmamış Doktora Tezi. A. Ü. Eğ. Fak., 1982.
- Özkalp, Enver. Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış. Eskişehir: İ.T.İ.A. Yay. No. 244/169.
- Panzer, David N. "Stress and Burnout in the Teaching Profession. A Programmatic Intervention" University of New Jersey, Dissertation Abstracts International. Vol.66, No:10, April 1986.
- Pavett, Cynthia M. "High Stress Professions Satisfaction, Stress and Well-Being of Spouses of Professionals". Human Relations. Vol.39, No:12, 1986.
- Pellegrin, Ronald J. "Professional Satisfaction and Decision. Making In Multiunit Schools 1970". Ed. by Harold A. Moses. Student, Personnel Work In General Education. A Humanistic Approach. Illinois : Publisher Springfield, 1974.
- Penfield, Robert V. Örgütte Beşeri Münasebetler. Çev. Hasan Taşçıoğlu. Ank: T.C. Mesleki Teknik Öğretim ve Teknik Yay. Gnl. Md.lüğü, 1969.

- Perrewe, Pamela L. "Locus Control and Activity Level as Moderators in the Quantitative Job Demands-Satisfaction Psychological Anxiety Relationship. An Experimental Analysis". *Journal of Applied Social Psychology*. 16,7, 1986.
- Porter, Donald E. ve Philip B. Applewhite. *Studies in Organizational Behavior and Management*. Pennsylvania : Text Book Co., 1966.
- Porter, L.W. ve E. E. Lawler III. *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood. Richard D. Irwin Inc., 1968.
- Porter, Lyman W., E. E. Lawler III ve J. Richard Hackman. *Behavior in Organizations*. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1975.
- Quick, James C. ve Jonathan D. Quick. *Organizational Stress and Preventive Management*. New York: Mc Graw-Hill Book Comp., 1984.
- Razon, Norma. "Meslek Seçiminde Aileye, Okula, Bireye ve Topluma Düşen Görevler". *Eğitim ve Bilim*. Sayı 44 ,Temmuz 1983.
- Reynolds, G. S. Edimsel (Operant) Şartlanmaya Giriş..Çev. İffet Dinç. Ank: Hacettepe Üniversitesi Yay. 22, 1977.
- Rue, Leslie W. ve Lloyd L. Byers. *Management Theory and Application*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin. Inc., 1980.
- Sabuncuoğlu, Zeyyat. *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, 1984.
- Salancik, G. R. ve Pfeffer. "An Examination as Need Satisfaction Models of Job Attitudes". *Administrative Science Quarterly*. 1977.
- Sarason, S. B. *The Culture of School and The Problem of Change*. Boston: Allyn and Bacon, 1971.
- Sayles, Leonard R. ve George Strauss. *Human Behavior in Organizations*. London: Prentice Hall, 1966.
- Schein, Edgar H. *Örgüt Psikolojisi*. Çev. Mustafa Tosun. Ankara: TODAİE Yay. No. 173, 1978.
- Schlegel, J. "İş Güvenliği Sorumluların Eğitimi ve Güvenlik Motivasyonu". Çev. İsmail Etil, *Uludağ Ü.İ.İ.Bilimler Dergisi*. Cilt 5 Sayı 2, Kasım 1984.
- Schwab, Donald P. ve L. L. Cummings. *Theories of Performance and Satisfaction: A Review Readings in Organizational Behavior and Human Performance*, (Ed.W.E.Scott and L.L. Cummings), Homeood, Illinois: Richard D. Irwin Inc., 1973.
- Schwartz, Howard S. "Maslow and The Hierarchical Enanctment of Organizational Reality". *Human Relations*. Vol.36, No.10, 1983.
- Selye, Hans. *History and Present Status Of The Stress Concept*. Der. L. Goldberger, New York : S. Brennitz Frei Press, 1982.

- Selye, Hans. *Stress Without Distress*. New York: J.B. Lippencott Comp., 1974.
- Selye, Hans. *The Stress of Life*. New York: McGraw-Hill Book Comp., 1956.
- Sencer, Muzaffer. "Kamu Görevlerinde İş Doyumu ve Moral. Güdüleme Kuramlarına Eleştireli Bir Yaklaşım". *Amme İdaresi Dergisi*. 15, 1, 1982.
- Sencer, Muzaffer ve Yakut Irmak. *Toplumsal Araştırmalarda Yöntembilim*. Ank: TODAİE Yay. No:172, 1978.
- Sergiovanni, Thomas J. "Factors Which Affect Satisfaction and Dissatisfaction of Teachers". *The Journal of Educational Administration*. Vol. 5, 1967.
- Shakespeare, King John. "Organizational Conflict" *Macro Organizational Behavior*. Ed. Robert Miles, Santa Monica: Goodyear Pub. Inc. 1980.
- Shikier Richard, Ronndney Freudenberg. "Unemployment and Job Dissatisfaction". *Human Relations*. Vol.35, No.10, 1982.
- Sjöberg, L. "Interests, Effort, Achievement and Vocational Preference." *British Journal of Educational Psychology*. 54, 1984.
- Skinner, B. F. *Science and Human Behavior*. 2.Ed. New York: The MacMillan Comp. The Free Press.1971.
- Smilansky, J. "External And Internal Correlates Of Teachers' Satisfaction And Willingness to Report Stress". *British Journal of Educational Psychology*. 54, 1984.
- Snyder, Nancy Vera. "The Effects of A Discipline Management In Service Program On Teacher Stress". *The University Of Florida Dissertation Abstracts International*. Vol.47, No.5-November-1986.
- Srirasta, Surish. "Job Satisfaction and Productivity" *The Comperative Administration Research Institute*. Washington: 1975.
- Steers, R.M. ve S.R. Rhodes. "Major Influences on Employee Attendance. A Process Model." *Journal of Applied Psychology*. 63, 1978.
- Stone, Shelley G. ve Bruce Shertzer. "Vocational Plannes Dimensions Occupations" *Occupational Information Guidance*. Ed. Daniels Sinick Boston: Houghton Mifflin Comp., 1970.
- Super, D. C. ve D. T. Hall. "Career Development Explaration and Planning". *Annual Review of Psychology*. 29. 1978.
- Super, D. E., John O. Crites, R. C. Hummel, Helen T. Mozer et.all. *Vocational Development*. New York: Colombia Uni., 1957.
- Şenatalar, Ferhat. *Personel Yönetimi ve Beşeri ilişkiler*. İst: İ.T.İ.A., 1975.

- Şencan, Hüner. "Yönetici Geriliminde Kişilik-Başa Çıkma Süreçleri ilişkisi ve Metal Sanayiinde Uygulamalı Bir Araştırma". İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1986.
- Şenocak, Mustafa. Tıbbi İstatistik. Genel Kavramlar Uygulama Modelleri. Kırklareli: Arkadaş Tıp Kitapları. 1986.
- Tan, Hasan. Alakaların ölçülmesi. Gazete Haberleri Testi. Ankara: O.D.T.Ü., 1972.
- Tan, Hasan. Psikolojik Danışma ve Rehberlik. 1st: M.E.B. Yay., 1986.
- Tannenbaum, Arnold. İşletmelerde Sosyal Psikoloji. 2.Baskı. Çev. Nilüfer Soytür. Ank: M.E.B. Yay., 1974.
- Tekin, Halil. Eğitimde ölçme ve Değerlendirme. Ank: 1979.
- Telimen, Osman. "Güdü (Motivasyon) Teorisi ile İhtiyaçların Kademelenmesi Arasındaki İlişki" İ.Ü.İ.F. Dergisi. Cilt 1, Sayı 1, 1972.
- Telman, Nursel. İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan ilişkisi. İ.Ü.İ.F. Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1988.
- Tennyson, W. Wesley. "Carrier Development". Vocational Development and Guidance. Papers by V. Wesley Tennyson, C. Todds. Edwin L. Herr MSS Information Corporation, 1974.
- Tiffin, Joseph ve Ernest J. McCormick. Industrial Psychology. (4. Ed.) Englewood Cliffs. New Jersey, Prentice Hall Inc., 1968.
- Tolbert, E. L. Counseling For Career Development. Boston: Houghton Mifflin Comp., 1974.
- Tosis, Henry L. ve W. Clay Hamner. Organizational Behavior and Management A Contingency Approach. Chicago: St. Clarre Press, 1977.
- Tosun, Kemal. "Yönetici Gözüyle Yönetim". İşletme İktisadi Ens. Dergisi, Sayı 2, 1975.
- Tosun, Kemal. İşletme Yönetimi. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak. Yay. No 64, 1977.
- Turgut, Fuat. Eğitimde ölçme ve Değerlendirme Metodları. Ank.: 1983.
- Türk Dil Kurumu. Eğitim Terimleri Sözlüğü. Ank: 1981.
- Turk, D. C., S. Mecks ve L. M. Turk. "Factors Contributing To Teacher Stress. Implication For Research Prevention And Remediation". Behavioral Counseling Quarterly. 2, 1982.
- Uyargil, Cavide. "Çalışma Yaşamının İnsancillaştırılmasında İş Yapılandırmanın Yeri ve önemi ve örnek Bir Olay Çalışması". Yayınlanmamış Doktora Tezi, İ.Ü.İşletme Fak., 1983.
- Uysal, Şefik. Lise Öğrencilerinin Meslek Seçimi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yay. No:12, Ankara, 1970.

- Ülkü, Siral. "Stres". Eğitim ve Bilim. Cilt 7, Ocak 1983.
- Velicangil, Sıtkı. Endüstri Sağlığı ve Meslek Hastalıkları. 1st: Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enst. Yay. No. 3, 1970.
- Vroom, V. H. Work and Motivation. New York: John Wiley & Sons, 1964.
- Wallin, Leif. "Modification of Work Organization". Ergonomics. Vol.30, No 2, 1987.
- Warshaw, Leon J. Managing Stress. London: Addison Wesley Publishing Comp., 1979.
- Watson, Collin J. "An Evaluation of Some Aspects of The Steers and Rhodes Model of Employee Attendance." Journal of Applied Psychology. Vol. 66, No. 3, 1981.
- Weiner, Bernard. Theories of Motivation from Mechanism to Cognition. Chicago: Markham Publishing Comp., 1972.
- Werther, William B. ve Jr. Keith Davis. Personnel Management and Human Resources. (Second Ed.) New York : Mc Graw-Hill Book Comp., 1985.
- White, Geoffrey. How Organizational Developed? Business and Administrative Organization. London: Heinemann Ltd., 1978.
- Woodhouse, D. A., E. Hall ve A. D. Wooster. "Taking Control Of Stress, In Teaching". Br. Journal of Education Psychology. Vol. 55, No. 149, 1985.
- Yozgat, Osman. İşletme Yönetimi. 1st.: Marmara Ü. Yay. No:383, 1983.
- Zaleznik, Abraham ve Manfred F. R., Kets de Vries, John Howard. "Stress Reactions in Organizations: Syndromes, Causes and Consequences" Behavioral Science. Vol.22, 1977.
- Zellefrow, Alice Rebecca. "A Study Of Job Specific Stressors, Occupational Stress Factors and Burnout Level Of Teachers Of The Gifted In Pull-Out Enrichment Programs". University Of Pittsburgh. 1987. Dissertation Abstracts International. Vol.48, No 6, December 1987