

**T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
ANABİLİM DALI**

**İLKÖĞRETİM OKUL MÜDÜRLERİNİN STRESLE BAŞA ÇIKMA
STRATEJİLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ
(İzmir İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**HAZIRLAYAN
Özlem TEKİN**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Esergöl BALCI BUCAK**

İZMİR-2009

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne sunduğum **‘İlköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (İzmir ili örneği)’** adlı yüksek lisans tezinin tarafımdan bilimsel, ahlak ve normlara uygun bir şekilde hazırlandığını, tezimde yararlandığım kaynakları bibliyografyada ve dipnotlarda gösterdiğimi onurumla doğrularım.

Özlem TEKİN

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde değerli görüşleri ile beni yönlendiren, yardımlarını esirgemeyen değerli hocam ve danışmanım Sayın Prof. Dr. Esergül BALCI BUCAK’a teşekkür ederim.

Tezimin başlangıcından sonuna kadar her an desteğini gördüğüm, değerli görüş ve önerileri ile yolumu aydınlatan ve her türlü bilimsel yardımı esirgemeyen, aynı zamanda tezimin istatistiklerinde bana yardımcı olan değerli hocam, Yrd. Doç. Yılmaz TONBUL’a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tezimin çeşitli aşamalarında değerli fikirlerini aldığım ve her zaman sözleriyle çalışmalarım konusunda beni yüreklendiren sevgili hocam, aynı zamanda Anabilim Dalı Başkanım Sayın Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA’ya, değerli hocam Yrd. Doç. Mehmet DİNÇER’e teşekkürü bir borç bilirim.

Bu zorlu süreçte uzmanlıklarına göre yanımda olan Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünün tüm öğretim elemanları ve çalışanlarına çok teşekkür ederim.

Lisansüstü eğitimim süresince yardımlarını esirgemeyen ve beni motive eden sevgili arkadaşlarım Esra Taşdemirci ve Ebru Öktem’e çok teşekkür ederim.

Tezimi yazarken fikirlerini aldığım ve manevi desteklerini esirgemeyen DESEM’in kurucusu ve koordinatörü olan Sayın Alev ÇAMSARI’ya, lisansüstü eğitimim sırasında bana her türlü kolaylığı sağlayan başta okul müdürüm Sayın Nurcan Nur CANPOLAT olmak üzere, tüm müdür yardımcılarım ve meslektaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda katkı ve desteklerinden dolayı İzmir İl Milli Eğitim Müdür Yardımcılarından Sayın Mithat Güzel’e, Karşıyaka İlçe Milli Eğitim Şube Müdürlerinden Sayın Mustafa İSLAMOĞLU’na çok teşekkürlerimi sunarım.

Ankete katılan tüm okul yöneticilerine ve adını yazamadığım bu çalışmada katkısı bulunan herkese çok teşekkür ederim.

Son olarak yaşantımın her döneminde hep yanımda olan sevgilerini, maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen, eğitim hayatımda her zaman beni motive eden aileme, iyi ki varsın dediğim değerli dostum Sadiye GÜMÜŞ’e tüm kalbimle teşekkür ederim.

Ayrıca çalışmamın, her aşamasında büyük bir anlayış, sabır ve özveriyle beni destekleyen, onu tanıdığım her güne her an şükrettiğim ve canımdan çok sevdiğim eşim İlker GÜL’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

TUTANAK

Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 10/06/2009 tarih ve 24/15 sayılı kararı ile oluşturulan jüri Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi anabilim dalı yüksek lisans öğrencisi Özlem TEKİN'in aşağıda (Türkçe / İngilizce) belirtilen tezini incelemiş ve aday 30/06/2009 günü saat 14:30'da 60 dakika süren tez savunmasına almıştır.

Sınav sonunda adayın tez savunmasını ve jüri üyeleri tarafından tezi ile ilgili kendisine yöneltilen sorulara verdiği cevapları değerlendirerek tezin başarılı/başarısız/düzeltilmesi gerekli olduğuna oybirliğiyle / ~~oyçokluğuyla~~ karar vermiştir.

BAŞKAN

Prof. Dr. Esergül BALCI BUCAK



Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

ÜYE

Yrd.Doç.Dr.Yılmaz TONBUL

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

ÜYE

Yrd.Doç.Dr.Sibel SÖNMEZ

Başarılı ☒

Başarısız ☐

Düzeltilme (Üç ay süreli) ☐

Tezin Türkçe Başlığı : İlköğretim Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi (İzmir İli Örneği)

Tezin İngilizce Başlığı : A Research On The Stres Coping Strategies of Primary School Principals In Terms Of Some Variables

-
- * 1. Yüksek Lisans Tezi savunma süresi asgari 45 azami 90 dakikadır.
 2. Tutanak (jürinin karar ve imzaları haricinde) **bilgisayarda** doldurulmalıdır.
 3. **Tez başlığı (İngilizce ve Türkçe) mutlaka belirtilmelidir.**
 4. Yüksek Lisans Tez savunmasında üyelerden en az birinin **anabilim dışından** olması zorunludur.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ

TUTANAK

BÖLÜM I: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	3
1.3. Alt Problemler	4
1.4. Araştırmanın Amacı-Önemi	4
1.5. Sayıtlılar	5
1.6. Sınırlılıklar	5
1.7. Tanımlar	6
 BÖLÜM II: İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR	 7
2.1. Stres	7
2.1.1. <i>Alanyazında Stres Kavramı ve Önemi</i>	7
2.1.2. <i>Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi</i>	9
2.1.3. <i>Stresin tanımı</i>	11
2.1.4. <i>Stres Kavramı ile İlişkili Diğer Kavramlar</i>	13
2.2. Eğitim Kurumları ve Stres	16
2.2.1. <i>Öğretmen ve Stres</i>	18
2.2.2. <i>Okul Yönetici ve Stres</i>	21
2.3. Stresi Açıklayıcı Kuramlar	23
2.3.1. <i>Biyolojik Kuramlar</i>	23
2.3.1.1. <i>Genel Uyum Sendromu Yaklaşımı</i>	23
2.3.1.2. <i>Genetik-Yapısal Kuramlar</i>	27
2.3.2. <i>Psikolojik Kuramlar</i>	27
2.3.2.1. <i>Psikodinamik Kuram</i>	27
2.3.2.2. <i>Davranışçı Kuram</i>	28
2.3.2.3. <i>Bilişsel-Transaksiyonel Model</i>	29
2.3.3. <i>Sosyal Kuramlar</i>	31
2.3.3.1. <i>Çatışma Kuramı</i>	31
2.3.4. <i>Sistem Yaklaşımları</i>	32

2.3.4.1. <i>Bütüncül Sağlık Modeli</i>	32
2.3.4.2. <i>Psikomatik Kuram</i>	32
2.3.5. <i>Canlı Sistemler Yaklaşımı</i>	33
2.4. <i>Stres ve Kişilik</i>	34
2.4.1. <i>A Tipi Davranış Özellikleri</i>	34
2.4.2. <i>B Tipi Davranış Özellikleri</i>	35
2.4.3. <i>Karma Tip</i>	36
2.5. <i>Stres ve Performans Arasındaki İlişki</i>	37
2.5.1. <i>Pozitif Stres-Yapıcı Stres (Eustress)</i>	37
2.5.2. <i>Negatif Stres-Yıkıcı Stres (Distress)</i>	38
2.5.3. <i>Stres ve İş Doyumu Arasındaki İlişki</i>	39
2.6. <i>İş Doyumu</i>	40
2.6.1. <i>İş Doyum Boyutları (Bireysel Gereksinim Boyutları)</i>	41
2.6.1.1. <i>Güvenlik Gereksinimleri</i>	41
2.6.1.2. <i>Sosyal Gereksinimler</i>	41
2.6.1.3. <i>Saygınlık Gereksinimleri</i>	41
2.6.1.4. <i>Otonomi-Bağımsızlık Gereksinimleri</i>	42
2.6.1.5. <i>Kendini Gerçekleştirme</i>	42
2.6.2. <i>İş Doyumunu Etkileyen Faktörler</i>	42
2.6.2.1. <i>Bireysel Faktörler</i>	42
2.6.2.2. <i>Örgütsel Faktörler</i>	43
2.6.3. <i>İş Doyumu ve Etkilediği Değişkenlerle İlişkisi</i>	45
2.6.3.1. <i>İş Gücü Devri ve Devamsızlık</i>	45
2.6.3.2. <i>Verimlilik</i>	46
2.6.3.3. <i>Yabancılaşma</i>	46
2.7. <i>Stresle Başa Çıkma Yolları</i>	47
2.7.1. <i>Bireysel Düzeyde Başa Çıkma Yolları</i>	48
2.7.2. <i>Örgütsel Düzeyde Başa Çıkma Yolları</i>	51
2.8. <i>İlgili Araştırmalar</i>	53
2.8.1. <i>Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar</i>	53
2.8.2. <i>Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar</i>	65

BÖLÜM III:YÖNTEM	70
3.1.Araştırma Modeli	70
3.2.Evren-Örneklem	70
3.3.Verİ Toplama Aracı	72
3.3.1. <i>Verilerin Toplanması ve İstatiksel İşlemler</i>	76
3.3.1.1. <i>Güvenirlik ve Faktör Çözümlemesi Sonuçları</i>	76
3.3.1.2. <i>Verilerin Çözümlemesinde kullanılan İstatistik Teknikler</i>	80
 BÖLÜM IV: BULGULAR	 82
4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	82
4.2.İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	104
 BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	 106
5.1.Tartışma	106
5.2.Sonuçlar	115
5.3.Öneriler	116
5.3.1. <i>Uygulayıcılar İçin Öneriler</i>	116
5.3.2. <i>Araştırmacılar İçin Öneriler</i>	118
 KAYNAKÇA	 119
ÖZGEÇMİŞ	136
EĞİTİM DURUMU	136
ÖZET	137
ABSTRACT	140
EK1:STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARI ÖLÇEĞİ	146
EK2: GEREKSİNİM KARŞILANMA YETERSİZLİĞİ DERECELERİ ANKETİ (İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ)	147
EK3:İZİN BELGELERİ	149

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No:		Sayfa No
Tablo 2	Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin Geçerliği için Yapılan Çalışmada Karşıt Grupların Karşılaştırması	79
Tablo 3.1	Evren ve Örneklem Dağılımı	70
Tablo 3.2	Örneklemin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımlar	72
Tablo 3.3	Alt Problemler, Değişkenler, Ölçek Türleri ve Her Alt Problem İçin Kullanılan İstatistik Teknikler	81
Tablo 4.1	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler ve t Testi Sonuçları	82
Tablo 4.2	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mezun Oldukları Okullara Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler	84
Tablo 4.3	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mezun oldukları okullara Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu	85
Tablo 4.4	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <i>Branşlarına</i> Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler	86

Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.5.	Branşlarına Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu 87
Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.6.	Öğretmenlikteki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler 88
Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.7.	Öğretmenlikteki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu 89
Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.8.	Öğretmenlikteki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi 90
Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.9.	Müdürlükteki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler 91
Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.10.	Müdürlükteki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu 92
Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının	
Tablo 4.11.	Müdürlükteki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi 93

Tablo 4.12.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Medeni Durumlarına Göre İncelenmesine İlişkin –t Testi Tablosu	93
Tablo 4.13.	Okul Müdürlerinin İdeal ve Gerçek İş Doyumlarına Göre İncelenmesine İlişkin Eşleştirilmiş–t Testi Tablosu	94
Tablo 4.14.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İş Doyumu Düzeyine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler Standart Sapma Dağılımları ve Scheffée Anlamlılık Testi	96
Tablo 4.15.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <u>Güvenlik</u> (İş Doyum) Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu	97
Tablo 4.16.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <u>Sosyal</u> (İş Doyum) Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu	98
Tablo 4.17.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <u>Sosyal</u> (İş Doyum) Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi	99
Tablo 4.18.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <u>Saygınlık</u> (İş Doyum) Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu	100
	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <u>Otonomi</u>	101

Tablo 4.19.	(<i>İş Doyum</i>) <i>Düzeyine</i> Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu	
Tablo 4.20.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <i>Otonomi</i> (<i>İş Doyum</i>) <i>Düzeyine</i> Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi	102
Tablo 4.21.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının <i>Kendini Gerçekleştirme</i> (<i>İş Doyum</i>) <i>Düzeyine</i> Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu	103
Tablo 4.22.	Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ve <i>İş Doyumuna</i> İlişkin Korelasyon Katsayıları	104

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No:		Sayfa
		No
Şekil 1	A ve B Tipi Kişilik Özellikleri	36
Şekil 2.	Stres Düzeyi ve Performans Arasındaki İlişki	38
Şekil 3.	Stresle Başa Çıkma Alt Ölçeğinin Güvenilirliği için Yapılan Üç Ayrı Çalışmadan Elde Edilen Güvenirlilik Katsayıları	77

BÖLÜM I:GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sayıtlar, tanımlar, sınırlılığı ve kısaltmalar verilmektedir.

1.1.Problem Durumu

Çağdaş yaşam, bireylerin ekonomik, toplumsal, kültürel ve teknolojik değişimlere karşı sürekli bir uyum çabası içinde olmalarını gerektirmektedir. Sanayi döneminden bilgi çağına geçildiği bu dönemde, toplumsal sistemler olan örgütler de, dış dünyada gerçekleşen bu değişim ve yeniliklere ayak uydurmak zorunda olduğu düşünülmektedir. İçinde bulunduğumuz bilgi çağının gerektirdiği kültür ve anlayışa sahip bireylerin yetiştirilmesi görevini üstlenen eğitim kurumları da bu süreçten etkilenmekte ve bu doğrultuda ülkemiz eğitim sisteminde de bir takım değişiklik ve yeniliklerin ortaya çıktığı görülmektedir.

Eğitim, insan davranışlarını olumlu yönde geliştiren ve onu geleceğe hazırlayan bir eylem olarak tanımlanabilir (Aydın,2005:179; Bursalıoğlu, 2002: 4-5; Sabuncuoğlu, 2005: 124). Çağdaş, yenilikçi ve demokratik bir toplumun geliştirilmesinde ve her geçen gün artan yeniliklere ayak uydurmada, eğitim sisteminin özgün örgütleri olan okullar ile onların en stratejik ögesi konumunda bulunan öğretmenler ve okul yöneticilerinin önemi yadsınamaz. Okulların etkili ve verimli bir şekilde işleyişinin sağlanması ve amaçlarını gerçekleştirmesinde son derece önemli görevler üstlenen okul yöneticileri, bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken ruh ve beden sağlıklarını tehdit eden bir takım güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar Bu güçlüklerden birisi olan stres etmeni, okul yöneticilerinin verimliliğini ve yapılan işin kalitesini etkileyerek; birtakım olumsuz davranışsal, ruhsal ve fiziksel sonuçların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, stres konusunun eğitim çalışanları ve özellikle de okul yöneticileri bakımından oldukça fazla önem arz ettiği düşünülmektedir.

Toplumun eğitimden beklentilerini karşılamak üzere oluşturulan eğitim kurumlarını amaçları doğrultusunda etkili işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecinde; eğitim liderliği, yöneticilik, mesleki rehberlik (danışmanlık), eğiticilik (iş başında

yetiştirme), organizatörlük, güdüleyicilik (motive etme) ve değerlendiricilik (denetçilik) gibi pek çok sorumluluk yüklenen okul müdürlerinden beklentiler gün geçtikçe artmaktadır (Randall, 1980; Hall, 1997).

Son zamanlarda okul yöneticilerinden beklentilerin oldukça karmaşık bir hal alması, yöneticinin verimliliğinin yanı sıra, okul ikliminin de olumsuz yönden etkilenmesine neden olan yüksek düzeyde stresin oluşmasına neden olmaktadır. Eğitim sisteminin en yaygın örgütlerinden olan okulların yönetilmesinde görev alan yöneticilerin sahip olduğu yönetsel stres ve bu stresin çalışanlar ve okul işleyişi üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek düşüncesi, bu araştırmanın gerçekleştirilmesinin temel nedenidir.

Alanyazın incelendiğinde okul müdürlerinin, insan kaynakları yönetimi, mali işler, okul-veli çatışmaları, beklenen desteğin görülmemesi, yasallaştırılmış örgütsel kurallar gibi pek çok stres kaynağı ile karşı karşıya kaldıkları görülmektedir (Bryan& Salvador, 1988; Allison, 1997; Cheuk, Wong & Rosen, 2000; Ural, 2002; Akt. Fields, 2005).

Temel girdi ve çıktısı insan olan ve işleme sürecinde de insan ögesinin başat olduğu eğitim kurumlarında, stres ve stresin olası olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak için stresin sifıra indirgenmesinden çok, okul yöneticilerinin, stresi, stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini tanımaları gerektiği düşünülmektedir (Dönmez & Genç, 2006: 41- 60).

Stres her zaman zararlı değildir. Bir miktar stres kişiye heyecan verir, onu harekete geçirir ve yeni bakış açıları kazandırır (Keenan, 1999; Baltaş, 2006). Ancak kontrol altına alınamayan stres, bireyin fiziksel ve ruh sağlığını olumsuz etkiler, iş performansını ve işten aldığı doyumunu azaltır; bir süre sonra yılgınlığa, işe devamsızlıklara, tükenmişliğe ve nihayetinde işten ayrılmaya yol açar (Landsmann, 1979; Hittner, 1981; Terry, 1997). Kavla'ya (1980) göre tükenmişlik iş stresine karşı oluşan bir tepkidir ve stresin tükenmişliğe neden olduğu konusunda alanyazında pek çok araştırma mevcuttur (Torelli & Gmelch, 1992; Vandenberghe & Huberman, 1999; Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005, Sürgevil, 2006). Stresin yarattığı olumsuz sonuçlardan bir diğeri de bireylerin yaşadıkları iş doyumsuzluğudur. Aynı zamanda bu araştırmanın alt problemlerinden biri de olan iş doyumu; iş görenin, örgütçe

doyurulmasını umut ettiği gereksinimlerine ulaşmasıyla, ortaya çıkan bir haz duygusu olarak tanımlanmaktadır. İş doyumunun etkenleri, bu hazzı ya da olumlu duyguları yaratan örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinimlerdir (Başaran, 1991). İş ortamında stres yaşanan bireyin işinden doyum alamaması olası bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Stres ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma mevcuttur ve bu araştırmalardan elde ortak sonuç, bu iki değişken arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve yüksek düzeyde stresin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği yönündedir (Özdayı, 1990; Sullivan & Bhagat, 1992; Cheuk ve ark., 2000; Çardak, 2002; Akınaltuğ, 2003). Ancak yapılan çalışmalar stres, stres kaynakları, belirtileri ve iş doyumunu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Stresle başa çıkma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen ve örneklemi okul yöneticilerinin oluşturduğu herhangi bir araştırmaya gerek yurtiçi gerekse yurtdışı araştırmalarda yapılan taramalarda ulaşılamamıştır.

Alanyazın tarandığında, eğitim örgütlerinde stres çalışmalarının örneklemi ağırlıklı olarak öğretmenlerin oluşturduğu, yöneticilere daha az yer verildiği görülmektedir. Bu konuya özellikle yurt dışında yapılan araştırmalarda daha çok önem verildiği (Bryan& Salvador, 1988; Allison, 1997; Cheuk, Wong & Rosen, 2000; Austin, 2004; Fields, 2005) ve ülkemizde okul müdürlerinin stres kaynakları, belirtileri, ve özellikle de stresle başa çıkma stratejileriyle (Sunmaz, 2001; Alemdar, 2002; Ural, 2002) ilgili sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Stresle iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik birkaç araştırmanın bulunduğu ve bu çalışmaların da daha çok öğretmenlerle yapıldığı, okul müdürleriyle yapılan herhangi bir çalışmaya gerek yurtiçi gerekse yurtdışı alanyazında ulaşılabilen kaynaklar ölçüsünde rastlanmadığı görülmektedir (Özdayı, 1990; Çardak, 2002). Yapılan bu araştırma bu konudaki eksikliğin giderilmesini amaçlamaktadır.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1.2.Problem Cümlesi

İlköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri bazı değişkenler açısından anlamlı farklılık göstermekte midir ve stresle başa çıkma stratejileri ile iş doyumunu arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?

1.3.Alt Problemler

1. İlköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri onların:

- a. Cinsiyetlerine,
- b. Mezun oldukları okullara
- c. Branşlarına
- d. Öğretmenlikteki çalışma sürelerine
- e. Yöneticilikteki çalışma sürelerine
- f. Medeni durumlarına
- g. İş doyum düzeylerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

2. İlköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4.Araştırmanın Amacı-Önemi

Bu araştırma, ilköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri arasındaki farkın bazı değişkenler açısından incelenmesini; elde edilen bulgularla, okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin ortaya konmasını amaçlamaktadır

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, eğitim örgütlerinde son derece önem arz eden yöneticilik pozisyonunda görev alacak kişilerin, başarılı birer okul müdürü olabilmeleri adına gerekli becerilerin kazandırılmasına yönelik eğitim programlarına daha fazla önem gösterilmesi konusunda yeni öneriler getirilmesi amaçlanmaktadır.

Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarına ilişkin elde edilen bulgular, eğitim kurumlarında görev yapacak yöneticilere kazandırılması gereken nitelikler konusunda fikir verebilir, okul müdürlerinin yetiştirilmesi ve seçilmesinde yardımcı olabilir.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, etkili stresle başa çıkma stratejilerinin seçilmesi ve kullanılmasında okul müdürlerine yol gösterebilir. Okul müdürlerinin yaşamış oldukları stres, tamamen yok edilmek yerine kontrol altına alınarak stresin zararlı etkileri kabul edilebilir bir düzeye indirgenebilir.

Nitelikli okul yöneticilerinin yetiştirilmesi amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesinde ve bu programların hazırlanmasında araştırma bulgularından yararlanılabilir.

Okul yöneticilerinin verimli çalışmasında işinden sağladığı doyumun oldukça etkili bir faktör olduğu varsayılmaktadır. Bu araştırma sonucunda elde edilen bulguların bu bakımdan önem arz ettiği düşünülmektedir. Araştırma sonuçlarının, okul yöneticilerinin iş doyum düzeyleri, bunları etkileyen faktörler ve doyumsuzluğuna neden olan etkenlerin belirlenmesi ve giderilmeye çalışılması açısından Milli Eğitim Bakanlığı'na yardımcı olabileceği umulmaktadır.

Bu tez çalışmasının sonuçlarının, benzer konuda yapılacak araştırmalara temel teşkil edebileceği düşünülmektedir.

Araştırmadan elde edilen bulgular, stresin kabul edilebilir bir düzeye indirgenmesi ve başta müdürler olmak üzere, tüm okul çalışanlarının performanslarının olumlu bir şekilde artması konusunda önem taşımaktadır. Böylece, etkili bir stres yönetimine sahip okul müdürlerince yönetilen okulların, çalışanlarının, öğrencilerin ve ailelerin akademik, toplumsal ve duygusal ihtiyaçlarına cevap verebilen bir çalışma ortamı haline gelmesi sağlanabilir.

Literatürde okul yöneticilerinin stresle başa çıkmaları ve iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik ulaşılabilen kaynaklar ölçüsünde araştırmaya rastlanmaması, bu araştırmanın özgünlüğünün ve öneminin bir belirtisi olarak değerlendirilebilir.

1.5.Sayıtlar

1. İlköğretim okul müdürlerinin Stresle Başa Çıkma ve İş Doyumu Envanterleri'ne verdikleri yanıtlar var olan durumu yansıtmaktadır.

1.6.Sınırlılıklar

Bu araştırma İzmir ili metropol alanındaki Konak, Karşıyaka, Bornova ve Buca ilçelerini kapsayan 118 resmi ilköğretim okulu ile sınırlıdır.

1.7.Tanımlar

Stres (stres): İnsanın kontrolü dışında oluşan ve bu kontrolsüzlük nedeniyle daha da kötü bir hal alan, zihinsel ve fiziksel baskı (Keenan,1999).

Başaçıkma (Coping): Stres veren durum karşısında kişinin kaynaklarını aştığı şeklinde değerlendirdiği spesifik içsel ve dışsal taleplerin üstesinden gelmek için sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çabalardır (Lazarus & Folkman, 1984: 64).

Stresör: Stresi meydana getiren olaylar, stres vericiler (Baltaş & Baltaş, 2006:23)

İş doyumu: Bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durum (Başaran, 2000:198).

İlköğretim okul müdürü (yöneticisi): İlköğretim okullarında görev yapan, eğitim-öğretim ve yönetimin verimliliğini artırmak, eğitimin kalitesini yükseltmek ve bu konuda sürekli gelişimi sağlamak için gerekli araştırmalar yapan, öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olarak yetişmeleri için gerekli tedbirleri alan ve okulda bulunan bütün personelin eğitim ihtiyacını tespit ederek bu çerçevede yetişmesi için gerekli tedbirleri alan kişi (2508 Tebliğler dergisi).

BÖLÜM II: İLGİLİ YAYINLAR VE ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; alan yazına dayalı olarak stres kavramı tarihsel gelişim içinde açıklanacak, stres kavramına ilişkin tanımlamalara yer verilecek, stres kuramları, stres ve performans arasındaki ilişki ve stresle başa çıkma yöntemlerine değinilecektir. Yurt içi ve yurt dışı yapılan çalışmalar bu bölümün sonunda yer almaktadır.

2.1. Stres

2.1.1. *Alanyazında Stres Kavramı ve Önemi*

Günümüzün sürekli değişen ve aktif olan toplumunda, insanlar sürekli bir yarış ve değişim süreci içinde yer almaktadır. Sanayi döneminden bilgi çağına geçildiği bu dönemde, teknolojik, ekonomik ve politik alanlardaki pek çok yenilik, insanoğlunu bilinmeyen ve çözümü güç bir takım problemlerle karşı karşıya koymaktadır. Sosyal değişim ve beklentilerin insanlar üzerindeki kontrol edilemez etkisi, bireyi var olan yeteneklerini geliştirmek ve bu hızlı değişim ve gelişim sürecine ayak uydurmak zorunda bırakmaktadır. Ancak her alanda görülen değişmelerin biçimlendirdiği rekabet ve çatışmalarla dolu çağdaş toplumsal yaşam, uyum sağlama çabasında kalan günümüz insanının sağlığını ve verimliliğini etkileyen ve yüzyılın hastalığının haline gelen “stres” kavramını karşımıza çıkarmaktadır.

Günlük hayatımızın ayrılmaz bir parçası haline gelen stres aslında çok da yeni bir kavram değildir. Çok eski çağlardan beri stres insanoğlunun yaşamında var olagelmıştır. Eski çağlarda hayatta kalabilmek için verilen mücadeleler sonucunda oluşan stres ile günümüzde yaşadığımız stres arasında aslında çok da bir fark yoktur. Strese neden olan koşullar değişse de strese gösterdiğimiz tepkiler aynıdır (Akman, 2004).

Stres, insanın ortaya çıktığı ilk zamandan beri var olmasına rağmen özellikle son otuz yıl içerisinde evrensel bir ilgi odağı haline gelmiş ve bu konuda, gerek yurt dışında gerekse yurtiçinde olmak üzere pek çok araştırma yapılmıştır (Fielding & Gall, 1982; Lazarus & Folkman, 1984; Şahin, 1998; Hovardaoğlu, 1997; Austin, 2004). Stres konusunda bu kadar çok araştırma yapılmasının nedeni, stresin insanın ruh ve beden

sağlığını tehdit etmesinin yanı sıra, iş yaşantısındaki verimliliğini de olumsuz yönde etkilemesinden kaynaklanmaktadır.

İsmet İnönü 40 yılı aşan Parti Genel Başkanlığı'nı kaybettikten bir yıl sonra kalpten vefat etmiş; Faruk Gürler bir ara kesinleşmiş gözüyle bakılan Cumhurbaşkanlığı oylamasını kaybedip adaylıktan çekildikten bir yıl sonra kanserden ölmüş; İran Şahı tahtıyla ilgili her türlü ümidin son bulmasından bir yıl sonra yine kanserden hayatını kaybetmiş; Nixon, Watergate skandalı sebebiyle istifa ettikten sonra kalp krizi geçirmiştir.

Yukarıda sayılan olaylar şüphesiz rastlantısal değildir. Günümüzde *hastalıklar* ve *stres* arasındaki ilişki yadsınamaz bir gerçektir (Baltaş & Baltaş, 2006).

Stres, insan sağlığını olumsuz yönde etkilemesinin yanı sıra bireyin iş yaşantısındaki performansını da olumsuz yönde etkilemektedir. Akgün ve Kemaloğlu'na (1991) göre stres örgütlerde gerek yönetici davranışını, gerekse işgören davranışını olumsuz yönde etkilemekte, örgütün verimsiz ve çalışan bireylerin mutsuz olmasına neden olmaktadır (Akt: Aydın, 2008)

Stora (1992) ABD'de, stresin toplumsal maliyetinin, milli gelirin yüzde üçüne ulaştığını; bu konunun, şirket yöneticilerini yıllık ödemeler dengesindeki açığa eşit miktarda harcama yapmaya ve konuyla ilgili bir takım çalışmalarda bulunmaya zorladığını belirtmektedir. Nitekim sanayide çalışanların sağlık giderlerinde helezonik bir yükseliş olmuş, son yirmi yıl içinde sigorta bedelleri; yüzde elli, işçilerden alınan sağlık kesintileri de yüzde yüz kırk oranında artmıştır. Ayrıca, tahminlere göre, işverenler, kalp hastalıkları nedeniyle ölen ya da sakat kalan kırk beş- altmış yaş grubundaki iki yüz bin kişinin yerini doldurmak için, yılda yedi yüz milyon dolar harcamaktadırlar. Ulusal düzeyde, sosyal sigorta sistemine sahip ülkelerde ise, son aşamada stresin bedelini ödeyen vergi mükellefi olmaktadır (Akt: Akınaltuğ, 2003).

İngiltere'de her sene kırk milyon iş gücünün, stres etkilerine bağlı olarak kaybedildiği ve stresin ortaya çıkardığı maliyetin, işveren ilişkilerinden kaynaklanan sorunların maliyetinden on kat daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Tutar, 2004:186).

Tüm bunlara rağmen stresin tamamen olumsuz bir kavram olduğunu söylemek yanlış olur çünkü stresin, bir dengesizlik durumu olmasına ve olumsuz etkilerine karşın, uyum sağlama sürecinde olumlu ve güdüleyici etkileri de bulunmaktadır (Lazarus ve

Folkman, 1984). Stres keman yayına benzetilebilir. Eğer keman teli çok gevşek ise (yeterli stres yok ise), müzik üretemeyecektir. Keman telinin çok gergin olması ise (aşırı stres var ise) kopmasına neden olacaktır.

Peki, stresin verdiği zararları nasıl ortadan kaldırabiliriz ve stresi nasıl gelişme yolunda bir araç olarak kullanabiliriz?

Stresi olmayan bir hayat dileyerek, stresin yol açtığı zararlardan ve muhtemel tehlikelerden uzak durmak oldukça zordur. Çünkü hem stres verici pek çok şey hayatın içinde vardır, hem de yukarıda bahsedildiği gibi, stres vericilerin bir bölümü başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin sebebidir (Baltaş & Baltaş, 2006).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi stres insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. Hızlı bilimsel ve teknolojik değişimlerin yaşandığı çağımız, insanların stresten uzak, gerilimsiz bir yaşam sürmesini imkânsız kılmaktadır. Değişen şartlara uyum sağlamaya çalışan birey fiziksel ve ruhsal yönden zorlanmaktadır. Ancak, uygun düzeyde stres kişinin hayatına heyecan katar ve karşılaştığı birtakım problemlerle başa çıkabilmesine yardımcı olan itici bir güç rolü oynar. Bu durumda, birey için önemli olan stresi hayatından tamamen yok etmek yerine, stres kaynaklarının farkında olmak ve stresi kendi yararına kullanabilmek için onla başa çıkabilmeyi öğrenmektir.

2.1.2. Stres Kavramının Tarihsel Gelişimi

Stres terimi uzun süredir çok yaygın olarak kullanılmakla birlikte tek ve yeterli bir tanımı yapılamamıştır.

Stres kavramı Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir. Kavram, 17. yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem anlamlarında kullanılmıştır. 18. ve 19. yüz yıllarda ise kavramın anlamı değişmiş ve güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmıştır (Aydın, 2008).

Literatüre bakıldığında stres terimini ilk kez 17. yüz yılda, fizikçi Robert Hook’un kullandığı ve stresi; elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç olarak tanımladığı görülmektedir (Cooper & Dewe, 2004). Bundan yüz yıl sonra; yani on sekizinci yüz yılda, başka bir fizikçi olan Thomas Young, stresi formüle etmiş ve maddenin kendi içinde olan bir güç ya da direnç olarak tanımlamıştır (Field, McCabe & Schneiderman,

1985). Young’a göre stres, maddenin kendi içinde olan bir güç ya da dirençtir. Madde, kendi üzerine uygulanan dış güce kendi direnci oranında bir tepki gösterir. Elastik kütle, bu stres tepkisi sayesinde eğilip bükülerek bu dış gücü dengelemeye ona uyum yapmaya çalışır. Ancak, eğer dış güç elastik kütlenin kendi içindeki dirençten daha büyükse, böyle bir dengeleme mümkün olmaz ve madde niceliksel bir değişime uğrar (kırılabılır). Dıştan gelen gücün (basıncın) aşırı büyüklüğü durumunda ise niteliksel değişimler olabilir (Şahin, 1998).

18. ve 19. yüzyıllar da kavrama yüklenen anlam değişmiş ve “güç, baskı, zor” gibi anlamlar da objelere ve insanlara yönelik kullanılmıştır. 19. ve 20. yüzyıllarda “stres” ve “strain” kelimesi, sezgi yolu ile bedensel ve psikolojik hastalıkların sebebi olarak düşünülmüştür.

1842’de İngiliz hekim Thomas Curling ağır bir yanık vakasında; 1867’de cerrah Albert Billreth enfeksiyon sebebi ile yapılan önemli bir cerrahi müdahaleden sonra, strese ait belirtilerin ortaya çıktığını aktarmışlardır (Baltaş & Baltaş, 2006).

1878’de Claude Bernard, bütün hayati görevlerin, dış ortamın değişen şartları karşısında canlının iç vasatının belirli sınırlar içinde sabit tutulması amacına yönelik olduğunu ifade etmiş ve stresi organizmanın dengesini bozan uyarılar olarak tanımlamıştır (Balcıoğlu, 2005).

1910’da Sir William Osler stres ve strain’i yoğun iş ve endişe ile eşleştirmiştir. Sir Osler ‘ın bu yaklaşımından 15 yıl sonra ABD’li ünlü fizyolog Walter B. Cannon tarafından “kaçma ve savaşıma” reaksiyonlarının laboratuvar şartlarındaki incelenmesinde, stres terimi kullanılmıştır. Cannon organizmada sabit düzeni sağlamak üzere bir bütün halinde çalışan bedensel mekanizmaların kurduğu düzeni “homeostatis” olarak adlandırmıştır. Eski Yunanca’dan gelen bu kelimelerden “homoias” aynı, “stasis” de durum anlamına gelmektedir. Kavram “aynı durumu koruyabilme yeteneği” olarak tanımlanmaktadır (Baltaş & Baltaş, 2006).

Endokrinolog Hans Selye, Cannon’un yukarıda belirtilen düşünceleri temelinde laboratuvar çalışmaları yapmış ve çalışmalarının sonunda alarm, direnç ve tükenme dönemlerinden oluşan ‘*Genel Uyum Sendromu*’ fikrini ortaya atmıştır (Akman, 2004; Spielberger & Sarason, 2005).

Allen'e (1983) göre stres kavramının ilk kullanımı 14. yüzyıllara kadar gidiyorsa da kavramın yaygın bir şekilde kullanılması ve bilim dünyasında sıkça tartışılması Avusturya asıllı biyolog Hans Selye'nin çalışmalarına dayanmaktadır. Birçok yazar, insan stresinin varlığına işaret eden, niteliklerini tanımlayan ve kavramı literatüre kazandıran kişinin Selye olduğu konusunda hemfikirdir (Akt: Karadavut, 2005).

Özetlemek gerekirse, stres kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında, kullanıldığı yerler ve kaynaklar incelendiğinde özellikle tıp ve psikoloji bilimlerinde kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. Yapılan alan yazın incelemesinde, "stres" sözcüğünün daha sonraları pek çok bilim adamı tarafından incelendiği ve kavrama farklı anlamların yüklendiği ortaya çıkmıştır. Eğitim alanında stres ve bu konu üzerinde yapılan araştırmalar daha sonradan değinileceği için burada yer verilmemiştir. Stres kavramı ile ilgili yapılan tanımlar aşağıda geniş bir şekilde ele alınmıştır.

2.1.3. Stresin Tanımı

Stres, insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Ancak bu kadar eski olmasına karşın stresin net bir tanımını yapmakta yazarlar çoğu zaman zorlanmıştır.

Özellikle son yıllarda "stres" sözcüğünün kullanımının hızla yaygınlaştığını görmekteyiz. Köylüsünden şehirlisine, çocuğundan yetişkinine kadar herkesin kullandığı günlük bir sözcük haline gelmiştir. Peki, nedir bu stres kavramı (Akman, 2004) ?

Stres, günümüzün en belirsiz kavramlarından birisi olarak kabul edilmektedir ve duygusal bir durumu ifade ettiği için de anlamının açıklanması güçtür (Ivancevich & Matteson, 1990).

Çağdaş yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen stres, bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları üzerinde etki yapan, onların davranışlarını, iş verimlerini ve başka insanlarla ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen, psikolojik bir durumdur (Selye, 1974). Önceleri, fizik ve mühendislik bilimlerinde yer verilen, sonra tıp, biyoloji ve yönetim bilimlerine giren stres, Selye'nin öncü niteliğindeki çalışmaları ile açıklık kazanmış ve endüstri toplumlarındaki hızlı değişimlerin insanlar üzerinde yaptığı etkiler nedeniyle, özellikle, günümüzde ilgi odağı haline gelmiştir (Torun, 1996). Selye (1974:14) stresi,

“dış etkenlere vücudun göstermiş olduğu belirli olmayan tepki” olarak tanımlamaktadır. Kısacası, stres; bir kuvvet ya da zararın sebep olduğu belirsiz değişikliklerin tümü ya da vücuttaki aşınma ve yıpranmanın değerlendirilmesidir (Selye, 1976: 472).

Alanyazın incelendiğinde stresle ilgili pek çok tanımın yapıldığı görülmektedir.

Lazarus ve Folkman (1984) stresi, kişinin başa çıkma yeteneğini aşan ve sağlığını tehlikeye sokan, kendisi ile çevresi arasında bir ilişki olarak nitelendirmektedir. Benzer bir tanıma göre ise stres; esas olarak organizmanın geçmiş yaşantıları ve çevresi arasındaki etkileşimdir (Wolf, 1953).

Stres, herhangi bir değişiklik ya da tehdit durumunda organizmanın göstermiş olduğu uyum sürecidir. İnsanın kontrolü dışında oluşan ve bu kontrolsüzlük nedeniyle daha da kötü bir hal alan, zihinsel ve fiziksel baskı olarak da ifade edilmektedir (Field, Schneiderman & McCabe’e, 1985:13; Keenan, 1998: 63).

Bir başka tanıma göre ise stres; bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgıların oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumudur (Eren, 2006: 292).

Baltaş ve Baltas (2006: 26) ise stresi “organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durum” şeklinde tanımlamaktadırlar.

Stres aynı zamanda bireyin fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı çaba olarak da ifade edilmektedir (Cüceloğlu, 2008a:321).

Kugelman (1992: 15) ise stresi kişiyi isteği dışında bir şey yapmaya zorlayan baskıcı güç olarak nitelendirmektedir.

Köse (1984) stresle ilgili tüm tanımlara bakıldığında üçlü bir ayrımın yapıldığını öne sürmektedir;

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

Uyarıcı Tanımlara Göre Stres. Birey üzerinde gerginlik tepkisi ile sonuçlanan güç ya da uyarıcıdır.

Tepki Tanımlarına Göre Stres. Bireyin istenmeyen bir dış olay ya da durum gibi çevresel bir stresöre gösterdiği tepkidir.

Uyarıcı-Tepki Tanımlarına Göre Stres. İlk tanımda bireysel farklılıklara, çevre ile ilişkiye önem vermişken bu yaklaşımda odak noktası, çevre ile birey arasındaki ilişkidir. Çevreden gelen uyarılara organizmanın verdiği tepki ve bu tepkiyle uyarıcı arasındaki etkileşimdir.

Ayrıca stres tanımında şu özelliklerin bulunması gerektiği öne sürülmektedir. İlişkisel olmalıdır. Bireysel farklılıkları dikkate alınmalıdır. Stresin kaçınılmaz ve gerekli olduğu dikkate alınmalıdır (Akt. Budak & Budak, 2004).

Yukarıda verilen stres tanımlarının ortak özelliklerine bakıldığında; stresin kişinin çevreyle etkileşimi sonucunda meydana gelen, organizmanın tamamını etkileyen bir süreç olduğu ve dışarıdan gelen tehdit karşısında bireyde ortaya çıkan fizyolojik değişimlerin kontrol edilemediği görülmektedir.

2.1.4. Stres Kavramı ile İlişkili Diğer Kavramlar

Stres kavramı oldukça karmaşık bir kavramdır. Stres kavramı ile yakından ilgili, kimi zaman bu kavramla karşılaştırılan, çoğu kere de birbirinin yerine kullanılan bazı kavramlar vardır. Bu kavramlar stresin belirti ve sonuçlarıyla ilgili olabildiği gibi, bu belirti ve sonuçların doğurduğu kabul edilen psikolojik temellerle de bağlantılıdır. Stresin özellikle psikolojik belirti ve sonuçlarının stresle aynı biçimde tanımlandığı görülmektedir. Bu kapsamda engelleme, kaygı, çatışma, depresyon gibi kavramların stresle en çok karşılaştırılan kavramlar olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu kavramların her birinin stres kavramının alt unsurları olarak kabul edilebileceği ve bu alt kavramların toplamından stresin oluşabileceği söylenebilir (Kaya, 2006). Alanyazında kimi zaman anlam kargaşasına neden olan bu kavramların incelenmesi faydalı olacaktır.

Engelleme. Elde etmek istediğimiz bir nesneye, ulaşmak istediğimiz belirli bir amaca varmamız veya bir gereksinmemizin giderilmesi önlendiği zaman ortaya çıkan duyguya *engelleme* (frustration) adı verilmektedir. Bazı psikologlar engelleme kavramını bir davranış olayı, başka bir deyişle bireyin istediği bir amaca ulaşmasının engellenmesi anlamında kullanmaktadırlar. Bazı psikologlar ise bu kavramla, engelleme sonucu bireyin içinde oluşan duygu ve heyecanı belirtmektedirler.

Kısaca engelleme, amacına ulaşmamış, önlenmiş güdülerin ortaya çıkardığı heyecan halidir (Cüceloğlu, 2008a:279).

Engelleme insanlarda bir takım yılgınlıklara, türlü üzüntü ve kaygılara yol açar. Bu engellemelerin olumlu bir şekli insanları daha çok çalışmaya, başarıya ulaşmak için çeşitli yollar aramaya yönlendirmesi nedeniyle yararlı sonuçlar doğurabilir (Güler, Başpınar & Gürbüz, 2001: 5- 6).

Engelleme olayını stres kavramından ayırmak, engellenmeyi stresi sadece bir yönü olarak görmek gerekir. Bu şekilde engellenmeyi stresi meydana getiren alt unsurlardan biri olarak ifade edebiliriz. Başka bir deyimle engelleme, doğrudan stres yaratan bir olaydan çok, stresin meydana gelmesine neden olabilecek pek çok faktörden biri olarak düşünülebilir (Himmetoğlu & Kirel, 1996: 5).

Kaygı. Kaygı, kişinin bir uyarana karşı karşıya kaldığında yaşadığı, bedensel, duygusal ve zihinsel değişimlerle kendini gösteren bir uyarılmışlık durumudur (Bilkent Üniversitesi Öğrenci Dekanlığı Psikolojik Danışma ve Gelişim Merkezi, b.t.).

Kaynağı belirsiz korkuya kaygı denir. Genel olarak olumsuz duyguların yaşandığı durumlar kaygının ortaya çıkmasına neden olur (Baltaş & Baltaş, 2006). Cüceloğlu (2008a: 276) ‘na göre kaygı; üzüntü, sıkıntı, korku, başarısızlık duygusu, acizlik, sonucu bilememe ve yargılanma gibi heyecanların birini ya da çoğunu içerebilir.

Tehdit olarak algıladığı bir durumla karşı karşıya kalan ve bununla başa çıkma yollarını arayan kişi, öncelikle kaygı duyar. Evrim sürecinde kaygı, kişinin potansiyel tehlikelere karşı tetikte olmasını sağlamıştır. Duygusal beyin tehdit tarafından uyarıldığında ortaya çıkan kaygı, dikkati mevcut tehlikeye odaklar ve zihin bütün faaliyetlerinin bu tehlikeyle meşgul olmasını sağlar. Bu anlamda kaygılanma, olası aksaklıkların ve bunlara karşı alınacak önlemlerin bir provası veya potansiyel tehlikelere karşı önceden çareler aramak olarak nitelendirilebilir (Baltaş, 2006).

Ancak kaygılanmanın kronik bir hal alarak strese dönüşmesi, kişinin yaşadığı problemlere yeni bakış açıları sağlamaz; aksine, kişiyi çıkmaza sokar. Çünkü yüksek düzeyde kaygı, çözüm yerine, sorun ya da tehlike üzerinde yoğunlaşmaya sebep olur. Bu, zararlı stresi doğurur ve adeta zihinsel bağımlılık yaparak kişinin enerjisini yanlış yere yöneltmesine ve tükenmesine yol açar (Baltaş, 2006).

Kaygı, stres (zorlanma) ile eş anlamlı değildir. Kaygı, elem doğrultusunda bir duygulanım durumudur. Bu duygulanım durumuyla zorlanma yani stres arasındaki ilişki iki biçimde olur. Dış ve iç ortamdan kaynaklanan zararlı etkenler organizmanın değişik alanlarında, yapılarında, işlevlerinde zorlanma yaratır. Ortaya çıkan zorlanma belirtisi veya tepkisi, çoğu zaman ruhsal alanda kaygı düzeyinin yükselmesidir. Stres yaratan zararlı etkenin niceliğine ve niteliğine göre, kaygı düzeyi doğrudan doğruya veya dolaylı olarak yükselir (Köknel, 1992: 21).

Öner ve Le Compte (1983)'e göre kaygıyı durumsal (state) ve sürekli (trait) kaygı olarak iki başlık altında değerlendirmek daha doğru olacaktır. Durumsal kaygı, belirli koşulların tehdit verici olarak algılanması şeklinde tanımlanırken, sürekli kaygı, bireyin her ortamı genelde stres verici olarak algılaması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla, kaygının, stres verici olaylarla karşılaştığında, başa çıkma mekanizmalarını tetikleyici rol oynadığını; buna karşılık, sürekli kaygının, başa çıkma mekanizmalarının yetersiz kalmasıyla ilişkili olduğu ileri sürülebilir (Akt, Hovardaoğlu, 1997: 127-134)

Kaygının ortaya çıktığı en uygun ortam, stres kaynaklarının yoğun olarak bulunduğu ortamdır. Stres içinde olan kişi de kaygı duymaya hazır duruma girer. Yani kaygı ve stres arasında yüksek bir korelatif ilişki vardır (Kaya, 2006).

Açıkça görülüyor ki, kaygı düzeyinin artması stres sonucu ruhsal alanda ortaya çıkan bir tepki olup, aynı zamanda ruhsal kaynaklı zararlı unsur olarak da rol oynamaktadır (Öztop, 2000).

Kaygı ile stres arasındaki ilişki diğer benzer kavramlara göre daha fazladır. Birey üzerindeki etki ve sonuçları bakımından kaygı ile stresi birbirinden ayırmak oldukça güçtür. Bu nedenle stres, kaygı kavramı da içine alacak ölçüde geniş kapsamlı bir olay olarak görülmektedir (Balaban, 1998).

Çatışma. Çatışma (conflict), birbiriyle uyuşmayan iki veya daha fazla güdünün aynı anda bireyi etkilediği anlarda ortaya çıkar; güdülerin türüne, şiddetine, içinde bulunulan ortama göre değişik görüntüler gösterir (Cüceloğlu, 2008a: 282).

Eren (2006: 553) 'e göre çatışma, gerek fizyolojik ve gerekse de sosyo-psikolojik ihtiyaçların tatminine engel olan sıkıntıların meydana getirdiği gerginlik halleri olarak nitelendirilmektedir.

Çatışma kavramı nasıl tanımlanırsa tanımlansın, anlaşmazlık, uyumsuzluk, zıtlasma, birbirine ters düşme çatışmanın temel unsurlarındandır. Çatışmalar, bireye huzursuzluk verir, kafayı karıştırarak açık seçik düşünmeyi engeller. Açık seçik düşünemeyen birey belirli bir konuda nasıl karar vereceğini bilemez. Kapasitesinin altında çalışır ve üretir. Bireyin doyumlu ve verili çalışmasını engeller (Cüceloğlu, 2008b:178).

Çatışmalar, stresli durumların ortaya çıkmasında etkili olan nedenler arasında yer almaktadır. Çatışmalar, başlangıcı, sebepleri ve sonuçları itibariyle izlenmesi mümkün olan ve genellikle de sürekliliği olmayan bir olaydır. Oysa stresin en önemli özelliklerinden birisi sürekliliğidir (Güler ve diğerleri, 2001: 7).

Yukarıdakilerden de anlaşılacağı gibi stres kavramı hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelmiştir. Bireylerin fiziksel ve ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir takım sonuçların doğmasına neden olan stres, üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. Bu konu, pek çok meslek grubunda olduğu gibi toplumun kurum ve kuruluşlarına insan kaynağı yetiştiren eğitim örgütleri, çalışanları ve bu örgütlerin amaçlarını etkili bir biçimde yerine getirmelerinde en büyük rollerden birini üstlenen okul yöneticileri için de gittikçe artan bir önem kazanmaktadır. Stresin eğitim kurumlarının başat öğeleri olan öğretmenler ve bu araştırmanın hedef kitlesi olan okul yöneticileri ile olan ilişkisi ve onlar üzerinde yarattığı olumsuz etkiler aşağıda detaylı bir biçimde ele alınacaktır.

2.2.Eğitim Kurumları ve Stres

Eğitim konusunda pek çok tanım (Aydın,2005:179; Bursalıoğlu, 2002: 4-5; Sabuncuoğlu, 2005: 124) yapılmasına rağmen, genel anlamda eğitimi insan davranışlarını olumlu yönde değiştiren, onu geleceğe hazırlayan insan yetiştirme sanatı olarak tanımlamak mümkündür

Bilgi ve teknoloji bakımından hızlı bir değişimin yaşandığı 21. yüzyılda, dünya üzerinde bulunan tüm ülkeler içinde bulunduğumuz bilgi çağının gerektirdiği kültür ve anlayışa sahip bireyler yetiştirme amacı taşımaktadırlar. Bu amacı gerçekleştirmede önemli işlev gören eğitim kurumlarının da bu süreçten etkilendiği ve bu doğrultuda ülkemiz eğitim dizgesinde bir değişim çabasına girildiği gözlemlenmektedir. Nitekim,

çevresel gelişmelere uyum sağlamak amacıyla eğitim hedeflerinde, içerik, öğrenme öğretme ve ölçme değerlendirme süreçlerinde olduğu kadar örgütsel yapılanmada da bir yenileşme uygulamalarının son yıllarda ivme kazandığı görülmektedir. Yeni müfredat, performans dayalı değerlendirme, uzman başöğretmenlik ve eğitim yönetiminin yerel birimlere devri gibi uygulamaları buna örnek verilebilir.

Bu nedenle de kalkınmanın ön şartı olarak kabul edilen başta ilköğretim kurumları olmak üzere, eğitim kurumlarının geliştirilmesi ve yenilenmesi sürecinde, bu sürecin yapı taşları olan öğretmenlere ve okul yöneticilerine düşen görev ve sorumluluklar gün geçtikçe artmaktadır. Gerek okul müdürleri gerekse öğretmenler bu görev ve sorumlulukları yerine getirirken ruh ve beden sağlıklarını tehdit eden bir takım güçlüklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu güçlükler oldukça çeşitlilik göstermesine karşın stres etmeninin, güçlükleri algılamada olduğu kadar sorunların üstesinden gelmede de oldukça etkili olduğu söylenebilir. Bundan dolayı stres konusunun eğitim çalışanları için de önem taşıdığı düşünülmektedir. Alan yazın incelendiğinde öğretmenler ve okul müdürlerinde stres konusunda pek çok araştırmanın yapıldığı, özellikle son yıllarda bu konuya verilen önemin gittikçe arttığı görülmektedir (Randall, 1980; Eskridge & Coker, 1985; Proctor & Alexander, 1992; Ünal, 2000; Ural, 2002; Arikewuyo, 2004; Bulut, 2005; Fields, 2005).

Öğretmenlerde stres konusunun tarihsel gelişimi incelendiğinde, bu alanda yapılan ilk çalışmaların 1930'lu yıllara (Hicks, 1933) dayandığı görülmektedir (Akt, Detert ve diğerleri, 2006). Alanyazın taramasında öğretmenlerle ilgili yapılan stres çalışmalarının özellikle stres kaynakları (Pahnos, 1990; Baker, 1999; Farber, 1991; Kohn, 2000; Karadavut, 2005; Kaya, 2006; Ravichandran & Rajendran, 2007) ; stres belirtileri (Kyriacou & Sutcliffe, 1978; Eskridge & Coker, 1985; Ünal, 2000; Karadavut, 2005); stresin sonuçları ve başa çıkma stratejileri (Landsmann, 1979; Randall, 1980; Fielding & Gall, 1982; Terry, 1997; Ünal, 2000; Bulut, 2005; Baloglu, 2008) üzerinde yoğunlaştığı göze çarpmaktadır.

Alanyazın tarandığında, eğitim örgütlerinde stres çalışmalarının örneklemine ağırlıklı olarak öğretmenlerin oluşturduğu, yöneticilere daha az yer verildiği görülmektedir. Bu konuya özellikle yurt dışında yapılan araştırmalarda daha çok önem verildiği (Bryan& Salvador, 1988; Allison, 1997; Cheuk, Wong & Rosen, 2000; Austin,

2004; Fields, 2005) ve ülkemizde okul müdürlerinin stres kaynakları, belirtileri, ve özellikle de stresle başa çıkma stratejileriyle (Sunmaz, 2001; Alemdar, 2002; Ural, 2002) ilgili sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Stresle iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik birkaç araştırmanın bulunduğu ve bu çalışmaların da daha çok öğretmenlerle yapıldığı, okul müdürleriyle yapılan herhangi bir çalışmaya rastlanmadığı görülmektedir (Özdayı, 1990; Çardak, 2002). Yapılan bu araştırma bu konudaki eksikliğin giderilmesini amaçlamaktadır.

Aşağıda öğretmen ve okul müdürlerinde stres konusu daha ayrıntılı bir biçimde incelenecektir.

2.2.1. Öğretmen ve Stres

Günümüzün sürekli değişim içinde bulunan ve çok aktif olan toplumunda, mesleki stres günlük dilde yaygın olarak kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Mesleğinde yeni olsun tecrübeli olsun, hemen hemen herkes, iş ortamında, stresli durumlar yaşamaktadır. Bu olgu, yakın zamanlarda önemli bir meslek grubundan olan öğretmenler için daha çok konuşulmaktadır. Devlet okullarında çalışan öğretmenler, önceki yıllara göre daha çok, ileri düzeyde mesleki stres yaşamaktadırlar ve bu durum öğretimin her düzeyinde görülmektedir. Yüksek düzeyde stres, öğretmenlerin eğitim öğretim hayatlarını, özel yaşantılarını ve en önemlisi de öğrencileri etkilemektedir. (Fielding ve Gali, 1982; Adams, 1999).

Son yıllarda, ülkemizde en stresli meslek grupları arasında öğretmenlik mesleği yer almaktadır. Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre, çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan meslekler arasında öğretmenlik mesleği de gelmektedir (Baltaş & Baltaş, 2006).

Öğretmen, öğretme-öğrenme ortamının en önemli öğelerinden biri olup, yenilik ve değişikliklerin uygulanmasına okul düzeyinde verimliliği belirleyici bir role sahiptir. Çeşitli yöntemler kullanarak öğrencilerin yeteneklerini geliştirmelerine, amaçlarını belirlemelerine ve bu amaçlara ulaşmak için yaratıcı fikirler üretmelerine yardımcı olmaktadır (Karadavut, 2005).

Öğretmenler okuldaki öğretme ve öğrenme sürecinde çok önemli görev ve sorumluluğa sahiptirler. Ayrıca eğitim sisteminde yer alan diğer faktörlerin etkililiği de

öğretmenlere bağlıdır (Ünal, 2000). Günümüz öğretmenin, öğrencilerin, değişen yaşam koşullarına uyum sağlamasına yardımcı olurken, öncelikle birey olarak, kendisini geliştirmesi, problemlerini çözebilen, var olan koşullara uyum sağlayabilen bir birey olması beklenmektedir (Bulut, 2005).

Ancak, toplumun ilerlemesine yardımcı olacak insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu taşıyan öğretmenler günümüzde birtakım ekonomik problemlerin yanı sıra yetersiz çalışma şartları, veli-öğrenci problemleri gibi pek çok stres kaynağı ile karşı karşıyadır. Bu nedenle, hem öğretmen adayları hem de şu anda görev yapmakta olan öğretmenler için, stresin belirtilerini bilmek, nedenlerinin farkında olmak ve stres ile başa çıkma stratejileri geliştirmek çok önemlidir (Buluş, 1997).

Öğretmenlik stresi; bir öğretmen olarak çalışmanın sonucunda oluşan depresyon, kızgınlık, endişe, sinirlilik ve gerginlik gibi hoş olmayan duyguların bir öğretmen tarafından yaşanması olarak tanımlanmaktadır (Kyriacou, 2001:2).

Öğretmenlerde stres konusunda yapılan çalışmaların 1970'lerden bu yana arttığı ve bu konuda pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir (Vandenberghe & Huberman, 1999; Kyriacou, 2001; Troman & Woods, 2001). Bu araştırmaların yukarıda da değinildiği gibi özellikle öğretmenlerin stres kaynakları konusunda olduğu göze çarpmaktadır (Pahnos, 1990; Farber, 1991; Baker, 1999; Kohn, 2000; Karadavut, 2005; Kaya, 2006; Ravichandran & Rajendran, 2007).

Kyriacou ve Sutcliffe (1978:159-167) tarafından İngiltere 'de öğretmenlerin stres durumları ve stres kaynaklarını araştırmak için bir çalışma yapılmıştır ve bu çalışmaya göre öğretmenlerin stres kaynaklarının dört ana faktörden oluştuğu görülmüştür;

1. Öğrenci zayıflıkları (öğretmenin otoritesinin öğrenciler tarafından kabul edilmemesi, öğrencilerin gürültü yapmaları, okuldaki disiplin politikasının zayıf olması gibi nedenler)
2. Yetersiz çalışma şartları (araç-gereçlerin yetersiz olması, kalabalık sınıflar, mesleki güvence eksikliği gibi nedenler)
3. Zaman darlığı (idari işlerin çokluğu, dersler arasında dinlenmek için yeterli zamanın olmayışı, yapmaları gereken işlerin çok olması gibi nedenler)

4. Okuldaki uyumsuzluk (okul müdürünün tavır ve davranışları, diğer öğretmenlerin tavır ve davranışları, yetersiz disiplin cezaları gibi nedenler)

Grupta (1981)' ya göre okul müdürü öğretmen stresinde kritik bir faktör olarak görülmektedir. Öğretmenleri engelleyen ve strese neden olduğu düşünülen durumlar arasında:

- İdarecilerin öğretmenler için destekleyici olmaması veya onları hiç savunmaması
- İdarecilerin öğretmenlere yoğun bir şekilde eleştirel bakması
- İdarecilerin öğretmenlere bürokratik kurallarla yaklaşması
- İdarecilerin öğretmenlerin sadece çalışmalarıyla ilgilenip, sosyo-duygusal ihtiyaçlarına eğilmemeleri yer almaktadır (Akt, Buluş, 1997).

Ravichan ve Rajendran (2007:133-6)' a göre öğretmen stresi alanındaki çalışmalar, özellikle 1980 ve 1990'lı yıllarda stresin daha çok eğitimdeki hızlı değişimle ilişkili olduğunu göstermektedir Bu nedenle stresin sonuçları ve stresle başa çıkma stratejileri konusunda yapılan çalışmalara ağırlık verilmiştir (Landsmann, 1979; Randall, 1980; Fielding & Gall, 1982; Terry, 1997; Ünal, 2000; Bulut, 2005; Baloğlu, 2008).

Stres konusunda yurtdışında yapılan pek çok araştırma, stresin öğretmenlerin sağlığını tehdit ettiğini ve öğretmenlik mesleğine devam etme konusundaki isteklerini olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Reese, 2003). Bu durum öğretmenlerde tükenmişliğe, işten ayrılma, işe devamsızlık gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir (Landsmann, 1979; Hittner, 1981; Terry, 1997).

Öğretmenin yüksek düzeydeki stresi, gerilime, saldırganlığa, endişeye, davranışlarda bozukluğa, derse katılmayanların oranının artmasına ve öğrenci ile öğretmenin başarımlarının düşmesine neden olabilir. Yüksek düzeydeki öğretmen stresi, öğretmen başarımının unsurlarından olan sınıf yönetimi, akılcı çalışma ve öğretim tekniklerinin geliştirilmesi yeteneklerinin gerilemesine neden olabilir (Haris, Halpin & Halpin, 1985).

Stres, profesyonel bir öğretmenin iş ortamında günlük yaşantısının önemli bir parçası haline gelmiştir. Stresörler milli eğitim sistemimizin her düzeyinde, öğretmenlerde, olumsuz zihinsel ve fiziksel belirtilerin nedeni olmaktadır. Dolayısıyla, stresörlerin öğretmenin sınıftaki etkililiğini çok önemli düzeyde kırabildiği göz önüne alınması gereken bir zorunluluktur. Bu nedenle, öğretmenlerin stresin nedenlerini, belirtilerini ve başa çıkma tekniklerini görmelerini sağlamaya yönelik çabalar yoğunlaştırılmalıdır (Buluş, 1997: 66- 69).

2.2.2.Okul Yöneticisi ve Stres

Eğitim yönetimi; yönetim biliminin alt alanlarından biridir. Toplumun eğitimden beklentilerini karşılamak üzere kurulan eğitim kurumunu amaçlar doğrultusunda etkili işletme, geliştirme ve yenileştirme sürecidir. Bu süreçte en büyük sorumluluk eğitim yöneticilerine düşmektedir. Eğitim yöneticisi bir eğitim kurumunda eğitim liderliği, yöneticilik, mesleki rehberlik (danışmanlık), eğiticilik (iş başında yetiştirme), organizatörlük, güdüleyicilik (motive etme) ve değerlendiricilik (denetçilik) gibi pek çok görevi üstlenmektedir. Tüm bu sorumluluk ve beklentilerin fazlalığı okul yöneticilerinin, okul ikliminin de olumsuz yönden etkilenmesine neden olan yüksek düzeyde stres yaşamasına neden olmaktadır. Yüksek düzeyde strese sahip okul yöneticilerinin tüm okulun yaratıcılığını ve verimliliğini sınırlandıran olumsuz bir iş çevresinin oluşmasına neden olduğunu öne sürülmektedir (Randall, 1980; Hall, 1997).

Eğitim örgütlerinde insan ögesinin vazgeçilmezliği, stresin olası örgütsel doğurguları, iş stresinin bireysel ve örgütsel bir sorun olduğu dikkate alındığında, stresle başa çıkmayı bilmek ya da güçlü olmayı öğrenmek son derece önem kazanmaktadır (Dönmez & Genç, 2006: 41- 60).

Massachusetts Ortaokul Müdürleri Derneğinin Eğitim Politikası Komitesi'ne göre, 1993 yılında Eğitimde Reform Yasası'nın yürürlüğe konulması okul müdürlerinden beklentilerin gittikçe artmasına neden olmuştur. Okul müdürlerinin sorumluluklarının artması, özel eğitim ve disiplin konularında tecrübe gereksinimi, bir zamanlar öğrenci velileri ve kamunun yetki alanına giren bir takım toplumsal konulara yönelme sorumluluğu okul müdürlerinin gün geçtikçe daha fazla stres altına girmelerine neden olmuştur (Hall, 2007).

Okul müdürleri ve stres yönetimi konusundaki literatür incelendiğinde, araştırmacıların, okul müdürü olarak görev yapmanın gerçekten stresli bir iş olduğu konusunda görüş birliğine vardıkları görülmektedir (Bryan& Salvador, 1988; Allison, 1997; Cheuk, Wong & Rosen, 2000).

Okul müdürlerine ilişkin stres kaynakları çeşitli araştırmacılar tarafından farklı şekillerde gruplandırılmaktadırlar. Aşağıda bu çalışmalara yer verilmektedir.

Coleman ve Conaway (1984) okul müdürleri ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle stres kaynağı olarak: insan kaynakları yönetimi, mali işler, zaman ve ilişki yönetimi gösterilmektedir. Okul müdürleri, kişilerarası uyumsuzluklar, yüklenen idari sorumluluklar, zamanın kısıtlı olması ve rol beklentilerinin çatışması nedeniyle strese maruz kalıkları görülmektedir (Akt, Fields, 2005).

Ural (2002: 10) tarafından yapılan bir araştırmaya göre ise, okul müdürlerinin karşılaştıkları yönetsel stresin ağırlıklı olarak;

- siyasal karışma ve baskılar,
- yetersiz iş gören sayısı ve niteliği,
- araç-gereç yetersizliği,
- aşırı iş yükü,
- aile ve sosyal yaşama zaman ayıramamak,
- kendini geliştirme imkanının yetersizliği,
- aşırı yazışmalardan kaynaklandığı söylenebilir.

Brimm (1983), Koff ve diğerleri (1979) ve Swent & Gelmech (1977) okul müdürlerine ilişkin stres kaynakları arasında; yasallaştırılmış örgütsel kurallar, toplantılar, evrak işleri, halkla ilişkiler, veli-okul çatışmaları, okul çalışanlarının hayatlarını etkileyecek bir takım kararların verilmesi, zorunlu istifalar, greve hazırlanma, öğretmenlerin kurallara uymayı reddetmesi ve iş güvencesi tehditinin de yer aldığını öne sürmektedirler (Akt, Bryan & Salvador, 1988).

Yöneticilerin ve işgörenlerin iş yerinde karşılaştıkları stres kaynakları, onları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal açıdan etkilemekte ve verimliliklerinin azalmasına neden olmaktadır. İşe devamsızlık, işe geç gelmek, çevresindekilerle kötü ilişkiler içinde olmak, verimli olamamak, sorumsuzluk, işe karşı ilgisiz davranmak, zamanı etkin

kullanamamak, düşük moral gibi örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkileyebilecek davranışsal sonuçlar da doğurmaktadır (Şahin, 2005: 54- 56). Eğitim kurumlarının bugünü ve geleceği ile ilgili kritik kararlar veren okul müdürleri de benzer bir yönetsel stresin etkisi altında olduğundan aynı olumsuz sonuçları okul müdürlerinde de görme olasılığı büyüktür. Ancak okul müdürlerinin yaşadığı stresin sonuçları ve başa çıkabilme becerileri konusunda yapılan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir (Sunmaz, 2001; Alemdar, 2002; Ural, 2002).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi stresi ve doğuracağı olumsuz sonuçları tamamen önlemek mümkün değildir. Bu nedenle, okul müdürleri tarafından stresi en aza indirgeyerek, okul çalışanlarının sağlığının ve verimliliğinin korunmasına yardımcı olacak etkili stresle başa çıkabilme stratejilerinin belirlenmesi gerekmektedir.

Bu amaçla, stres kavramının daha iyi anlaşılmasına yardımcı olacak stres kuramları aşağıda ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

2.3.Stresi Açıklayıcı Kuramlar

Literatürde stresi açıklamak için bir takım stres kuramları ortaya atılmıştır. Biyolojik, psikolojik ve sosyal temelli kuramlar olarak sınıflandırılan bu kuramlar aşağıda daha detaylı bir şekilde incelenecektir.

2.3.1.Biyolojik kuramlar

Bu bölümde biyolojik kuramlar olan *Genel Uyum Sendromu* ve *Genetik-Yapısal Kuramlara* ilişkin açıklamalara yer verilmektedir.

2.3.1.1.Genel Uyum Sendromu Yaklaşımı

Stresi açıklamak için oluşturulmuş ilk yaklaşımlardan biri, stres tanımını da ilk kez gündeme getiren kişi olan, Hans Selye'nin "Genel Uyum Sendromu" yaklaşımıdır (Akman, 2004).

Strese neden olan her şey, organizmanın uyum tepkisiyle karşılaşmadığı sürece yaşamı tehlikeye sokar. Tam tersi bir ifadeyle, yaşamı tehdit eden her şey strese ve

uyum tepkisine neden olmaktadır. Uyum ve strese karşı direnç yaşamın ön koşullarındandır ve hayati öneme sahip her organ ve fonksiyon bu amaca hizmet eder (Selye, 1950).

Stres ve stres yönetimini anlamamıza yardımcı olacak iki çeşit içgüdüsel stres tepkisi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, Cannon (1932) tarafından ortaya atılan savaş ya da kaç tepkisi, diğeri ise Selye tarafından ileri sürülen “Genel Uyum Sendromu” dur (Selye; 1946; Keenan, 1999; Sacco, 2005; Baltaş & Baltaş, 2006; Aydın; 2008). İlki temel hayatta kalma içgüdüğü iken, diğeri uzun süre strese maruz kalma sonucu oluşan tepkidir.

Cannon tarafından stres konusunda yapılan ilk çalışmalar oldukça iyi bilinen savaş ya da kaç tepkisinin var olduğunu ortaya koymuştur. Cannon’un çalışmaları, bir hayvanın şok ya da tehdit altında kaldığında, hemen yaşamını sürdürebilmek için bir takım hormonlar salgıladığını göstermiştir (Mind Tools Ltd., 2008).

Bu hormonlar daha hızlı koşturmamıza ya da daha güçlü savaşmamıza yardımcı olur. Kalp atışlarını ve kan basıncını artırarak, vücut için önem taşıyan bir takım kaslara daha fazla oksijen ve kan şekeri dağıtılmasını sağlar. Zorlanma durumunda, terlemeyi artırarak, kasların serinlemesine ve daha etkili bir biçimde çalışmasına yardımcı olurlar. Vücudun zarar görmesi durumunda, kan kaybını önlerler. Bununla birlikte, dikkatimizi mevcut tehlike üzerinde yoğunlaştırmamızı sağlarlar. Tüm bunlar, yaşamı tehdit eden herhangi bir durumda, hayatta kalma yeteneğimizin gelişmesine destek olurlar. Savaş ya da kaç tepkisi sadece hayatı tehdit eden herhangi bir tehlike durumunda ortaya çıkmaz. Yapılan son araştırmalar, savaş ya da kaç tepkisinin, beklenmeyen bir durumla karşı karşıya kalındığında da ortaya çıkabileceğini göstermektedir. İnsanlar savaş ya da kaç tepkisini herhangi bir aksaklık ya da engellenme durumunda da gösterirler. Bunun yanı sıra, yeni ya da organizmayı zorlayıcı bir durumda da kişi aynı tepkiyi gösterir (Selye; 1976; Baltaş & Baltaş, 2006).

Bu hormonal savaş ya da kaç tepkisi, biz farkında olmasak bile, günlük stresin ve hayatın normal parçasıdır.

Hans Selye, Cannon’dan daha farklı bir yaklaşıma sahiptir. Hastada aynı belirtilere neden olan vücuttaki farklı yaralanmalar ve hastalıkları gözlemleyerek, Selye,

vücudun daha büyük bir uyarıcıya göstermiş olduğu tepkiyi “Genel Uyum Sendromu” olarak adlandırmıştır (Selye; 1946; Keenan, 1999; Sacco, 2005).

Özetlemek gerekirse, savaş ya da kaç tepkisi organizmanın kısa bir dönem maruz kaldığı stres durumunda etkili iken, Genel Uyum Sendromu ise uzun dönem stres durumunda ekili olmaktadır.

Genel Uyum Sendromu’na yönelik temel varsayımları şu şekilde özetlemek mümkündür (Rice, 1999):

- Tüm biyolojik organizmalar içsel dengelerini sürdürmeye programlanmışlardır. Dengeyi koruma yaşam boyu devam eden bir süreçtir.
- Stresörler içsel dengeyi bozar ve beden her türlü her türlü stresöre genel fizyolojik uyarılma ile cevap verir. Bu teki savunmacı ve kendini korumaya yöneliktir.
- Strese uyum, alarm, direnç ve tükenme aşamaları şeklinde olur. Uyum süresi ve aşamalardaki ilerleme, stresörün yoğunluğu ve süresine göre, gösterilen direncin ne kadar başarılı olduğu ile belirlenir.
- Organizmanın uyum enerjisi sınırlıdır, bu enerji tükenirse organizma baş etme yeteneğini yitirir ve ölebilir.

Organizmanın tehdit edilmesi ve bu nedenle dengesinin bozulması sonucunda canlılığı korumaya yönelik alarm tepkisi oluşmaktadır. Bozulan dengenin yeniden kurulması için yeni duruma uyum sağlanması gerekmektedir. Bu sebeple stres tepkisi “Genel Uyum Belirtisi (sendromu)” olarak adlandırılmaktadır (Baltaş & Baltaş, 2006). Kısaca, vücudun uzun süre stres etkisinde kalmasıyla göstermiş olduğu belirli olmayan, sistematik tepkilerinin tümü Genel Uyum Sendromu olarak nitelendirilmektedir (Selye, 1946).

Selye (1976: 38- 39) Genel Uyum Sendromu’nu alarm tepkisi, direnç ve tükenme dönemi olmak üzere üç dönemde incelemiştir. Selye laboratuvar fareleri üzerinde yüzden fazla deney yapmıştır. Bu deneyler sırasında fareler aşırı sıcak, aşırı soğuk, ses gibi stresörlere maruz bırakılmıştır. Deneyler, farelerin benzer fizyolojik tepkiler gösterdiğini ortaya koymuştur. Selye, farelerin önce alarm, daha sonra sırasıyla direnç ve tükenme dönemlerinden geçtiklerini görmüştür. Selye, yapmış olduğu araştırmayı

İkinci Dünya Savaşı sırasında bombacı pilotlar üzerinde yinelemiştir. Düşman bölgesinde gerçekleştirilen birkaç görevin ardından normal yaşantılarına devam eden pilotların, pek çok görevin ardından nörotik belirtiler gösterdiği ve pilotlarda bitkinlik, yorgunluk gibi belirtilerin ortaya çıktığı görülmüştür (Mind Tools Ltd., 2008).

AlarmTepkisi. Bu dönem herhangi bir organizmanın dış uyararı stres olarak algıladığı durumdur. Organizma bu dönemde şoka ve kontraşoka girer. Şok döneminde organizmanın vücut ısısı ve kan basıncı düşer, kalp duracakmış gibi olur, kişinin eli ayağı çözülür. Hemen ardından kontrşok dönemi gelir. Organizma bu durumla başa çıkabilmek için aktif fizyolojik girişimlerde bulunur. Amaç müdahale ederek veya kaçınarak organizmayı korumaktır (Baltaş & Baltaş, 2006).

Direnç Dönemi. Direnme dönemi olarak kabul edilen ikinci aşamada ise ancak stresi oluşturan duruma uyum sağlandığında bedenın dayanma gücü eski düzeyine gelebilir ve alarm reaksiyonlarının oluşturduğu bedensel değişiklikler yok olur (Aysan, 1988, Özdayı, 1990). Stresin varlığını koruması halinde, beden aktivitesi ve direnç artmaya başlar ve bu artış bir müddet devam eder. Beden bu savaşı kazanmak için çok fazla kaynak harcayabilir ve bu bir süre sonra dirençte düşüşe neden olur. Direnç devam ettikçe bedenın savunması zayıflar ve sonunda, yüksek tansiyon, ülser, şeker hastalığı gibi ciddi fiziksel belirtiler ortaya çıkar. Bu fiziksel belirtiler direnci azaltır (Rice, 1999). Vücut maruz kaldığı stresörlere uyum sağlamaya çalıştığı için, direnç dönemini uyum dönemi olarak adlandırmak da mümkündür.

Tükenme Dönemi. Stres verici olay çok ciddi ise ve uzun sürerse, organizma için tükenme basamağına gelinir. Bazen bu dönemde yeniden alarm dönemi reaksiyonları ortaya çıkar. Her canlının uyum yeteneğı ile enerjisi farklıdır ve sınırlıdır. Uyku ve dinlenme vücudu onarabilir ama devam eden ve başa çıkılamayan stresler karşısında, denge bozulur, uyum enerjisi biter. Bunların ardından tükenme ve bitkinlik nöbetleri görülür, artık geri dönüşü olmayan izler organizmaya kazınmaktadır. Bu, hastalıklara çok açık olunan bir dönemdir (Baltaş & Baltaş, 2006).

Yukarıda anlatılanları daha iyi anlamak adına örnek vermek gerekirse; bir öğrenci için sınav dönemi yaklaştıkça stres düzeyi de artar. Sınavlar arasında pek çok öğrenci bütün enerjilerini kullanmış ve fiziksel kaynaklarını tüketmiş olurlar. Dönemin sonunda tükenme aşamasına gelmişlerdir. Sınav sonrasında, dönem sonu tatilinde ise bu

tükenmişliğin etkisi ile soğuk algınlığı veya diğer hastalıklara yakalanma riskleri artar. Aynı durum iş yaşamında da geçerli olabilir. Tatilden önce büyük bir zaman baskısı altında bütün işleri bitirmek için çalışan bir işgören, tükenme aşamasına gelirse, tatilden zevk almak yerine, zayıf düşmüş olmanın sonucu bazı hastalıklara yakalanabilir (Aydın, 2008)

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

2.3.1.2. Genetik - Yapısal Kuramlar

Genetik-Yapısal Kuramlar, stresle baş etmede bireyin genetik yapısının önemli olduğunu savunmaktadır. Bireyin strese direnme kabiliyeti üzerinde etkili olması nedeniyle; genetik yapı (genotip) ve birtakım fiziksel özellikler (fenotip) çok önemlidir. Bu kuramlar, genetik yapı ve bireyin direncini belirleyen fizik yapısı arasındaki ilişkiyi anlamaya çalışmaktadır. Genetik faktörler, organizmanın direncini pek çok yolla azaltabilir. Genetik yapı otonom sinir sisteminin dengesi üzerinde etkilidir. Stres durumunda yaşanan “savaş-kaç” tepkisinden sorumlu olan ise yine otonom sinir sistemidir (Rice, 1999).

2.3.2. Psikolojik Kuramlar

Bu bölümde psikolojik kuramlar olan *Psikodinamik Kuram*, *Davranışçı Kuram* ve *Bilişsel-Transaksiyonel Model* ile ilgili açıklayıcı bilgiler aşağıda verilmektedir.

2.3.2.1. Psikodinamik kuram

Freud'un modeli psikodinamik modeller arasında en çok kabul edilendir. Bu modelde stresin tanımı, “anksiyete” ye dayandırılmıştır. Stres kaynakları tehlike

sinyalleri ve ruhsal çatışmalardır. Anksiyete yasaklanmış ve bilince çıktığı takdirde kişiyi rahatsız edebilecek bir dürtünün açığa çıkabileceği konusunda benliği uyaran bir “alarm” sistemidir (Sinyal Anksiyete). Bu durum savunma düzeneklerini harekete geçirir (Rice 1999; Schultz & Schultz, 2001).

Freud’a göre anksiyete kavramı; gerçeklik anksiyete (işaret ya da nesnel), nevrotik (travmatik) ve törel (ahlaki) olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Candansayar, 2003-2004; Schultz & Schultz, 2001).

Gerçeklik anksiyetesi. Ego bir tehlike ile karşılaşp zarar görmeden içgüdülerine doyum sağlamaya çalışır. Bu amaç konusunda net değilse yaşanan korku duygusuna bağlı ortaya çıkan anksiyeteye “gerçeklik anksiyetesi” adı verilir (Candansayar, 2003-2004; Öztürk,1998).

Törel Anksiyete. Kişinin kendi vicdanından korkmasıdır. Kişi yetiştirildiği törelere ve kurallara aykırı bir davranışta bulunduğu ya da bulunmayı tasarladığında suçluluk duyar. Bu durum kişinin çaresiz kalmasına neden olur ve birey anksiyete yaşar. Kişi anksiyete ile başa çıkabilmek için ego mekanizmalarını devreye sokar (Schultz & Schultz, 2001).

Nevrotik anksiyete: Ego idden gelen baskılara karşı koyarak bütünlüğünü korumaya çalışırken bunda başarısız olduğunda ortaya çıkan anksiyetedir. Bu durumda savunma düzenekleri devreye girer (Öztürk, 1998, Schultz, 2001, Candansayar, 2003-2004).

2.3.2.2.Davranışçı Kuram

Davranışçı stresin açıklamasını, klasik ve edimsel koşullanma ile her ikisinin birleşimi ile yapmaktadır. Klasik koşullanma ile öğrenme kuramı ilk kez Rus bilim adamı İvan Pavlov tarafından ortaya atılmıştır. Fizyolog olan Pavlov, köpekler üzerinde sindirim sistemi ile ilgili bir takım araştırmalar yaparken, köpeğin fizyolojik olarak, yiyecek ağzına girdiğinde sindirimi başlatan salgıyı salgılaması gerekirken, yiyeceği hatta yiyecek getiren kişi gördüğünde de salya salgıladığını fark etmiştir (Arık, 1995; Cüceloğlu, 2008a).

Klasik koşullanma konusunda, Watson ve Raynor’un onbir aylık Albert’la yapmış olduğu bir dizi çalışmadır. İlk deneyde beyaz bir fareye karşı koşullanmış duygusal

tepkinin oluşumuyla ilgilenmiştir. Bu, Albert'ın beyaz bir fareye karşı koşullanmış duygusal tepkinin oluşumuyla ilgilenilmiştir. Bu, Albert'ın beyaz bir fareye dokunmasıyla, bir metal çubuğun çarpmasıyla elde edilen yüksek bir sesin birkaç kez eşleştirilmesi ile başarılmıştır. Daha sonra beyaz fare Albert'a tek başına gösterildiğinde; Albert ağlama, çökme ve sürünerek uzaklaşmaya çalışma gibi korku tepkileri vermiştir. İkinci deneyde, beş gün sonra tavşan, köpek gibi diğer kürklü hayvanlar ve kürk manto, yün gibi nesneler gösterildiğinde daha zayıf olmakla birlikte koşullanmış korku tepkisinin transfer edildiği görülmüştür (Schultz & Schultz, 2001; Jones, 2003).

Bu durumda stres kuramı için koşullanmanın iki yönünün önemli olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki, anksiyete ve korku gibi duygusal tepkilerin karmaşık bir yapıya sahip olduğudur. Bu tepkiler, davranışsal, psikolojik ve fizyolojik bileşenler içermektedir. Kaçınma davranışı kişiyi stres yaratan durumdan mümkün olduğu kadar uzak tutar. İkinci olarak ise, koşullanma oluştuktan sonra, anksiyeteyi önceden tahmin etmek mümkün hale gelmektedir (Rice, 1999).

Skinner edimsel koşullanma kuramını ortaya koymuştur. Edimsel koşullanma ödüle götüren ya da cezadan kurtaran bir davranışın yapılmasını öğretmektir. Edimsel koşullanma durumundaki bir organizma bir takım davranışlar ortaya koyar: Dolaşır, koklar, nesnelere bakar, onları iter; fakat klasik koşullanmada olduğu gibi belirli bir uyandırılmış davranış göstermez. Sonunda yaptığı davranışlardan biri ödüle götürür ya da cezadan kaçınmasını sağlar (Cüceloğlu, 2008a).

Kaçınma, davranışı anksiyete ve korkunun azaltılmasında önemli rol oynar. Bu nedenle de stres veren herhangi bir uyarıcıyla karşı karşıya kalan kişi, stres veren uyarıcıdan uzaklaştığında, kişi stres yaşamaktan uzaklaşacağı için kaçınma davranışı da artar (Rice, 1999).

2.3.2.3. Bilişsel- Transaksiyonel Model

Bilişsel-transaksiyonel modele göre stres, birey tarafından mevcut kaynaklarını zorlayan ya da aşan, varlığını tehdit eden bir unsur olarak değerlendirilen, kişi ve çevresi arasındaki ilişkidir. Bilişsel değerlendirme, çevreden gelen herhangi bir tehditin, kişinin kendisini ya da huzurunu etkileyip etkilemeyeceğinin ve bu etkinin ne yönde

olacağının birey tarafından değerlendirilmesi sürecidir (Folkman, Lazarus, Gruen & DeLongis, 1986). Bilişsel psikolojiye göre asıl önemli olan olaylar değil, bireylerin olayları algılama biçimidir. Yani kişinin olaylara verdiği anlam önem taşımaktadır. Günlük stresler, olayların kendisinden çok onu yaşayan insanın, önceki yaşantıları, kişilik özellikleri ve en önemlisi (cognitive) değerlendirme biçimleriyle ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle de bir olayı algılayışımız ve onunla baş edebilecek becerilerimizi değerlendiririz, o olayı ‘stres verici’ veya ‘stres vermeyici’ olarak tanımlamamıza neden olur (Lazarus and Folkman, 1984; Akman, 2004; Baltaş & Baltaş, 2006)

Bilişsel-transaksyonel kuramda en dikkat çekici isim olan Lazarus, fizyolojik stres ve psikolojik stres kavramlarını birbirinden ayırarak; birincil ve ikincil değerlendirme süreçlerinden bahsetmektedir (Lazarus and Folkman, 1984; Devonport & Lane; 2006).

Birincil Değerlendirme. Tehditin zararlı veya zararsız olduğunu belirleyen bilişsel süreçlerdir. Birincil değerlendirmede stres, durumun kişi için taşıdığı anlamı belirlemektedir. Bunları; zarar veya kayıp, tehlike, savaşıma davet olarak üçe ayırmak mümkündür. Zarar veya kayıp değerlendirmesinde kişi bir organın sakatlanması, benlik saygısında hasar, bir arkadaşlığın bitmesi gibi bir zedelenmeyle karşı karşıyadır. Tehlike durumunda ise, birey zarar veya kayıp tehlikesi olasılığını değerlendirir. Zarar veya kayıp ya da tehlike değerlendirmesi yapanlar öfke, korku veya gücenme gibi olumsuz duygular yaşadıklarından gerçek stres durumları ile karşı karşıyadırlar. Buna karşın stres kaynağını savaşıma davet olarak değerlendiren bireylerde ise olayın üstesinden gelme, kazanç ve gelişme elde etme beklentileri vardır. Bu değerlendirme koşulundaki bireyler heyecan, heves gibi olumlu duygular yaşarlar (Lazarus & Folkman, 1984; McCrae, 1984; Uçman, 1990).

İkincil Değerlendirme. Bireyin talebi ve uyum sağlamasına ilişkin yeteneğini algılaması ikinci dönemi oluşturur. Bu noktada stres, algılanan talep ve bu talebi karşılamak için sahip olunan yeteneğe ilişkin algılama arasındaki dengesizlik olduğu zaman oluşur. Bu dengesizlik ya da denge daha çok algılanan talep ve yetenek arasında oluşur. Bu dönemde stres yaratan durum ve bu duruma uyum sağlama yeteneğinin bilişsel bir değerlendirilmesi yapılmaktadır. Bir tehdit durumunda, kişi kaynaklarının ve başa çıkabilme yeteneğinin bu durumla baş etmek için yeterli olup olmadığını

değerlendirir. Bu aşamada başa çıkabilme davranımını yeterli bulmaz, eksik görürse artık tam bir stres söz konusudur. Kişi psikolojik düzeyde de, bedensel düzeyde de stres tepkisi verir. Yani düşünce, düşünce, duygu ve davranış düzeyindeki yıkıcı ve olumsuz tepkiler ile birlikte, bedendeki alarm reaksiyonları devreye girer (Folkman ve diğerleri, 1986; Aysan, 1988; Baltaş & Baltaş, 2006).

2.3.3.Sosyal Kuramlar

2.3.3.1.Çatışma Kuramı

Çatışma kuramlarına göre, toplumlar, uyum içinde yaşayabilmek için, bireylerinin belirli sosyal normlara uymalarını beklemektedirler ve bunun için çatışmaya yol açabilecek bazı baskılar yapmaktadırlar. Bu baskılar da çatışmalara neden olur (Rice, 1999: 24).

Atkinson, Atkinson ve Hilgard (1985) toplumlarda yaşanan çatışmaları; bağımsızlık-bağımlılık çatışması, yakınlık-yalnızlık çatışması ve güdülerin ifade edilmesi-ahlaki standartlar olmak üzere üç grupta toplamıştır (Akt, Akman, 2004).

Güdülerin ifade edilmesi-ahlaki standartlar çatışmasında, cinsellik, saldırganlık gibi güdüler ahlaki standartlarla çatışır. Bağımsızlık-bağımlılık çatışmasında, birey herhangi stres verici bir durumla karşı karşıya kaldıklarında onlara destek olan, sorunlarını çözmeye yardımcı olan ebeveynlerinin yanlarında olmasını isterler. Ancak, birey neyle karşılaşırsa karşılaşsın ayakta kalmak ve sorumluluklarını üstelenmek zorundadır. Bu durum ise bireylerin çatışmalar yaşamasına neden olur. Başka birine yakın olma, düşünce ve duygularımızı paylaşma isteği, kendimizi karşıımızdaki kişiye açmamızı, kendimizle ilgili birtakım bilgileri karşıımızdakiyle paylaşmamızı gerektirir. Bu durum ise incinme ve reddedilme korkusuyla çatışabilir ve yakınlık-yalnızlık çatışması ortaya çıkar.

Yukarıda belirtildiği gibi bireyler çeşitli konularda çatışma yaşayabilirler ve bu çatışmalar da kişide strese neden olur.

2.3.4.Sistem Yaklaşımları

2.3.4.1.Bütüncül Sağlık Model

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

2.3.4.2.Psikosomatik Kuram

Psikosomatik terimi zihin ve beden arasındaki ilişki anlamına gelmektedir. Bir psikosomatik hastalık, bedene gerçekten fiziksel bir hasar vermeye aracılık eden ve zihinsel olarak başlayan bir hastalıktır. Fizyolojik, ruhsal, toplumsal kaynaklı zararlı etkenlerin organizmada meydana getirdiği işlevsel değişimler, zararlı etkenlere karşı organizmanın bir takım bölgelerinde işlevsel değişikliklere yol açar. Bu değişikliklerden dolayı psikomatik rahatsızlıklar ortaya çıkar. Kişilik katmanları, özellikle benlik gelişmesindeki saplantı ve takıntılar, değişik organ ve sistemler üzerinde psikomatik bozuklukların oluşmasına yol açar. (Allen, 1983:18; Erkek, 2008).

Psikosomatik stres modeli; duyumsal uyarılar, algı, bilişsel değerlendirme, duygusal canlanma, zihin-bedensel bağlantısı, fiziksel canlanma, fiziksel etkiler ve hastalık aşamalarından oluşmaktadır. Bu aşamalarla ilgili açıklamalar aşağıda yer almaktadır.

Modelin ilk aşaması duyumsal uyarandır. Duyumsal uyarılar stres kaynakları olarak da adlandırabilmektedir. Duyusal uyarı, organizma tarafından “tehdit” olarak algılanan ve genel uyum sendromunu başlatan herhangi bir ani ve yoğun uyarıcıdır. İkinci aşamada uyarıcının yani stresörün algılanması aşamasıdır. Uyarılar toplanır ve beyne ulaşır. Bilişsel değerlendirme ise uyarının yorumlanması ve “tehdit edici” ya da “zararsız” olarak sınıflandırılması, etiketlenmesi aşamasıdır. Bilişsel değerlendirme süreci, kişisel geçmiş, kültürel yetiştirme ve tutumlar, kişisel yapı ve yargılar gibi pek çok faktörce etkilenir. Duygusal canlanma aşamasında, kızgınlık, haz, sevinç, aşırı korku gibi zihinsel etkinlikler artar. Bir sonraki aşama, duygusal uyarılmanın fiziksel uyarılmaya dönüştüğü zihin-beden bağlantısıdır. Fiziksel uyarılma aşamasında, çevresel sinir sisteminin belli bölgelerindeki aktivitede artış olurken ve vücutta pek çok hormon

salgılanır. Fiziksel canlanma aşamasında, içsel organların faaliyetlerinde ölçülebilir değişimler meydana gelir ve fiziksel etkinlikler ortaya çıkar. Bu aşamanın sonucunda savaş-kaç tepkisi oluşur. Psikomatik modelin son aşamasında ise hastalık oluşur (Allen, 1983; Şahin, 2003).

2.3.5.Canlı Sistemler Yaklaşımı

Canlı sistemler yaklaşımı, 1990 yılında Steinberg ve Ritzman tarafından oluşturulmuştur. Canlı sistemler yaklaşımında stres, sisteme giren ve sistemden çıkan madde, enerji ya da bilginin yetersizliği, aşırılığı ya da uyumsuzluğu durumunda, dengenin bozulduğuna ve yeniden bir uyum yapılması gerektiğine yönelik bir işarettir.

Bu yaklaşımla birlikte bazı kavramları ele almak gerekir. Bunlar; denge (homeostatis), gerilim (strain), rahatsızlık (distress) ve uyum süreci (adjustment process) kavramlarıdır (Şahin, 1998; Tunçer, 2008).

Denge. Biyolojik denge, psikolojik denge ve bilişsel denge olmak üzere üç tür dengeden söz etmek mümkündür: Biyolojik denge, genetik olarak programlanmıştır. Psikolojik denge, bireyin düşünsel, duygusal ve davranışsal mekanizmaları arasındaki dengedir. Bilişsel denge ise, insanın dış dünyadaki uyaranlar ile o uyaranlara ilişkin kendi zihninde oluşturduğu şemaların uyuşması anlamındadır (Sökmen, b.t).

Rahatsızlık. Gerilimi öznel olarak yaşama biçimidir. Gerginlik, sinirlilik, kaygı ve üzüntü gibi terimlerle de tanımlanan bir süreçtir.

Uyum süreci. Organizmayı denge durumuna döndürmek için harekete geçirilen alt sistem süreçleridir (Şahin, 1998).

Canlı sistemler yaklaşımına göre stres, sistemdeki dengenin bozulduğuna ve yeniden uyum yapılması gerektiğine ilişkin bir işarettir. Stres, iç ya da dış kaynaklı bir tehlike işarettir. Bir tehlike karşısında hayatta kalmak için yapılması gereken şey ya kaçıp ya da savaşıp kurtulmaktır. Kısacası, canlı bir organizmanın hayatta kalabilmek için, öncelikle tehlikeyi algılaması gerekir. İkinci olarak, tehlike karşısında mevcut dengesinin bozulması, bunun ardından tehlikeden kaçması ya da onunla savaşması ve son olarak da eski dengesine geri dönebilmesi gerekir (Şahin, 1998; Tunçer, 2008).

2.4.Stres ve Kişilik

Kişilik bireylerin stres yaşamalarındaki önemli etkenlerden biridir. Kişilik konusunda pek çok tanım yapılmıştır (Holahan & Moos, 1987; Eren, 2006; Cüceloğlu, 2008a).

Kişilik, bireyin kendi açısından, fizyolojik, zihinsel ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir. İnsanın başkaları açısından kişiliği ise, onun toplum içinde belirli özelliklere ve rollere sahip olmasıdır (Eren, 2006: 83).

Strese dayanıklılık insandan insana değişebilmektedir. Bazı insanlar şiddet karşısında süratle alarm durumuna geçerek stresten daha çabuk etkilenirken, bazı insanlar ise daha yavaş ve daha geç alarm durumuna geçerler. Aynı şekilde bazı insanların strese dayanıklılığı daha uzundur, bazılarının daha kısadır. Yine bazı insanların direnç düzeyleri diğer insanlara oranla daha düşük veya daha yüksek olabilir (Eren, 2006: 305).

1950’lerde, Meyer ve Rosenman adlı iki Amerikalı doktorun yaptığı çalışmalar sonucunda günümüzde Tip A, Tip B ve Karma Tip olarak adlandırılan kişilik tipleri sınıflandırılmıştır (Braham,1998: 160).

2.4.1.A Tipi Davranış Özellikleri

A tipi davranış özelliklerine sahip kişiler idealist, mükemmeliyetçi, amaçlara ulaşmada dinamik, hareketli, mücadeleci, başkalarının önüne geçmek için sürekli rekabet etmekten hoşlanan, kaybetmeyi içine sindiremeyen, saldırgan, öfkeli ve düşmanlık duygularını kolayca ortaya koyabilen, eleştirmekten kaçınmayan, aceleci, verilen işleri zamanında bitirme gayreti olan, verdiği söze sadık, sorumluluk duygusu yüksek, hepsi olmasa bile birçoğu bencil, kendi çıkarlarını her şeyin üstünde tutan, başarıya erişmek ve kazanmak için işlerini her şeyden daha çok önemseyen kimselerdir. Rekabet ve saldırganlık kişiyi her şeyi eleştirmeye yöneltir. Bu tür insanlar, neyin yanlış olduğu ve bu yanlışın nasıl düzeltilip iyileştirilebileceği üzerinde dururlar. Hata bularak ve mükemmellik bekleyerek, yaşadıkları özgüven eksikliğiyle mücadele etmeye çalışırlar (Braham, 1998: 174; Eren, 2006: 305-6)

A tipi davranış biçimi içinde olan insanları belirleyen üç ana özellik vardır. Rekabet içinde başarıya ulaşma çabası, abartılmış bir zaman darlığı, saldırganlık ve düşmanlıktır (Baltaş & Baltaş, 2006: 147).

Pek çok örgüt A Tipi davranışlar gösteren kişileri ödüllendirmekte ve kendi yöneticilerinden A tipi davranış modellerini benimsemelerini beklemektedirler. Bu nedenle de örgütlerdeki pek çok erkek ve giderek de kadın işgörenler fiziksel ve zihinsel sağlıkları pahasına bu özellikleri göstermektedirler. İşletmeler yöneticilik için A Tipinin tercih ederler. Bu kişiler yüksek devirde çalışan motor gibidirler. Verimlidirler ancak çabuk yıpranırlar (Işıksan, 2004: 90; Aydın, 2008: 33).

1950’li yıllardan beri, A Tipi insanların kişilik örüntüsü ile stres arasındaki ilişki ve bu tip kişilerin kalp hastalıklarına yakalanma riskinin daha yüksek olduğunu gösteren pek çok araştırma yapılmıştır (Aktaş, 2001; Kojima, Nagaya & Takahashi, Kawai & Tokudome, 2004; Şahin, Güler & Basım, 2009). A tipi kişiliğe sık olarak yöneticilerde rastlandığı, yöneticilerin %60’nın “A tipi”, buna karşılık % 12’sinin “B tipi” davranış özelliklerine sahip olduğu görülmüştür. A tipi bireylerin yöneticilik mevkilerine kolay bir şekilde yükselebilmelerine karşın, en başarılı tepe yöneticilerinin, B tipi kişiler arasından çıktığı görülmüştür (Şimşek, 1999: 300).

2.4.2.B Tipi Davranış Özellikleri

B tipi kişilik özelliğine sahip kişiler işleriyle ilgili olarak oldukça rahat davranırlar. Zaman ve başarı ile ilgilenmez, işte kalite aramaz ve başkalarıyla yarışmazlar. Mükemmele erişmek için çaba göstermez, heyecan ve telaşa kapılmazlar, sakin ve yumuşak kimselerdir, sabırlıdır, sorumluluk duyguları yüksek değildir, her şeyi olurlarına bırakma eğilimdedirler, aşırı ve çeşitli iş yüklenmekten hoşlanmazlar (Aktaş, 2001; Eren, 2006).

B tipi davranış gösteren insanlar, A tipine göre daha az rekabetçi ve daha az hırslı, kurallardan arınmış, esnek, yaptıkları işten zevk almayı bilen, kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayıran insanlardır. B tipi insanlarda vazgeçmeme ve yığılma gibi eğilimler çok sık görülmez. Stresten kaçınmak için boş vermeyi öğrenmişlerdir. Strese uyum sağlamaktansa, streslerini yönetme yolunu seçerler. (Braham, 1998; Aydın, 2008).

Bütün bu özellikleri B tipi kişiliğe yatkın insanların başkaları ile uzlaşmacı, geçimkar, aşırı hırslı ve bencil olmayan, mükemmellik peşinde koşmayan, toleranslı ve affedici davranışları, stres düzeylerini düşürücü bir etki yapar ve stresin doğurduğu sorunları dert etmez ve stresi daha az hissederler (Eren, 2006: 306).

A ve B tipi kişilerin belirgin özelliklerini aşağıdaki tabloyla özetlemek mümkündür

A Tipi Kişilik özellikleri	B Tipi Kişilik Özellikleri
Sürekli hareket eder	Zaman ile ilgilenmez
Hızlı yürür	Sabırlıdır
Hızlı yer	Eğlenmek için oyun oynar
Hızlı konuşur	Suçluluk duymadan dinlenir
Sabırsızdır	Acelesi yoktur
İki şeyi aynı anda yapar	İşi bitirmek için zaman saplantısı yoktur.
Başarıyı, miktarı ile ölçer	
Rekabeti sever.	
Zaman baskısını hisseder.	

Şekil 1. A ve B tipi Kişilik Özellikleri (Erdoğan, 1999).

2.4.3.Karma Tip

Örgütlerde çalışan bireyler A ve B tipinin özelliklerini karışık olarak da taşıyabilirler. Bu tip insanlara *karma tip* adı verilir. Ancak önemli olan bireyin hangi tipin özelliklerine daha yakın davranışlar sergilediğidir.

Örneğin bir insan hem çok sabırlı hem de çok sabırsız olamadığı gibi olağanüstü koşullarda herkes hızlı davranmak zorundadır. Burada önemli olan normal ve olağan koşullarda bile kişinin davranışlarına hırs, acele ve sürat egemen ise puanı düşük olsa bile A tipinin risklerine sahiptir. (Aydın, 2008).

Yukarıdakilerden de anlaşılaçağı gibi stres faktörleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin boyutu oldukça karmaşık görünmektedir. Bazı kişiler stres kaynağından daha fazla etkilenmekte, bazıları ise daha az etkilenmektedir. Yoğun bir yönetsel stres altında çalışan ve pek çok sorumluluk üstlenen okul müdürlerinin kişilik özelliklerinin tanınması, onların stres kaynaklarının belirlenmesi ve stresle etkili bir biçimde başa çıkabilmelerinin sağlanması açısından son derece önem arz etmektedir.

2.5.Stres ve Performans Arasındaki İlişki

Bireyin performansı, bireyin kendisi için tanımlanan, özelliklerine ve yeteneklerine uygun olan işi, kabul edilebilir sınırlar içinde gerçekleştirmesidir (Erdoğan, 1999). Stres performansı miktarına bağlı olarak olumlu veya olumsuz etkileyebilir. Az miktarda stresin, kişinin işinde daha özenli çalışmasını teşvik eden, yaratıcılığını uyan, çabalarını artıran, enerji verici bir etkisi olmaktadır. Yüksek düzeyde stres ise tam tersi bir etki yaratır. Aşırı stres, çözüm yerine, sorun ya da tehlike üzerinde yoğunlaşmaya sebep olur. Kişinin enerjisini yanlış yere yöneltmesine ve tüketmesine yol açar (Schermerhon, 1989: 649; Baltaş, 2006: 10).

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılaçağı gibi bilinenin aksine stres her zaman zararlı değildir. Stresin olumlu etkilerinden de söz etmek mümkündür. Bu nedenledir ki stresin yapıcı (eustress) ve yıkıcı (distress) olmak üzere iki boyutu vardır.

2.5.1.Pozitif Stres- Yapıcı Stres (Eustress)

İyi stres olarak da adlandırılan pozitif stres, insanın hayattan alabileceğinin en fazlasını elde etmek için vereceğı mücadelede, itici gücü oluşturur. Bu tür strese daha teknik bir terimle “uyarıcı” diyebiliriz. Stres kişinin sürekli değışen çevresine uymasını sağlayan, duygusal ve fiziksel etkileri olan, olumlu duygular da uyandırabilen bir olgudur. Stres, kişiye heyecan verir, harekete geçirir ve yeni bakış açıları kazandırır (Keenan, 1999; Baltaş, 2006).

Baltaş & Baltaş (2006: 69)’a göre yaşanan olumlu stresleri; yaratıcılığa katılımdaki stres, zaferin stresi ve hazzın stresi olmak üzere üç başlıkta toplamak mümkündür.

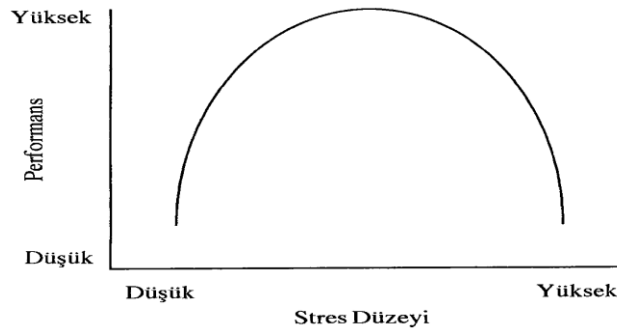
Olumlu stresin; kritik teslim tarihleri karşılamak, heyecan verici bir teklif sunmak, yeni problemler çözmek, kontrol etmek, ekip çalışmasına destek olmak, yeni beceriler edinmek, yeni bir işe başlamak ve bir krizle başa çıkmak konusunda kişiye enerji sağladığı öne sürülmektedir (Harvard Business School Publishing Corporation, 2007).

Stres düzeyindeki belli artışlar, performansta ve yeterlikte artışa yol açmaktadır. Bu sınırlar artı ya da eksi yönde aşılsa, performans ya da yeterlikte azalmalar başlar (Sunmaz, 2001).

2.5.2.Negatif Stres- Yıkıcı Stres (Distress)

Negatif stres, vücut ya da zihne zarar vermekle sonuçlanan çok ya da az uyandırılımdır. Uyandırılma, çok yüksek ya da çok alçak düzeyde oluştuğunda ister geçici ister kronik olsun, olumlu stres yerini negatif (yıkıcı) strese bırakır. Kötü stres olarak da adlandırılan olumsuz stres, bireyin üzerindeki baskıların iyice arttığı, başa çıkamayacağı bir hal aldığı durumlarda oluşur. Bu, insanların “stres altındayım” derken kastettikleri türden bir baskıdır. Eğer sorun çözülmezse, ruhsal çöküntüden fiziksel hastalıklara kadar uzanan etkileri görülür (Schafer, 1987: 7; Cranwell, 1990:15; Keenan, 1999: 7).

Stres ve performans arasındaki ilişkinin, aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi ters U eğrisi şeklinde olduğu gözlemlenmektedir. Çok az ya da hiç stresin olmadığı durumlarda birey, aktif ve yaratıcı değildir, sadece var olan konumunu sürdürme çabasıdadır. Bununla birlikte, optimal düzeydeki stresin işteki performansı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Optimal düzeyde stres, bireyin sorunlarını çözmesinde ve yaratıcı çalışmalarında uyarıcı rol oynamaktadır (Steers, 1991: 565).



Şekil 2. Stres Düzeyi ve Performans Arasındaki İlişki (Flanagan, 1994: 223).

Olumsuz stres, bireyin çok az veya çok fazla gerilim altında olduğu zamanlarda ortaya çıkar. Olumlu stres ise bireyin yeterli derecede gerilim hissedip motive olabildiği durumlarda ortaya çıkar ve en verimli şekilde çalışmasını sağlar (Braham, 1998).

Özetle, stresin her türü zararlı değildir. Önemli olan stresle nasıl başa çıkabileceğini bilmek ve ona göre önlemler almaktır. Bir miktar stres insanları motive eder, heyecan ve hırs verir. Aşırı düzeyde stresin bireyin performansı üzerinde olumsuz etkileri vardır. Daha önce de belirtildiği gibi, stresin birey ve örgüt üzerindeki olumsuz etkileri vardır. Bunlar arasında; kalp hastalığı, ülser gibi sağlık problemleri, tükenmişlik, işe devamsızlık, iş doyumsuzluğu gibi etkenler yer almaktadır. İş doyumu bu araştırmanın bağımsız değişkenleri arasında yer aldığından aşağıda daha ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

2.5.3. Stres ve iş doyumu arasındaki ilişki

İş sağlığında stres, çevresel etkilere karşı psikolojik ve biyolojik tepkileri kapsayan geniş bir tanımlamadır. Stres oluşturabilecek muhtemel yaşam alanları; iş yaşamı, bireysel yaşam ile aile yaşamıdır (Çardak, 2002).

Selye'ye göre insan er geç yıpranacaktır. Fakat karşılaştığı olaylar stres yaratarak bireyin enerjisini tüketir ve bu yıpranmayı hızlandırır. Stres bireyin enerjisini fiziksel ve psikolojik olarak tüketebilir (Budak & Budak, 2004)

İş stresi, birey ve örgüt üzerinde birtakım olumsuz etkilere sahiptir. İş yerindeki uzun süreli ve sık olarak tekrarlayan stresli deneyimlerin, bireylerde migren, koroner kalp hastalıkları gibi birtakım sağlık problemlerine, anksiyete, depresyon gibi ruhsal sorunlara, iş doyumsuzluğu, iş veriminde azalma, işe devamsızlık ve tükenme sendromu gibi mesleki ve sosyal sorunlara neden olduğu öne sürülmektedir (Akt, Tel, Karadağ, Tel & Aydın, 2003).

Stres ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarda bulunan ortak sonuç, bu iki değişken arasında negatif bir ilişkinin olduğu ve yüksek düzeyde stresin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği yönündedir (Özdayı, 1990; Sullivan & Bhagat, 1992; Cheuk ve ark., 2000; Çardak, 2002; Akınaltuğ, 2003). İş stresi arttıkça, günlük hayatta olduğu gibi iş yaşantısında da bir takım roller üstlenen bireyin, iş memnuniyetinin ve üretkenliğinin azaldığı görülmektedir. İş tatmini bu araştırmanın

bağımsız değişkenleri arasında yer almaktadır ve iş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar, ilgili araştırmalar bölümünde daha ayrıntılı bir biçimde işlenecektir.

Aşağıda iş doyumu kavramı ve boyutları, iş doyumunu etkileyen faktörler ve etkilediği değişkenlerle ilişkisine kısaca yer verilecektir.

2.6.İş Doyumu

Bireyin meslek seçim ile başlayan ve tüm yaşamı boyunca onu etkileyen, mesleki doyum kavramı, alan yazında iş doyumu ya da iş tatmini şeklinde de yer almıştır (Yalçınkaya, 2000; Koç, 2001).

İş doyumuna ilişkin araştırmacı ve yazarlar tarafından 1930’lu yıllardan beri pek çok tanım yapılmıştır. Ancak, ilk ciddi çalışmalar, 1911’li yıllarda Taylor’un araştırmaları ile başlamıştır. Aynı zamanda, 1927’lerde Western elektrik şirketinin Hawthorne kasabasında, Elton Mayo ve arkadaşları bu konuda çeşitli çalışmalar yürütmüş ve o güne kadar genel olarak benimsenmiş olan örgüt ve yönetim ilkeleri hakkında, yeni fikirlerin ortaya atılmasına ve bu ilkelerden pek çoğunun reddedilmesine yol açmıştır (Şimşek, 1999: 75). İş doyumuna ilişkin tanımlardan bir kısmı şöyledir

İş doyumu, çalışanların, işin kendini ve iş çevresini de içeren tüm etmenlere karşı göstermiş oldukları tutum ya da başka bir ifadeyle bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak da tanımlanmaktadır (Işıkhani, 1996; Robbins, 2001; Hongying, 2007).

Miner (1992: 116) ‘a göre iş doyumu, iş görenin işinden ne elde etmek istediği ile gerçekten ne elde ettiğini algılaması arasındaki farkın derecesidir. Bu yüzden iş doyumu işte tecrübe edilen ile istenilen arasındaki farkın bir fonksiyonudur.

Balcı (1985) iş doyumunu, iş görenin, işin bizzat kendisi, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları, birlikte çalışan kimseler ve örgütsel ortam (örgüt ve yönetimi, önderlik biçimleri, iletişim modelleri v.b) gibi iş boyutlarına ilişkin değerleri (istek, arzu, amaç v.b) ile iş görenin, bu değerlerinin işinde kazandırılması derecesine ilişkin algılamaları arasındaki farkın bir işlevi olarak tanımlamaktadır.

İş doyumu ile ilgili tanımlar farklılık göstermekle birlikte, iş doyumunun işle ilgili duygusal bir tepki olduğu görüşü ortaktır. Bu yüzden iş doyumu veya doyumсуuzluğu, iş görenlerin işlerini yaparken elde ettikleri başarı hissinden, çalıştıkları mekâna kadar

geniş bir yelpazeyi içeren faktörlere dayanmaktadır. İş hakkındaki olumlu duygular iş doyumuna, olumsuz duygular ise iş doyumsuzluğuna yol açar (İrban, 2004).

2.6.1.İş Doyum Boyutları (Bireysel Gereksinim Boyutları)

Bu çalışmada, iş doyumunun betimlenmesinde, Porter (1961) ölçeği kullanıldığı için, Porter modelinde yer alan fakat, Maslow'un gereksinim hiyerarşisine dayalı olarak Yalçinkaya (2000) tarafından geliştirilen boyutlara yer verilmiştir. Porter modelinde gereksinimler güçlülük derecelerine göre şöyle sıralanmaktadır; güvenlik, sosyal, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme (Akt, Yalçinkaya, 2000).

2.6.1.1.Güvenlik Gereksinimleri (Security Needs)

Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisinin ikinci basamağını güvenlik gereksinimleri oluşturmaktadır. Bu gereksinimler, insanların kendilerini güven içinde ve tehlikelerden uzak hissetmesine ilişkin gereksinimlerdir. Güvenlik içinde olma, korku duymama, kaygıdan kaçınma ve tehlikelerden korunma bu gereksinimlerin örneklerindendir (Maslow, 1970).

2.6.1.2.Sosyal Gereksinimler (Social Needs)

Saygı ve statü ihtiyacı, insanın sosyal bir varlık olarak başkalarıyla yaşama ihtiyacı duymasından kaynaklanmaktadır. İnsanlar, anlaşılabileceği ve sorunlarını çözen, başka bireylerle bir arada olmak ihtiyacı hissederler. Sevme, ait olma, kimlik duygusunu kazanma ve benimse ihtiyaçları sosyal gereksinimler arasındadır (Baron, 1986).

2.6.1.3.Saygınlık Gereksinimleri (Esteem Needs)

Dördüncü basamakta yer alan ve kendinden önceki üç basamaktaki gereksinimlerin kısmen ya da tamamen doyurulmasından sonra, ortaya çıkan saygı ve statü ihtiyacı, tanınma, kendini gösterme, prestij kazanma, kendine güven duyma ve takdir edilme gibi ihtiyaçları kapsar (Maslow, 1970).

2.6.1.4.Otonomi –Bağımsızlık Gereksinimleri (*Autonomy Needs*)

Maslow'un gereksinim hiyerarşisine, Porter (1961) tarafından eklenen gereksinim alanıdır. Bu alan Porter hiyerarşisinde saygı gereksiniminden sonra gelmektedir. Bunlar; bağımsızlık, geleceği ve iş çevresini kontrol edebilme, bireyin kendine yön vermesi, kendini denetleme ve yönetmesi gibi gereksinimleri kapsamaktadır (Akt. Yalçinkaya, 2000).

2.6.1.5.Kendini Gerçekleştirme (*Self Actualization Needs*)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının en üst basamağında yer alır ve kendinden önceki ihtiyaçların kısmen tatmine ulaşmasıyla ortaya çıkar. Kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar yapma ve yaratma gibi ihtiyaçları içermektedir (Baron, 1986).

2.6.2.İş doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu; iş görenin, örgütçe doyurulmasını umut ettiği gereksinimlerine ulaşmasıyla, ortaya çıkan bir haz duygusudur. İş doyumunun etkenleri, bu hazzı ya da olumlu duyguları yaratan örgütsel koşullar ve örgütçe doyurulan gereksinimlerdir (Başaran, 1991).

İş tatmini sağlayan veya tatmin olmama haline neden olan bireysel gereksinimler ve değerler ile iş tatmini faktörleri, kişiden kişiye değişir ve bunların her birinin bireylerin tutumlarını etkileme derecesi farklıdır. Bunun nedeni, bireysel özellikler ve iş tatmin faktörlerinin kişilerin tutumlarını etkileme derecesinin farklılığıdır. İş tatmini yaratan faktörler, bireysel ve örgütsel faktörler adı altında iki başlıkta incelenebilir (Erdoğan, 2002).

2.6.2.1.Bireysel faktörler

Alanyazın incelendiğinde, iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında en sık söz edilenlerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, çalışanın kişiliği ve çalışma süresi (kıdem) olduğu görülmüştür. Aşağıda bu faktörler kısaca açıklanacaktır.

Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelen eski ve araştırmaların pek çoğu, yaş ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir (Öncel, 1998; Esen,

2001; Tunacan, 2005). Genç çalışanların, işe ait beklentilerinin yükek olması, onların tatminsizliğe kapılma olasılıklarını arttırmakta olduğu savunulmaktadır. Bireylerin yaşlandıkça, deneyimlerinin güçlenmesi, ödüllerin artması ve terfi olanaklarının artması gibi nedenlerden dolayı iş tatminlerinin arttığı öne sürülmektedir (Erol, 1998).

Cinsiyet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların bu konuda farklı sonuçlar elde ettikleri görülmüştür. Bazı araştırmalar kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla işlerinden ve işin çeşitli unsurlarından daha az memnun olduklarını gösterirken (Öncel, 1998; Akınaltuğ, 2003; Çarıkçı, 2004) , bazı araştırmalarda da tam tersi sonuçlar ortaya çıkmıştır (Tunacan, 2005).

Eğitim Durumu ile *tatmin* ile yakından ilişkili diğer bir etken olarak değerlendirilmektedir. Genel olarak, yapılan araştırmalar, iş tatmininin eğitim düzeyi yüksek kişilerde daha fazla olduğunu göstermektedir (Baysal, 1981; Tunacan, 2005).

Medeni durum ile *iş tatmini* arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yapılan araştırmalarla desteklenmiştir (Çardak, 2002; Akınaltuğ, 2003)

Çalışma Süresi (kıdem) ile *iş doyumu* arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda genel olarak iş doyumu ile kıdem arasında anlamlı bir fark bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Bektaş, 2003; Avşaroğlu, Deniz & Kahraman, 2005) .

2.6.2.2.Örgütsel faktörler:

Alanyazın incelendiğinde, iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler arasında en sık söz edilenlerin iş ve niteliği, yönetim ve denetim, ücret, çalışma grubu ve koşulları olduğu görülmüştür. Aşağıda bu faktörler kısaca açıklanacaktır.

İşin kendisi. İş hakkındaki toplumsal düşünce doğrudan iş doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Her kültür veya alt kültürün yarattığı idealler olduğu gibi, çalışanların yapmak istemeyecekleri, yapmayı hayal etmedikleri işler de vardır. İşin yapısal özelliği de doyumunu etkileyen faktörlerdendir. İşin ilginç olması, kişiye öğrenme fırsatı vermesi, sorumluluk gerektirmesi birer doyum nedenidir. İş doyumunu oluşturan değişkenler arasında işin çekici olması önemli bir yer teşkil eder. Bir iş kişiye ne kadar ilginç ve yenilikçi gelmekte ise o derece doyum sağlayabilmektedir (Erdoğan,1999).

Bir işin aynı tempoda sürekli tekrarlanarak yapılması sonucunda, iş görenin duyduğu yorgunluk ve bıkkınlık durumlarına monotonluk adı verilir. Monotonluk is

görenler için baslıca şikâyet ve doyumsuzluk kaynağı olmaktadır. İşin gerektirdiği moral koşullarında ortaya çıkan aksaklıklar da iş doyumunu düşürmekte ve bir takım şikâyetlere neden olmaktadır. İşyerlerinde iş ile ilgili örgütlenme bozuklukları, morale ilgili şikâyetlerin başında gelmektedir. Bazı hallerde, iş yöntemleri, uygulama olanaklarından yoksun bulunmaktadır. Bu yöntemlerin uygulanmasını kolaylaştıracak moral koşulları, çalışanları daha sıkı işbirliğine götürecek çarelerin düşünülmesidir. Bu ise, örgüt tarafından meydana getirilen aşırı işbölümünün ortadan kaldırılması ile gerçekleştirilebilir. Böylece yaratılan işbirliği olanakları ve bunların doğurduğu iş arkadaşlığı ve samimi atmosfer, üretim üzerinde olumlu etkiler yapacaktır. İş yerlerinde monotonluğun giderilmesi için yönetim tarafından çalışma saatlerinin kısaltılması, dinlenme sürelerinin programlı şekilde ayarlanması v.b önlemler alınabilir (Budak, 1999; Eren, 2006).

Yönetim. İş görenin çalıştığı örgütün doğası, yönetimin niteliği, iş doyumundaki önemli etkenlerden biridir. Örgütün yönetim biçimi ve örgütte oluşturulan ortamın iş görenlerin işten doyumunu ile ilişkisi yüksektir. Güven veren, adil, çatışmaların en az olduğu bir ortamın iş görenin doyumunu olumlu etkileyeceği açıktır. (Başalp, 2001: 51).

Toplumca tanınmış, hizmet çevresi geniş olan, önemli sayılan örgütlerle çalışanların yaratıcılığına yer veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimleri, çalışanlara daha yüksek doyum sağlarlar (Başaran, 2004). Bir örgütte, yönetimin iş görenleri verimli kılması, isten doyuma ulaştırması, takım çalışmasını gerçekleştirmesi, iş görenlerin uyumunu sağlaması ve çatışmaları yönetmesi, örgütü dinamik bir niteliğe kavuşturmasıyla mümkündür (Özdemir, 2000: 7).

Ücret ve yükselme olanakları. Ücret konusu iş tatmininde temel faktörlerden biridir, fakat çalışanların yaptıkları işlerden dolayı değişmektedir. Kişinin işinden beklediği ücreti alabilmesi veya elde ettiği ücret ile ekonomik beklentilerinin karşılayabilmesi onun işine karşı tutumunu olumlu kılmakta, kişi açısından iş tatminini artırmaktadır (Tüzel, 2002).

Düşük ücretli işlerde personel devir hızı (işten ayrılma oranı) yüksek olmaktadır. Ortalamanın altındaki düşük ücret, personelin fizyolojik ihtiyaçlarının tam olarak tatmin

edilememesi sonucunu doğurmakta onları moralsizliğe ve hatta iş yerini terk etmeye sevk etmektedir (Eren, 2006).

Ücretin beklentilerle uyuşmamasının bir tatminsizlik nedeni olduğu bilinmektedir. Fakat her durumda istenen ücretin elde edilmesi söz konusu değildir. Ancak iş tatmini açısından alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir (Tüzel, 2002). İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden bir diğeri ise yükselme olanaklarıdır. Yükselmenin anlamı iş görenden iş görene değişmektedir. Yükselme, bir iş görene göre psikolojik gelişme anlamına gelirken, başkalarına göre, daha çok para kazanma, daha yüksek yüksek onur elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Her iş görenin yükselmeye bakış açısı farklı olunca yükselmenin yaratacağı doyum ya da doyumsuzluk da farklı olacaktır. Çalışanların adil bir sistem doğrultusunda ödüllendirilmesi de iş tatminini olumlu yönde etkileyecektir (Başaran, 1991; Erdoğan, 1999).

Çalışma şartları: İş görenlerin doyumunu etkileyen önemli faktörlerden olan çalışma ortamı ve koşulları bireyin iş ortamına ilişkin algılamaları ile ilgilidir. Çalışma koşulları duruş ve hareketler, yorgunluk, gerilim, monotonluk, iş güvenliği, kazalar, motivasyon, vardiya çalışması, çalışma süresi ve saatleri, dinlenme aralıkları vb. alt faktörlerin tamamının oluşturduğu bir kavramdır. Çevresel koşullar, aydınlatma, gürültü, titreşim, sıcaklık, nem, hava akımı, toz, düzen ve temizlik, renk ve manzara etmenlerini içerir (Başalp, 2001: 47).

İşin fiziksel şartları bir iş doyumunu nedenidir. İşin çalışan için tehlikeli olması, iş ortamının aşırı soğuk veya sıcak olması gibi değişkenler iş doyumunu etkilemektedir. Çalışma koşulları hem kişisel rahatlık hem de işi iyi yapma açısından önemlidir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi, işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini kolaylaştıracaktır (Erdoğan, 1999).

2.6.3. İş doyumunu ve Etkilediği Değişkenlerle İlişkisi

2.6.3.1. İş gücü devri ve devamsızlık

Günümüz işletme ve yöneticilik sorunlarının başta gelen ve en önemli olgularından biri de devamsızlıktır. Devamsızlık, işletmenin verimliliği bakımından önem taşıdığı kadar, işletme içi ilişkiler, personelin moral gücü ve sağlığı açısından

önem taşımaktadır (Eren, 2006). İş doyumu ve devamsızlık arasında ters yönü bir ilişkinin olduğu söylenebilir. İş doyumu düşükse, işgörenlerin işlerine devamsızlık ya da geç gelme olasılıkları yüksek olduğu iddia edilebilir (Günbayı, 2000)

Aynı ilişki, iş tatmini ve işten ayrılma arasında da söz konusudur. Bir çalışanın tatmini ne kadar yüksek olursa, işten ayrılma olasılığı bir o kadar az olur. İş tatmini arttıkça iş gücü devri oranlarının alt düzeylere indi görülmektedir (Tüzel, 2002). Vroom (1964), iş tatmini ve iş bırakma ihtimali arasında ters yönde ve tutarlı bir ilişkinin varlığından söz etmektedir (Akt. Özdayı, 1990).

2.6.3.2.Verimlilik:

Sistem kavramı açısından, en gerçekçi yaklaşım, doyum ve verimliliğin birbirini etkileyen dairesel bir ilişki içinde olduğudur. Bu model, edinimin, ödül ve doyumun sağlandığını, bunların da algılanan yüksek bekleyiş nedeniyle, daha çok çabaya yol açtığını varsayar. Yüksek çaba, etkin edinime yol açar, bu da yine, dairesel bir ilişki içinde doyumda artış sağlar. Etkin önderlik sağlandığı takdirde, bu model kullanılarak yüksek iş doyumu, verimlilik için, bir zemin hazırlar (Günbayı, 2000).

2.6.3.3.Yabancılaşma: Alanyazın incelendiğinde, tatmin ve yabancılaşma kavramlarının kimi otoriteler tarafından eş anlamlı kullanıldığı görülmekte, tatminin gerçekleştiği durumlarda yabancılaşmanın az olacağı ileri sürülmektedir (Aldemir, 1993: 65).

Örgüte yabancılaşan işgören, örgütün kendine verdiği örgütsel ve toplumsal konumu, saygınlığı reddeder. İşini elverdiğince yaşamının bir kesimi olarak görmemeye; işinden özel yaşamında söz etmemeye çalışır. Örgütün yönetimine, toplumsal işlere arkasına döner. Örgütü ve işi ile gurur duymaz. Kendine örgüt dışında doyum kaynakları arar (Başaran, 1991).

Yukarıda iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile iş doyumu ile etkilediği değişkenlerle olan ilişkisine yer verilmiştir. Yapılan alanyazın incelemesinde stres ve iş doyumu arasında da güçlü bir ilişkinin var olduğu görülmüştür. Stresin birey ve örgüt üzerinde birtakım olumsuz sonuçlar doğurduğu bilinmektedir. İş doyumsuzluğu ise bu olumsuz sonuçlardan sadece bir tanesidir.

İş doyumunun boyutları, iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunun tanınması özellikle karmaşık ve yoğun problemlerin yaşandığı ve bu problemlerin yaratmış olduğu yüksek düzeyde stresle başa çıkmak zorunda kalan okul müdürlerinin yaşamış oldukları stresin en aza indirilmesi açısından oldukça önemli görünmektedir. Nitekim okul müdürlerinin iş doyum düzeyleri ile stresle başa çıkma yetenekleri arasında bir ilişki olduğu ve eğitim örgütlerinde başarının anahtarı olarak görülen okul müdürlerinin sorunlara daha gerçekçi yaklaşımları açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Aşağıda stresle başa çıkma yolları ile ilgili daha ayrıntılı bilgiye yer verilecektir.

2.7. Stresle Başa Çıkma Yolları

Stres (Billings & Moos, 1981; Coyne, Aldwin & Lazarus, 1981), 1960'lı yıllarda önemli yaşam olayları üzerine yapılan araştırmalarda çeşitli psikolojik sorunlarla ilişkisi kurulan bir kavramdır. Ancak, 1970'lerde, stres yaşayan herkesin hastalanmadığı ileri sürülerek, bir ara değişken aranmış ve Freud'un "*savunma mekanizmaları*" yeniden gözden geçirilerek, "*başa çıkma*" kavramı ortaya atılmıştır (Akt. Şahin & Durak, 1995).

Baş çıkma kavramı, insanların yaşamlarını devam ettirirken karşılaştıkları güçlüklerle mücadele etme biçimleri veya yolları olarak açıklanabilir. Baş çıkma, stres yapıcıların uyandırdığı duygusal gerilimi azaltma, yok etme ya da bu gerilime dayanma amacıyla gösterilen davranış veya duygusal tepkilerin bütünü olarak da nitelendirilebilir (Uçman, 1990: 58; Türküm, 1999: 7).

Stresle baş çıkma, stres yapıcıların uyandırdığı duygusal gerilimi azaltmak, yok etmek ya da bu gerilime dayanma amacı ile gösterilen davranış ve duygusal tepkilerin bütünüdür. Stresle baş çıkma veya diğer bir deyişle stres yönetimi, ruh ve beden sağlığını korumak, üretici ve verimli bir yaşam sürdürmek için gereklidir (Akt. Aydın, 2008).

Tarihsel olarak bakıldığında stresle baş çıkma stratejilerinin beş farklı açıdan ele alındığı görülmektedir. Bunlar: Freud'un psikoanalitik kuramında önerdiği bilinçdışı savunma mekanizmaları, Erikson'un yaşam dönemleri yaklaşımında sözünü ettiği, özgüven, öz yeterlilik ya da içsel kontrol gibi bireysel kaynaklar; evrim kuramı ve davranışçı akımdaki, problem çözme çabaları; Canon, Selye gibi araştırmacıların ileri

sürdüğü, hem insanların hem de hayvanların stres karşısında gösterdiği, genetik olarak programlanmış tepki; organizanın, kendi fizyo-psikolojik kaynaklarının zorlanıp tükenmesi karşısında gösterdiği, uyum yapmaya yönelik, sürekli değişen, bilişsel ve davranışsal çabalar olarak sıralanabilir (Akt. Şahin & Durak, 1995: 57).

Stresle başa çıkma genel bir eğilim olarak problem ve duygusal odaklı stratejiler olmak üzere, iki ana grupta toplanmaktadır. Birinci tip başa çıkma stresle direk meşgul olmayı içere problem odaklı bir diğer deyişle aktif stratejileri içerir. Burada, gerçekçi bir şekilde problemi çözmeye yönelik bilişsel aktiviteler kullanılır. Soruna yönelik başa çıkmada birey, stres durumunun kontrol altına alınabileceğine karar verir ve eyleme geçer. İkinci yöntem ise durumu değiştirmeye yönelik aktif, mantıklı çabalar yerine, stres veren duruma ilişkin yaşanan duygularda ayarlamaya gitmeyi içerir. Yapılanma duygusal tercihlerle gerçekleştirilirken, ulaşılabilecek başa çıkma sonucu çoğunlukla stresin etkilerini hafifletebilme veya değiştirebilme yönündedir. Bu yöntemi kullanan birey, stres durumunun yarattığı olumsuz duyguları kontrol altına alıp olumlu bir yöne odaklanmaya çalışır. Başa çıkma seçimlerinin aktif ya da pasif olması, mantıksal durum analizi, yardım arama eğilimleri, problem çözme becerisi, uyumlu davranışlar sergileyebilme ve kişisel kontrol edebilirlik inançları ile ilişkilidir. (Lazarus & Folkman, 1984; Holahan & Moos, 1985; Uçman, 1990).

Stres yaşamın kaçınılmaz bir olgusudur ve iş ortamları strese her zaman elverişlidir. Stres yaşamın özünde vardır ve daima da var olmaya devam edecektir. Bireyin kariyerinde doyumunu ve etkililiği, stresi, yani iş stresini kontrol altında tutmasına bağlıdır. Gelişmek, doyumlu ve mutlu bir yaşam sürmek, stresi göze almayı ve onunla etkin başa çıkmayı gerektirmektedir (Balcı, 2000; Aydın, 2006).

Stresle başa çıkma stratejileri bireysel ve örgütsel başa çıkma stratejileri olmak üzere iki grupta incelenebilir.

2.7.1. Bireysel Düzeyde Stresle Başa Çıkma Yolları

Bireysel olarak kullanılan bazı stratejiler stresle başa çıkmada çok önemli ve gerekli bir yer tutmaktadır. Bu stratejilerin ortak yönü, hemen hemen tümünün kişisel alışkanlıklar ile fiziksel, psikolojik ve davranışsal yapıların kontrol altına alınmasını öngörmeleridir. Böylece bedende başlayan ve zararlı olan stres tepkisi karşı önlemler

alınarak etkisiz kılınmaya çalışılmaktadır. Aşağıda bu strateji ve tekniklerle ilgili daha ayrıntılı bir bilgi verilecektir (Aydın, 2008). Bu stratejilerden bazıları aşağıda sıralanmıştır ve dönüşüm tekniklerini içerir (Tutar, 2000). Olumlu düşünme, kaçınılamayan stresle yaşamayı öğrenme, stresin avantajlarını kullanma, bilişsel yeniden yapılanma, problem çözme, zaman yönetimi zihinsel başa çıkma yolları arasında yer almaktadır (Aydın, 2008).

Kişilik özelliklerinin değiştirilmesi. Kişilik özelliklerinden kaynaklanan davranışlar, stres düzeyini doğrudan etkilemektedir. Zihinsel ve davranışsal süreçleri kullanarak kişilik özelliklerinin değiştirilmesi, bireylerin stresli durumlar hakkında farklı düşünmesini ve farklı davranmasını sağlar (Aydın, 2008).

Bedensel Hareket (Spor ve Fiziksel Egzersiz). Meditasyon, yoga, jimnastik gibi birçok gevşeme tekniği stresin kontrolünde kullanılabilir. Bu tekniklerden bazıları insanın strese direncini artırırken, bazıları stresörlerin yarattığı belirtileri bir anda hafifletirler. Bazıları ise stresi önleyici olarak da kullanılabilir .(Budak& Budak, 2004)

Solunum Egzersizi. Nefes almanın kendisi bir gevşeme yolu olduğu gibi, bütün gevşeme egzersizlerinin de önemli bir parçasıdır. Doğru ve derin nefes almanın, damarları genişletme ve kanın, dolayısıyla oksijenin bedenin en uç noktalarına kadar ulaşmasını sağlama özelliği vardır. Doğru ve derin olarak alınan nefes, bireyde başlayacak veya başlamış olan stres zincirini kırmakta ve ters yöne çevirmektedir (Şahin, 1998).

Toplumsal destek. Toplumsal destek, bireylerin yaşam alanları içerisinde başka birey ya da gruplarla etkileşimini anlatmaktadır. Bireylerin aile, toplum ve iş yaşamlarında birlikte oldukları diğer insanlar tarafından desteklenme düzeyleri, paylaşım oranları ve birliktelikten aldıkları zevk, onların stresle mücadele etmedeki başarı düzeylerini artırmakta ve stresten daha az zarar görmelerini sağlamaktadır (Aydın, 2008).

Gevşeme. Gevşeme eğitimi, stres altındaki bireyde başlayan stres tepkisinin tam karşıtı bit etki yapar. Stres tepkisinde kaslar gerilir, kan basıncı ve kan şekeri yükselir, solunum artar. Oysa gevşeme hareketleri ile kaslar rahatlar, tansiyon düşer, solunum yavaş ve derin olur, kan şekeri azalır. Gevşeme tekniğı kullanıldığında bedende başlayan psikosomatik stres tepkisi kırılır ve zararları engellenmiş olur (Baltaş & Baltaş, 2006).

Peters v.d. (1978), gevşeme tekniklerinin genel sağığı, verimliliğı artırdığını, işgörenin kendisini iyi hissetmesine ve yüksek tansiyonda azalmalara neden olduğunu savunmaktadırlar (Akt. Budak & Budak, 2004).

Biyolojik Dönüt. İnsanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin, bir araç yardımı ile farkında olduğu bir eğitim programı içinde otonom etkinliklerini istenilen yönde düzenlemeyi öğrendiğı bir yöntemdir. Uzman personel gözetimi altında bireyler stres belirtilerini feedback araçları yolu ile azaltmayı öğrenebilmektedir. Biyo-feedback araçları, bireylerin farkındalık kazanarak stresin istenmeyen etkilerinin azaltılmasına yardımcı olur (Aydın, 2008).

Dua ve ibadet. Dua yüzyıllarca, gerilimle, gerilimle başa çıkma için kullanılmıştır. Dua sırasında tekrarlanan kelimeler, meditasyon da olduğu gibi odaklaşmayı sağlayacağından bireyin gevşemesini sağlayabilir. Ayrıca dua ederken kaygı ve hareketlilik azalır. Dua etmek bireyin ümit ve iyimserliğini yükseltebilir (Altuntaş, 2003).

Zaman Yönetimi. Zamanı iyi kullanamama, yapılacak işlerin son ana bırakılması dolayısıyla zaman baskısı altında olma önemli bir stres kaynağıdır. Bu nedenle yapılacak işlere ilişkin bir planlama yapma ve zamanı kullanma etkili kullanmaya yönelik davranışlar, zaman baskısından kaynaklanan stresle baş etmede oldukça etkili bir yöntemdir (Aydın, 2008).

2.7.2.Örgütsel Düzeyde Stresle Başa Çıkma Yolları

İş yaşamından kaynaklanan stresle basa çıkma stratejileri, iş görenlerin iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ve azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Bu bağlamda iş stresi kaynakları olan politikalar, yapılar, fiziksel şartlar ve stresle baş etmede yardımcı olacak bir formatta değerlendirilmesi ve gerekiyorsa düzenlemelerin yapılması gerekmektedir (Aydın, 2008).

Örgütsel düzeyde stresle başa çıkmak için kullanılabilecek stratejiler aşağıda açıklanmıştır.

Çatışmayı azaltma ve örgütsel rolleri açıklama: Çatışmanın azaltılması ve örgütsel rollerin açık olarak ifade edilmesi, örgütsel stresi azaltabilir ya da ortadan kaldıracaktır. Örgüt içindeki her işten ne beklendiği, bu işi yerine getirmek için hangi bilginin ve desteğin gerekli olduğu ortaya konmalıdır. Diğer bir deyişle örgüt, bireylere kendilerinden ne yapmalarını beklendiğini, işlerin içeriğinin ve gerektirdiği sorumlulukların neler olduğunu açıkça ve tam olarak belirtmelidir. Böylece örgüt, bireyin çatışan istekleri, ne yapacağını bilemediği durumlarla ya da yanlış anlamalarla karşılaşmaz (Luthans, 1995: 313).Okul örgütünde çalışanların, birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan çatışma eğitim faaliyetlerinin durmasına veya karışmasına neden olur. Çatışma genelde olumsuz bir anlam taşır. Eğitim çalışanları arasındaki gerilim, moral bozukluğu, iletişim için isteksizlik, işlerin aksatılması, geç gelme, bağırma ve kapıların çarpılması çatışmanın varlığının belirtileridir. Birçok çatışma zarar verici şekilde sonuçlanır. Stres çatışmanın olumsuz sonuçlarından yalnızca bir tanesidir. Ancak, çatışma etkili yönetilirse yapıcı sonuçlara yönelebilir. Burada görev okul yöneticisine düşmektedir. Çatışmayı yok etmek yerine etkili bir biçimde yönetmek yapıcı sonuçlara yönlendirir (Korkmaz, 1994: 2; Balcı, 2000: 34).

Karar verme sürecine katılma: Karar verme sürecine katılma, bireylerin iş üzerinde kontrol duygusunu artıracaktır. Kararlara katılma ile iş doyumu, rol çatışması ve rol belirsizliği arasında güçlü bir ilişki vardır. Bu ilişki, bireyleri kararlara katmanın stresi önleyen etkili bir yol olduğunu önerir. Katılımı artırma, karar verme sürecindeki merkezileşmeyi ortadan kaldırarak iş performansı sorumluluğunu diğerlerine de dağıtır.

Böylelikle, bireyin işe olan bağlılığı artar ve buna bağlı olarak da rol çatışması ve belirsizliği ortadan kalkarak stres azalır (Tosi, Rizzo & Carroll, 1986; Steers, 1991).

Güçlüol (1985:49)'a göre, örgütün verimliliği, verilen kararın uygulamasındaki başarı ile ölçülür. Eğitim örgütlerinde, kararları uygulamaya aktaran okul yöneticileri ve öğretmenlerdir. Bu nedenle, onların kararlara katılması zorunlu hale gelmektedir (Akt. Yalçinkaya, 2000: 136).

Kariyer planlaması ve yönetimi: Kariyer planlaması, bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama sürecinde, kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme sürecidir. Her işgören, kariyeri hakkında örgütün geliştirdiği kriterleri açıkça bilmek ister. Kariyer planlaması işe bağlılığı artırır, yükselme tatmini için bireyi geliştirir ve yeni değişik alanlara girmeleri yolunda onları teşvik eder. İş görene kariyeri hakkında güvence verildiğinde, onun stres belirtilerinden korunması da sağlanmış olur (Budak & Budak, 2004).

Uzman ve başöğretmenlik gibi unvalarla kariyer planlama ve geliştirme düşüncesinin resmi olarak eğitim çalışanlarının gündemine ve iş hayatına girmesi, son derece önemli bir adımdır ve üzerinde kararlı ve ciddiyetle durulursa meslekte yeni bir modelleşme pratiği oluşturacağı düşünülebilir. Uygulanacak sistemin eğitim çalışanlarının ücretlerine de belli bir oranda yansıtacağı, zamanla önemli fırsatlar ve avantajlar ortaya çıkaracağı, eğitimin ve eğiticinin kalitesini artıracığı açıktır.

İş zenginleştirme: İş zenginleştirme hem işin içerdiği sorumluluk, tanınma, başarı fırsatı gibi etmenlerin hem de farklı beceriler, görevin kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik gibi işin özüne ilişkin niteliklerin geliştirilmesini içerir. Zenginleştirilmiş görevler, daha rutin ve yapılandırılmış işlere göre stres kaynaklarının azaltılmasını sağlayacaktır. Ayrıca bazı bireyler için zenginleştirilmiş işlerin daha çok stres yarattığı da unutulmamalıdır (Aydın, 2008).

2.8.İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, stresle ilgili olarak yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış bazı çalışmaların özetlerine yer verilmektedir.

2.8.1.Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Çoban ve Hamamcı (2008) tarafından yapılan bu çalışmanın amacı, Stresle Başa Çıkma Programının okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesidir. Çalışmaya Gaziantep Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda görev yapan 21 psikolojik danışman katılmıştır. Deney grubu 6 bayan ve 4 erkek, Kontrol grubunda ise 6 erkek, 5 bayan psikolojik danışman bulunmaktadır. Araştırmada önce çalışmaya gönüllü katılmak isteyen psikolojik danışmanlar seçkisiz örneklem yöntemi ile deney ve kontrol gruplarına ayrılmış, daha sonra onlara Maslach Tükenmişlik Ölçeği ön test olarak verilmiştir. Ön test ölçümünün ardından deney grubunda yer alan bireylere 10 oturumdan oluşan Stresle Başa Çıkma Programı uygulanmıştır. Bu süre içerisinde kontrol grubundaki bireylerle hiçbir işlem yürütülmemiştir. Uygulamaların bitiminden bir hafta sonra deney ve kontrol gruplarına aynı ölçme aracı son test olarak tekrar uygulanmıştır. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacı ile araştırmada Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türk kültürüne uyarlanması doktor ve hemşireler üzerinde Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, deney grubundaki psikolojik danışmanların kişisel başarısızlık düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığı belirlenmiştir.

Baloğlu (2008), öğretmen adaylarının kontrol algıları ve stresle başa çıkma stratejileriyle ilgili tercihleri arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında tarama modelini kullanmıştır. Araştırmanın örneklemini Kırşehir üniversitesi eğitim fakültesindeki 267 aday öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen, Şahin ve Durak (1994) 'ça Türkçe'ye uyarlaması yapılan Stresle Başa Çıkma Tarzları ölçeği ile Miller (1988) tarafından geliştirilen, Abacı (1996) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Öğrenci Kontrolü ölçeği kullanılmıştır. Araştırma

sonucunda, aday öğretmenlerin stres karşısında en çok çaresiz yaklaşımı kullandıkları görülmüştür.

Aslan (2007) tarafından gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, çalışanların stresle başa çıkma da hangi tutumları daha çok kullandıklarını tespit etmek ve bu tutumların, çalışanların sosyo-demografik, iş ve çalışma koşulları açılarından farklılık gösterip göstermediğini ortaya çıkarmaktır. Yüz yüze anket tekniğinin uygulandığı araştırmanın örneklem kümesini Konya ilinde makine ve teçhizat sektörü oluşturmaktadır. Bu grup, aynı zamanda ana kütle olarak da kabul edilmiştir. Araştırma merkezi olarak, Konya merkezi alınmıştır. Konya’da faaliyet gösteren dört büyük KOBİ’de çalışan 254 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçek, Özbay ve Şahin’in çalışmasından alınmış 43 maddelik *Stresle Başa Çıkma Tutumları Envanteri* dir. Testin orijinali esasen Özbay tarafından ABD’de üniversitede okuyan yabancı öğrencilere yönelik geliştirilmiş olan 56 maddelik stresle başa çıkma yolları ölçeğidir. Araştırmanın sonucunda; katılımcıların stresle başa çıkma da en fazla aktif planlamayı; en az ise biyokimyasal kaçma soyutlanma tutumunu kullandıkları tespit edilmiştir. Stresle başa çıkma boyutlarından; aktif planlama, dış yardım arama, kaçma-soyutlanma (duygusal-eylemsel), kaçma-soyutlanma (biyokimyasal), kabul-bilişsel yeniden yapılanma boyutları sosyo-demografik ve iş değişkenleri açılarından fark gösterirken; dine yönelme, sosyo-demografik ve iş değişkenleri açılarından anlamlı bir fark göstermemiştir.

Bulut (2007) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının, yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini, İzmir il merkezi ve ilçelerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan 112 kadın ve 29 erkek olmak üzere toplam 141 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Verilerin toplanması amacıyla Yaşam Doyumu ölçeği, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ölçeği, Olumsuz Otomatik Düşünceler ölçeği ve Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara, Yaşa göre, “Sosyal Destek Arama ”alt ölçeğinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Mezun olunan kurumda kazandırılan bilgi ve becerileri yeterli olarak algılayan danışmanların yeterli algılamayanlara göre, “problem çözme” ve “yaşam doyumu düzeyleri” yüksek bulunmuştur. Korelasyon analizi

sonuçlarına göre “Yaşam doyumu” ile “olumsuz otomatik düşünme” ve “kaçınma” arasında negatif yönde; “Kaçınma” ile “olumsuz otomatik düşünceler arasında” da pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Erkmen ve Çetin (2007) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, Osmaniye ilinde görev yapmakta olan beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenler açısından incelemesidir. Araştırmanın örneklemini Osmaniye il merkezinde bulunan ilköğretim okulları ve liselerde görev yapan 58 öğretmen dâhil edilmiştir. Araştırmada Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin stresle başa-çıkma tutumlarını ölçebilmek için Stresle Başa-çıkma Tutumları Envanteri’nden yararlanılmıştır. Orijinal hali Özbay (1993), tarafından Amerika Birleşik Devletlerinde, üniversitede öğrenim gören yabancı uyruklu öğrencilere yönelik geliştirilmiş olan stresle başa çıkma yolları ölçeğidir. Envanterin Türkçe uyarlaması, Özbay ve Şahin (1997), tarafından yapılmıştır. Çalışmanın bulgularına göre, beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tutumları ölçeği alt boyutlarında yaş, medeni durum ve hizmet sürelerine göre anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin özellikle yaş ile birlikte tecrübenin de artmasıyla stresle başa çıkmada olumsuz baş etme tarzı kullanımını azalttığı belirlenmiştir. Buna ek olarak, stresle başa çıkma tutumları açısından evli olan ve çocuk sahibi olan öğretmenlerin daha başarılı oldukları bulunmuştur.

Acar (2006), “Ortaöğretim okul müdürlerinin atışma yönetim stilleri ve bu çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin stres düzeylerine etkisi” adlı çalışmada, ortaöğretim okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerini ve bu stillerin öğretmenlerde yarattığı stres düzeylerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin ve öğretmenlerin stres düzeylerinin belirlenmesinde genel tarama modeli ve okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin demografik özellikleri ve stres düzeyleriyle ilişkisinin belirlenmesinde ise ilişkisel tarama modelinin kullanılmıştır. Bu araştırmanın evrenini, Ankara ilinde Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma evreni, Ankara ili merkez ilçelerinden seçilen okullardır. Örnekleme alınan okullar tesadüfî örnekleme tekniği kullanılarak belirlenmiştir. Buna göre; Ankara ilinin seçilen yedi merkez ilçesinden rastlantısal yöntemle seçilen 12 ortaöğretim okulu

örnekleme alınmıştır. İlçelerden alınacak okul sayısı belirlenirken oranlama yoluna gidilmiştir. Araştırma için, Ankara ilinin yedi merkez ilçesindeki Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ortaöğretim okullarında görev yapan 6567 öğretmenden 450'sine ulaşılması amaçlanmıştır. Araştırmada, mevcut durumu öğrenmek için okul müdürlerinin çatışma yönetim stillerine ilişkin “Öğretmenlerin Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetim Stillerine İlişkin Algılarını Belirleme Anketi” uygulanmıştır. Bu anket, Rahim (1983) tarafından geliştirilen “Örgütsel Çatışma Envanteri” nin Gümüşeli (1994) tarafından Türkçe'ye uyarlamasıdır. Araştırma sonucunda, öğretmen algılarına göre okul müdürlerinin öğretmenlerle aralarında çıkan çatışmalarda en fazla hükmetme stilini; daha sonra sırasıyla uzlaşma, tümleştirme, kaçınma ve en az da ödün verme stilini kullandığı görülmüştür. Tümleştirme, ödün verme, kaçınma ve uzlaşma stillerinin öğretmenlerin stres düzeyleri ile olumsuz yönde ilişkiye sahip olduğu gözlemlenirken, hükmetme stilinin olumlu yönde bir ilişkiye sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre, bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul müdürünün hükmetme stilini daha fazla kullandıklarını algıladıkları anlaşılmaktadır. En fazla stres yaratan çatışma stilinin hükmetme, en az stres yaratan çatışma stilinin ise uzlaşma olduğu sonucuna varılmıştır.

Çakır (2006) tarafından gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı polislerin algıladıkları iş stresi düzeyi ile çalıştıkları birim, rütbe, cinsiyet ve çalışma sistemine göre stresle başa çıkma tarzları arasında farklılık olup olmadığının incelenmesidir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de görevli tüm polisler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, Adana Emniyet Müdürlüğü’nde görevli 98 amir ve 681 memur olmak üzere toplam 779 polis oluşturmuştur. Bireylerin hangi konularda stres yaşadıklarını, strese bağlı ne gibi belirtiler gösterdiklerini ve strese yatkınlığı belirleyen faktörlerin neler olduğunu incelemek amacıyla Miller, Smith ve Mahler tarafından 1988 yılında geliştirilen “Stres Ölçeği”, Şahin ve Durak (1994) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Polislerin stresle başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen, Şahin ve Durak (1995) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma Tarzları Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre, algılanan iş stresi düzeyine göre stresle başa çıkma tarzlarından kendine güvensiz yaklaşım ve sosyal desteğe

başvurmada farklılık bulunmuştur. Çalışılan birime göre sosyal desteğe başvurma dışında tüm yaklaşımlarda farklılık gözlenirken, rütbeye göre sadece kendine güvensiz yaklaşımda farklılık bulunmuştur. Cinsiyete göre ise iyimser yaklaşım, kendine güvensiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal desteğe başvurmada farklılık olduğu bulunmuştur. Polislerin çalışma sistemine göre de kendine güvensiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal desteğe başvurmada farklılık olduğu saptanmıştır. Ayrıca algılanan iş stresi düzeyinin çalışılan birimle etkileşimine göre kendine güvenli yaklaşımda; rütbeyle etkileşiminde ise kendine güvensiz yaklaşımda ve çalışma sistemiyle etkileşimine göre de sosyal desteğe başvurmada farklılık olduğu gözlemlenmiştir.

Aydemir (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, Bilecik ilindeki banka yönetici ve çalışanlarının maruz kaldıkları stres düzeyinin, kaynaklarının ve başa çıkma yaklaşımlarının ortaya konulması ve bunlarla yaş, medeni durum, deneyim, görev ve bunlarla yaş, medeni durum, deneyim, görev, unvan, işini sevmeye derecesi ve bankaların sahiplik şekli gibi bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmaya sektörde görev yapan 40 kişi dahil edilmiştir. Araştırmada, Baltaş'ların, 5'li Likert ölçeğine uygun olarak hazırlanmış olan, "iş stresi ölçeği" (Baltaş ve Baltaş, 1998: 95-97) ve "stres kaynağı ölçeği" (Baltaş ve Baltaş, 1998: 179-181) ile Aydın'ın (2002: 146-148), "Stresle Başa Çıkma Ölçeği" kullanılmıştır. Anket sonuçları, yönetici ve çalışanların streslerinin, sağlık ve verimlilik açısından en elverişli düzeyde olduğunu; fiziksel stres kaynaklarının yönetici ve çalışanlar üzerinde diğer stres kaynaklarına oranla daha etkili olduğunu ve yönetici ve çalışanların stresle başa çıkmada, "sorun odaklı yaklaşımı" tercih ettiklerini göstermektedir.

Karadavut (2005) tarafından yapılan bu araştırmanın amacı, ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yöntemlerini saptamak, analiz etmek ve gerekli önerilerde bulunmaktır. Araştırma tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini, Ankara ili merkez ilçeleri olan Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Sincan Yenimahalle ve Ayaş olmak üzere toplam 8 merkez ilçede bulunan 552 ilköğretim okulu oluşturmaktadır. Örneklem grubu olarak, ulaşım kolaylıkları ve evreni temsil

edecek okul sayısına sahip olmaları nedeniyle Mamak, Çankaya ve Etimesgut ilçeleri seçilmiştir. Anket uygulaması sonucunda 450 adet anket elde edilmiştir. Ancak, uygulama kriterlerine uymayan 37 anket değerlendirmeden çıkarılmış ve geriye kalan 413 öğretmen anketi değerlendirmeye alınmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri” ölçekleri ile Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen, Şahin ve Durak (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma” envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre ilköğretim okulu öğretmenleri, örgütsel stres kaynakları içersinden en yüksek düzeyde stres yapıcısı olarak kariyer boyutundaki stres kaynaklarını görmektedir. Örgütsel stres kaynaklarının cinsiyete göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre işe özgü stres etkenleri ile örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri arasında anlamlı ilişkiler olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel stres kaynaklarının branşa, kıdeme göre bütün boyutlarında; mezuniyet durumuna göre kariyer, örgütsel rol ve işteki ilişkiler arasında anlamlı ilişkilerin mevcut olmadığı görülmüştür. İlköğretim okulu öğretmenlerinde, stres belirtilerinden davranışsal stres belirtilerinin en yüksek düzeyde görüldüğü gözlemlenmiştir. Stres belirtilerin cinsiyete göre davranışsal belirtiler arasında anlamlı ilişkinin olduğu saptanmıştır. Stres belirtilerin branşa, kıdeme, mezuniyet durumuna göre bütün boyutlarında; cinsiyete göre fiziksel belirtiler ve psikolojik belirtiler arasında anlamlı ilişkinin mevcut olmadığı gözlenmiştir. Araştırma bulgularına göre, İlköğretim okulu öğretmenlerinin stresle başa çıkarken en çok “Kendine Güvenli Yaklaşım” yöntemini kullandıkları görülmüştür. Stresle başa çıkma yöntemlerin branşa ve cinsiyete göre Kendine Güvenli Yaklaşım, kıdemine göre İyimser Yaklaşım, Çaresiz Yaklaşım ve Boyun Eğici Yaklaşım; mezuniyet durumuna göre İyimser Yaklaşım ve Çaresiz yaklaşım arasında anlamlı ilişkilerin olduğu bulunmuştur.

Aysan ve Bozkurt (2004) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, okul psikolojik danışmanların, yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Betimsel araştırma modelinin kullanıldığı araştırmanın evrenini 2000- 20003 öğretim yılında İzmir il merkezi ve ilçelerinde bulunan resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan psikolojik danışmanlar oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, ilköğretim ve ortaöğretim

okullarında görev yapan ve rastlantısal örnekleme yolu ile seçilen 141 okul psikolojik danışmanı oluşturmuştur. Araştırma verileri, “Stresle Başa Çıkma Stratejileri Ölçeği (SBÖ),” “Yaşam Doyum Ölçeği (YDÖ)” ve “Geliştirilmiş Otomatik Düşünceler Ölçeği (ODÖ-G)” ve araştırmacılar tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ile elde edilmiştir. Başa çıkma stratejileri ölçeği (BSÖ), Amirkhan (1990) tarafından geliştirilmiş Aysan (1994) tarafından Türkçe’ye uyarlama ve geçerlik, güvenirlik çalışması yapılmıştır. Bu çalışmada psikolojik danışmanların otomatik düşüncelerinin oluşum sıklığını ölçmek amacıyla Kendall, Howard ve Hays (1989) tarafından geliştirilmiş olan Geliştirilmiş Otomatik Düşünceler Ölçeği ODÖ-G (Automatic Thoughts Questionnaire-Revised ATQR) kullanılmıştır. Ölçeğin ilk hali olan ve Hollon, Kendall (1980) tarafından geliştirilmiş olan 30 maddelik Olumsuz Otomatik Düşünceler Ölçeğinin (Automatic Thoughts Questionnaire ATO-30) çeviri ve geçerlik güvenirlik çalışması Hisli (1990); Aydın ve Aydın (1990) tarafından yapılmıştır. Elde edilen bulgularda, psikolojik danışmanların yaşam doyumu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada, olumsuz otomatik düşüncelerle, bir başa çıkma stratejisi olan “kaçınma” davranışı arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; problem çözme ile negatif yönde ilişki bulunmuştur.

Akınaltuğ (2003) tezinde, iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi, Kamuda önemli kurumlardan biri olan TEDAŞ’ta çalışan yönetici personel üzerinde araştırmayı amaçlamıştır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın veri toplama aracı Porter ve arkadaşları tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık anketi, Hackman ve Oldaham tarafından geliştirilen iş doyumu anketi ile Frane ve arkadaşları tarafından geliştirilen iş stresi anketidir. Araştırmanın evrenini kamu kurum ve kuruluşlarında yönetici olarak çalışan personel oluşturmaktadır. Örneklem ise enerji sektöründe bir kamu kuruluşu olarak hizmet veren TEDAŞ Genel Müdürlüğü’nde çalışan üç yüz elli beş yöneticidir. Araştırma sonucunda kadın yöneticilerin, işlerinden adlıları doyumun erkek yöneticilerin işlerinden aldıkları doyumdan daha düşük olduğudur. Özerklik eksikliği kadın yöneticilerde erkek yöneticilere göre daha fazla stres yaratmaktadır. İş stresi ve iş doyumu arasında ters yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu ortaya çıkmıştır. İş stresi arttıkça iş doyumu azalmaktadır.

Nehir (2003) tarafından yapılan bu araştırma, Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenlerinin ve kullandıkları başetme yöntemlerinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Bu araştırma, Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenlerinin ve kullandıkları başetme yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Ankara ili belediye sınırları içinde bulunan yoğun bakım ünitesi olan bütün hastaneler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın evrenini oluşturan hastaneler arasında basit rastgele örneklem yöntemleriyle araştırmanın örneklemini belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini SB Numune Hastanesi, SSK Dışkapı Hastanesi, Hacettepe Üniversitesi Yetişkin Hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde çalışan, araştırmaya katılmayı kabul eden 208 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada, Sever (1997) tarafından yoğun bakım ünitesindeki hemşirelerin iş stresi etkenleriyle karşılaşma sıklığını ve iş stresinden etkilenme düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilen “Hemşirelik İş Stresi Anketi” nin yoğun bakım ünitesiyle ilgili maddeleri Koç (1999) tarafından bir araya getirilmiş ve hazırlanan anket araştırmacı tarafından kullanılmıştır. Hemşirelerin stresle başa çıkma yöntemlerinin belirlenmesi amacıyla Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen, Şahin ve Durak (1995) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Stresle Başa Çıkma Tarzları Envanteri” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin çoğunluğunun 20–30 yaş grubunda, bekar, lisans ve lisans üstü mezunu olduğu, bir yıldan az süredir çalıştıkları, haftada 46-60 saat, nöbet usulü çalıştıkları, yoğun bakım eğitimi gördükleri, aldıkları ücreti yaptıkları işe göre yetersiz buldukları belirlenmiştir. Hemşirelerin en fazla iş yükü ve kritik hasta bakımıyla ilgili iş stresinden etkilendikleri; sigorta hastanesinde çalışan, 31 yaş ve üstünde, evli, sağlık meslek lisesi mezunu, yoğun bakım ünitesinde istemeyerek çalışmaya başlayan, oryantasyon programına ve hizmet içi eğitime katılmayan, iş yükü fazla olmayan, haftada 61-80 saat çalışan, nöbet usulü çalışan, ortamı yeterince kontrol edemediğini düşünen, sağlık ekibinin diğer üyelerinden yetersiz destek alan, işten ayrılmayı düşünen hemşirelerin iş stresi etkenlerinden daha fazla etkilendikleri; iş stresiyle baş etmede en fazla sosyal destek aramayı kullandıkları; iş stresiyle kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama arasında negatif yönde ve kendine güvensiz yaklaşım ile pozitif yönde korelasyon olduğu belirlenmiştir.

Alemdar (2002) tarafından yapılan araştırmanın amacı, Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Liselerindeki okul yönetici ve öğretmenlerinin stres kaynaklarını, stres belirtilerini ve stresin performansa etkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın evrenini Ticaret ve Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğüne bağlı toplam 62 Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi oluşturmaktadır. Araştırmada seçkisiz örneklem yoluyla seçilen 34 okulda uygulama yapılmıştır. 1346 öğretmenden toplamda 205 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada, Milli Eğitim Bakanlığı bakanlık müfettişleri ile teknik liselerde görev yapan okul müdür ve öğretmenlerin örgüt ve işle ilgili karşılaştıkları stres yaratıcı durumları ortaya çıkarmak amacıyla Pehlivan (1993) tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, stres yaratan durumu güvenilir biriyle konuşmak tüm araştırmaya katılanlar genelinde çok derecede stresle başa çıkma yöntemi olarak kullanıldığı görülmektedir. Çalışmanın ortaya çıkardığı en önemli sonuçlar arasında okul yönetici ve öğretmenlerin çok derecede strese neden olarak gördükleri stres kaynağının başında çalışmaların karşılığını alamamak ve ücret yetersizliği görülmektedir.

Çardak (2002) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın amacı, ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma var olan durumu belirlemeye yönelik olduğu için okul survey yöntemiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini; Niğde il Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı ilköğretim okullarında çalışan sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmaya dâhil edilen okullar küme örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Evreni oluşturan ilköğretim okulundaki öğretmen sayıları eşit olmadığı için “oranlı örnekleme” yöntemiyle belirlenen 98’i erkek, 102’si bayan toplamda 200 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak İspanya’nın Madrid kentinde banka personelinin iş doyumunu ölçmek üzere geliştirilen “İş Doymu Ölçeği” ile Özbay ve Şahin (1997) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan “Stres Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin orijinali gene Özbay (1993) tarafından Amerika’da okuyan yabancı öğrencilere yönelik geliştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre, ilköğretim okulu öğretmenlerinin yaş, cinsiyet, branş, kıdem, medeni durum ve ekonomik düzey değişkenleri ile stresle başa çıkma yöntemleri arasında anlamlı bir fark olduğu gözlemlenirken aynı

değişkenlerle öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olmadı ortaya çıkmıştır.

Tüzel (2002), banka çalışanlarının iş tatminleri ve örgütsel stres durumları arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmasında, banka personelinin hizmet verimliliğini, etkinliğini ve kalitesini arttırılabilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın evrenini İstanbul ili Kadıköy, Bayrampaşa, Beşiktaş ilçelerinde bulunan altı banka şubesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla seçilen 90' ı kadın, 40'ı erkek 130 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada, bankacıların iş tatminlerini ölçmek üzere Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) iş tatmini ölçeği, stres düzeylerini ölçmek üzere Artan tarafından geliştirilen Örgütsel stres Kaynakları Ölçeği ve demografik bilgileri elde etmek amacıyla da araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgiler Formu uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, banka çalışanlarının stres ve iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ve stres düzeyinin düşmesiyle iş tatmininin arttığını göstermiştir.

Sunmaz (2001) tarafından yapılan araştırmanın genel amacı, ortaöğretim okullarında okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmak ve stresle başa çıkma yöntemlerini saptayıp, analiz etmek ve gerekli durumlarda önerilerde bulunmaktır. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Sakarya ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 51 resmi ortaöğretim okulunda görev yapmakta olan 51 okul müdürü ve 107 müdür yardımcısından oluşmuştur. Gerekli veriler araştırmacı tarafından hazırlanan anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir. Araştırma bulgularına göre, müdür yardımcılarının stres kaynaklarından en çok “ücret yetersizliği”; okul müdürlerinin ise ücret yetersizliği, mevzuatın karışık olması ve yetkilerin yetersiz olması üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda ortaöğretim okul yöneticileri stres kaynaklarına ilişkin görüşlerden “çalışmaların karşılığını alamamak” seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Müdür ve müdür yardımcılarının stres kaynaklarına ilişkin görüşleri değerlendirilirken “yetkilerin az olması” seçeneğinde anlamlı farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. “İşinizden beklenin açık olmaması” ise okul yöneticileri tarafından stres kaynağı olarak görülmemektedir.

Gündüz (2000) ‘ün Trabzon ilinde üç büyük hastanenin servislerinde görev yapan hemşirelerin, stresle başa çıkma ve tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre incelenmesini amaçladığı çalışmasında betimsel tarama yöntemini kullanmıştır. Araştırma, Trabzon ilindeki hastanelerden KTÜ Tıp Fakültesi Farabi Hastanesinde görevli 96, Numune Hastanesinde görevli 75, Sigorta Hastanesinde görevli 94 olmak üzere toplam 265 hemşire üzerinde yapılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen, Şahin ve Durak (1995) tarafından Türkçe’ye çevirilen “Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği ile Maslach tarafından geliştirilen ve Çam (1992) tarafından Türkçe’ye uyarlanan “Maslach Tükenmişlik Envanteri” kullanılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, iyimser yaklaşımın hem duygusal tükenmeyi hem de kişisel başarısızlık şeklinde görülen tükenmişliği, boyun eğici yaklaşımın duygusal tükenmeyi ve hizmet süresi değişkeninin de duyarsızlaşma şeklinde görülen tükenmişliği manidar olarak yordadığı ortaya çıkmıştır.

Öztop (2000) araştırmasında, endüstriyel ortamlarda üst yöneticilerin stres düzeylerini ve stresle baş edebilme yeteneklerini ölçmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmaya katılan örneklem grubu Türkiye’de büyüklüğüne göre ilk 500’e giren Türkiye Şişe Cam Fabrikaları (T.Ş.C.F.A.Ş) A.Ş’nde yapılmıştır. T.Ş.C.F.A.Ş’nin tüm şirket ve fabrikalarında çalışan üst düzey yöneticiler örneklem grubu seçilmiştir. Örnek özkütle sayısı 330’dur. Araştırmada, veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Endüstriyel ortamlardaki üst düzey yöneticilerin iş stresini belirlemek amacıyla 15 sorudan oluşan bir anket ile stresle baş edebilme yeteneklerini ölçmek amacıyla 30 soru içeren başka bir anket uygulanmıştır. İş stresi ölçeğinden alınan sonuçlara göre, üst yönetici düzeyindeki kişilerin üzerinde olan aşırı sorumluluk ve karar verme yetkisinden kaynaklanan iş stresinden etkilendikleri görülmüştür. İş içerisinde stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinden elde edilen sonuçlara göre; sosyal destek hizmetlere sahip olan şişe cam kuruluşlarında görev alan üst yöneticilerin başa çıkmada daha başarılı oldukları görülmüştür. İş dışında stresle başa çıkma ölçeğinden alına sonuçlara göre; üst yöneticilerin maddi gelir seviyelerinin yüksek oluşu, sosyal imkânlarının fazla olması ve eğitim seviyelerinin yüksek olması nedeniyle bu konu ile ilgili oldukça çaba gösterdikleri görülmektedir..

Ünal (2000) tarafından yapılan araştırmanın amacı, endüstri meslek liselerinde farklı ortamda görev yapan (atelyelerde ve sınıf ortamında) öğretmenlerin işlerinin yarattığı stresin psikolojik belirtileri ile bunlarla başa çıkma davranışlarını belirlemektir. Araştırma İstanbul'a bulunan endüstri meslek liselerinde görev yapan 138 atölye meslek dersleri öğretmeni ile sınıf ortamında görev yapan 87 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için anket geliştirilmiştir. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler, ikinci bölümde psikolojik stres belirtileri ve üçüncü bölümde de başa çıkma davranışlarına ilişkin sorular yer almaktadır. Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin fiziksel ve psikolojik stres belirtilerini çok nadir gösterdiği ve bu belirtilerin devamlılık arz etmediği ortaya çıkmıştır. Başa çıkma stratejileri arasında, en çok kullanılanların kendine güvenli yaklaşım, stres faktörüyle ilgili herhangi bir arkadaşla konuşma (sosyal destek), stres yaratan durumu düşünmeme, bir hobiyle meşgul olma ve dua etme olduğu görülmüştür. Stres faktörleri ve başa çıkma stratejileriyle; cinsiyet, yaş değişkenleri arasında anlamlı fark bulunmamıştır.

Balaban (1998) tarafından gerçekleştirilen çalışmanın amacı, özel sektör çalışanlarının örgütsel streslerine etki eden nedenleri ve örgütsel stres belirtilerini ortaya koymaktır. Araştırmada, genel tarama modellerinden tekil tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Eskişehir'de ISO 9000 kalite belgesine sahip örgütlerdeki kapsam dışı personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Toprak Kağıt Sanayi A.Ş. ve Eczacıbaşı Vitra A.Ş.'de çalışan 170 kişi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Şahin tarafından Türkçe'ye uyarlanan "*Stres Ölçeği*"nin kullanılmış olduğu araştırma bulgularına göre, örneklem kümesinin stres düzeyini en çok arttıran etkenlerin aile sorunları olduğu saptanmıştır.

Özdayı (1990), tarafından yapılan araştırmanın amacı, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş düzeylerinin belirlenmesi ve farklılıkların ortaya konulmasıdır. Araştırmada 1987-1988 öğretim yılında İstanbul il merkezinde 804'ü resmi liselerde, 330'ü özel liselerde olmak üzere 1134 öğretmen araştırma grubuna dahil edilmiştir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada Minnesota İş Tatmini Ölçeği'nin Kısa Formu ile Kyriacou ve Sutcliffe'nin geliştirdikleri İş Stresi Anketi bazı değişiklikler yapılarak uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, *Resmi Liselerde* iş tatmin

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. Tatminsizlik ve stres yaratan faktörler, mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan “maaş, terfi, mesleki güvence ve mesleki gelişme imkânlarının azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları ile ilgilidir. İş tatmini ve iş stresi arasındaki korelasyon araştırıldığında ters orantılı bir durum ortaya çıkmıştır. Yani resmi liselerde stres arttığında tatmin azalmakta özel liselerde ise tatmin arttığında stres azalmaktadır.

2.8.2.Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

De Nobile ve McCormick (2005) tarafından Australia’nın New South Wales kentinde yapılan araştırmanın amacı, ilköğretimde göre yapan öğretmenlerin iş doyumu ve stresi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Tarama modeli kullanılan araştırmaya, katmanlı seçkisiz örnekleme yöntemiyle 52 Katolik ilköğretim okulundan 6’sı seçilmiş ve bu okullarda görev yapan öğretmen ve okul personelinin 356’sı araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmaya katılanların %86’sını kadın, % 14’ünü ise erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanların %86’sını öğretmenler, % 14 ünü ise öğretim kadrosu dışında görev yapan çalışanlar (danışmanlar, hizmetliler, muhasebeciler) oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak, iş doyumunu ölçmek amacıyla Lester (1987) tarafından geliştirilen “*Öğretmen İş doyum Ölçeği*” ile McCormick (1997) tarafından geliştirilen “*Stres Ölçeği*” kullanılmıştır. Araştırma bulguları, okul personelinin (öğretmenler ve diğer çalışanlar) işlerinden memnun olduklarını ve aynı grubun orta düzeyde iş stresi yaşadığını ortaya koymuştur. Genel anlamda iş doyumu ve iş stresi arasında negatif korelasyon olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma bulguları araştırmaya katılanların iş doyum ölçeğinin; işe karşı duyulan sorumluluk, öğrencilerle olan ilişki ve işin kendisi alt boyutlarında en çok doyum sağladıklarını ortaya koymuştur. Araştırma sonucunda, okul çalışanlarının genel olarak işlerinden memnun olduklarını göstermektedir. Araştırmaya katılanların stres ölçeğinin; en çok öğrenci, en

az ise okul boyutlarında stres yaşadığı saptanmıştır. Araştırmaya katılan okul çalışanlarının işlerinde orta düzeyde stres yaşadıkları görülmektedir.

Bindhu ve Sudheeshkumar (2006), tarafından yapılan araştırmanın amacı, iş doyumu ve stresle başa çıkabilme becerileri açısından erkek ve bayan ilköğretmenleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığının ortaya koyulmasıdır. Aynı zamanda, araştırma iş doyumu ve strese başa çıkma becerileri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Kerala eyaletinde bulunan ilköğretilerde görevli öğretmenlerden 500'ü oranlı katmanlı örneklem yöntemiyle seçilmiştir. Araştırma verileri Kumar & Kumar (2001) tarafından geliştirilen "İş Doyum Ölçeği" ve Bindhu, Aneesh & Gulabi (2005) tarafından geliştirilen "Stresle Başa Çıkma Becerileri Ölçeği" ile toplanmıştır. Araştırma sonucunda, erkek ve bayan öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir fark olduğu, ancak başa çıkma becerileri açısından anlamlı bir fark gözlemlenmediği saptanmıştır. Toplam iş doyumu ve stresle başa çıkma becerilerinin; kendine güvenli yaklaşım, önleyici davranış, uyum ve esneklik alt boyutları ile toplam stresle başa çıkma becerileri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Brewer ve McMahan-Landers (2003) tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, endüstri ve meslek okulları öğretmeni yetiştiren kurumlarda görev yapan öğretim görevlilerinin iş doyum ve iş stresleri arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın örneklemi, Amerika genelinde ortaokul sonrası 2 ve 4 yıllık eğitim kurumlarında görev yapan endüstri ve meslek lisesi öğretmeni yetiştiren öğretim görevlileri oluşturmaktadır. 1752 eğitimciden 347'si yansız örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak, stresi ölçmek amacıyla Spielberg ve Vagg (1999) tarafından geliştirilen "İş Stresi Ölçeği" ve Spector's (1997) tarafından geliştirilen "İş Doyum Ölçeği" ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, stres faktörlerinden örgütsel destek eksikliği ve iş doyumu alt boyutları olan muhtemel ödüller, iş arkadaşları, iletişim ve toplam iş doyumu arasında anlamlı fark olduğu ortaya konmuştur. İş doyumu ve stres alt boyutlarından örgütsel destek eksikliği arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Toplam iş stresi ile iş doyumu alt boyutları olan yararlar, olası ödüller, işletme şartları ve toplam iş doyumu arasında, yüksek düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Reda (1996) tarafından gerçekleştirilen bu araştırma ile stres kaynaklarının ve üniversite akademik personelin stres düzeylerinin ortaya konması, personel tarafından kullanılan stresle başa çıkma stratejilerinin saptanması ve stres düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Görüşme yönteminin kullanıldığı çalışmanın örneklemini 414 üniversite çalışanı oluşturmaktadır. Bunlardan 97'si araştırma asistanları, 178'i öğretim görevlileri, 56'sını son sınıflara ders veren öğretim görevlileri, 53'ünü okutmanlar ve profesörler oluşturmaktadır. Akademisyenlerin stres düzeylerinin ölçülmesi için Fontana & Abouserie (1993) tarafından geliştirilen “*Yaşam Stresi Ölçeği*” kullanılmıştır. Akademik personel tarafından kullanılan stresle başa çıkma stratejilerinin belirlenmesi amacıyla “stresle başa çıkma stratejileri listesi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, akademik personelin %74'ü işi, yaşamlarındaki en önemli stres nedeni olarak değerlendirirken, %40.3'ü araştırma danışmanlığını işlerindeki en önemli stres nedeni olarak değerlendirmiştir. Bulgular aynı zamanda, akademik personelin %74.1'inin orta, %10.4'ünün ise ciddi düzeyde stres kategorisinde sınıflandırıldığını ortaya koyarken, erkek ve kadın çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Dört akademik grup arasında stres düzeyleri açısından anlamlı fark olduğu gözlemlenirken, öğretim görevlilerinin en stresli grup olduğu ortaya çıkmıştır. Sonuçlar aynı zamanda, akademisyenlerin geniş bir stresle başa çıkma stratejileri yelpazesi kullandığını göstermiştir stres düzeyi ve iş doyumu arasında anlamlı, olumsuz ve güçlü bir ilişki bulunmuştur.

Arikewuyo (2004) tarafından gerçekleştirilen bu araştırma, Nijerya'da görev yapan ortaokul öğretmenlerinin stres yönetiminde kullandıkları stresle başa çıkma stratejilerinin belirlenmesine yöneliktir. Nijerya'nın Ogun eyaletindeki ortaokullardan toplamda 3466 öğretmen araştırmaya dâhil edilmiştir. Katmanlı örnekleme yöntemi kullanılarak Nijerya'nın dört farklı siyasi görüşe sahip bölümünden beş yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler seçilmiştir. Araştırma bulguları, öğretmenlerin stres yönetiminde aktif stresle başa çıkma stratejilerine sık sık başvurduğunu ortaya koymuştur. Stresle aktif bir biçimde başa çıkan öğretmenler ‘*problem durumunu değerlendirir, stres kaynağı hakkında tartışır ve daha fazla bilgi edinmek için araştırma yaparlar*’. Ayrıca, aktif stresle başa çıkma stratejilerini kullanan öğretmenler ‘*problemi aşabileceğini düşünür ve mesleki görevlerine daha fazla zaman ve enerji harcar*’.

Araştırma sonuçlarından bir diğeri ise, stresli bir olay karşısında pasif stresle başa çıkma stratejilerini kullanan öğretmenlerin “*iş her şey demek değildir*” diyerek kendini teselli ettiğini ve böylelikle daha az stres yaşadığını ortaya koymuştur. Çalışma ayrıca, Nijerya’da görev yapan ortaokul öğretmenleri arasında aktif bilişsel başa çıkma stratejilerinin çok popüler olmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, araştırma, öğretmenlerin %93’ünün, stres yönetiminde; film izlemek, fiziksel egzersiz yapmak gibi pasif davranış stratejilerinden herhangi birini kullanmadıklarını göstermiştir.

Cheuk, Wong ve Rosen, (2000), tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı olumsuz duygu ve iş tatmini ile iş stresi arasında ilişkiyi ve yönetici desteğinin strese etkisini araştırmaktır. Yansız örnekleme yöntemi kullanılarak, 150 anaokulu müdürü araştırmaya dahil edilmiştir. Veri toplama araçları olarak, okuldaki stres faktörlerinin belirlenmesi amacıyla, Swent ve Gmelch (1977) tarafından uyarlanan “Yönetimsel Stres Endeksi” kullanılmıştır. Negatif duyguların değerlendirilmesi için Van Dijkhuizen (1984) tarafından geliştirilen “Örgütsel Stres Ölçeği”; iş doyumunun ölçülmesi içinse Terry and Scott (1987), tarafından geliştirilen “İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, müdürlerin işlerini orta düzeyde stresli bulduklarını ortaya konmuştur. Araştırma sonucunda duygusal desteğin, stresin ters etkilerini azaltma konusunda etkili olmadığı ve okul müdürlerinin stresle etkili bir biçimde başa çıkabilmeleri konusunda yardımcı olmadığı görülmüştür. Çalışmanın, informasyonel desteğin iş stresinin duygular üzerindeki olumsuz etkisini azalttığını, fakat iş doyumunu üzerinde çok az etkili olduğu saptanmıştır.

Bryan ve Salvador (1988) tarafından, çevresel beklentiler ile bu beklentilerle başa çıkma becerisi ve bunların okul müdürlerinin stres algısı üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla yapılan bu çalışmada rastlantısal örneklem seçme yöntemi kullanılarak Kanada’da görev yapan toplam 429 ilk ve ortaokul müdürüne ulaşılmıştır. Veri toplama aracı olarak Gmelch (1982) tarafından geliştirilen “Yönetici Stresi Endeksi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin görevlerini orta düzeyde stresli bulduğu ortaya çıkmıştır. Stres düzeylerinin iş ortamında, iş dışı ortamdaki daha yüksek olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin % 49’u stresle başa çıkmada sosyal desteğe (arkadaşa veya meslektaşına danışma) başvurmanın etkili bir yöntem olduğunu savunmaktadırlar. Ayrıca, çevreden gelen taleplerle etkili bir biçimde

başa çıktıklarını düşünen okul müdürlerinin daha az stres yaşadıkları araştırmanın bulguları arasındadır. Stres ve çevreden gelen talepler arasında ise negatif ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Fields (2005) çalışmasında, okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının stres modellerini ve başa çıkma mekanizmaları araştırılmaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden görüşme tekniğinin uygulandığı çalışmada, bir yıllık kıdeme sahip okul müdürleri ile müdür yardımcılarının stres kaynakları ve başa çıkma mekanizmalarının karşılaştırılmıştır. Katılımcılara stres faktörleri ve yönetimi ile ilgili açık uçlu sorular yöneltildiği betimsel araştırmanın sonucunda, aşırı iş yüküne sahip okul müdür ve müdür yardımcılarının zaman yönetimi konusunda stres yaşadığı ortaya çıkmıştır. Diğer stres faktörü ise personel yönetimi konusundadır. Prosedürlere uygun hareket etmeyen personelin yönetimi konusunda sıkıntı yaşanması okul müdür ve müdür yardımcılarında strese neden olmaktadır. İş arkadaşları, veli ve öğrencilerle yaşanan çatışmalar da başka bir stres nedenidir. Kullanılan başa çıkma stratejileri bakımından okul müdür ve müdür yardımcıları birbirinden ayrılmaktadır. Müdür yardımcıları stres verici bir durumda, sosyal desteğe başvurmayı tercih ederken, müdürler dua yöntemini kullanarak bu durumdan kurtulmaya çalışmaktadırlar.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemini ile araştırmada kullanılan veri toplama araçları, verilerin toplanmasında izlenen yol ve verilerin çözümlenmesinde uygulanan istatistiksel işlemler üzerinde durulmuştur.

3.1.Araştırma Modeli

Araştırma genel tarama modelinde bir araştırmadır. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006).

3.2.Evren-Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2007-2008 yılları arasında İzmir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilköğretim okullarında çalışan okul yöneticileri, örneklemini ise Bornova, Buca, Konak, Karşıyaka ilçelerinde görev yapan ilköğretim okulu yöneticilerinden basit (seçkisiz) örneklem tekniği ile belirlenen 118 yönetici oluşturmaktadır.

Tablo 3.1'de evren ve örnekleme ilişkin dağılım, Tablo 3.2'de ise örneklemin kişisel özelliklerine göre dağılımı verilmektedir.

Tablo 3.1 Evren ve Örneklem Dağılımı

İLÇE ADI	Yönetici				Örneklem oranı % (n/Nx100)
	N	%	N	%	
Bornova	73	29.8	36	30.5	49.3
Buca	55	22.5	27	22.8	49.1
Karşıya ka	44	17.9	19	16.2	43.2
Konak	73	29.8	36	30.5	49.3

Tablo 3. 2: Örneklemen Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımları

	Değişkenler	N	%
<i>Cinsiyet</i>	Kadın	18	15,3
	Erkek	100	84,7
<i>Mezuniyet</i>	2 yıllık eğitim enstitüsü	27	22,9
	3 yıllık eğitim enstitüsü	31	26,3
	Dört yıllık fakülte	50	42,4
	Lisansüstü	10	8,5
<i>Branş</i>	Sınıf Öğretmenliği	36	30,5
	Sayısal (Matematik, Fen)	30	25,4
	Sözel (Türkçe, Yabancı Dil Tarih, Coğrafya, Din Kültürü, Eğitim Yönetimi)	46	39,0
	Beceri Dersleri (Bed. eğ., Resim, Müzik vb)	6	5,1
<i>Öğretmenlikte çalışma süresi</i>	1-3 yıl	3	2,5
	3-5 yıl	7	5,9
	6-10 yıl	10	8,5
	11-15 yıl	14	11,9
	16-20 yıl	23	19,5
	20 ve üzeri	61	51,7
<i>Müdürlükte çalışma süresi</i>	1-3 yıl	22	18,6
	3-5 yıl	26	22,0
	6-10 yıl	15	12,7
	11-15 yıl	22	18,6
	16-20 yıl	18	15,3
	20 ve üzeri	15	12,7
<i>Medeni durum</i>	Evli	104	88,1
	Bekar	14	11,9
<i>Yöneticilikle ilgili hizmet içi eğitim alma durumu</i>	Hic	13	11,0
	1-2 kez	38	32,2
	Üç ve üzeri	67	56,8

Tablo 3.2'ye göre örneklemen çoğunluğunu *erkek* yöneticiler oluşturmaktadır. (erkek %84,7; Kadın %15,3). Yöneticilerin yarısından fazlasını iki (%22,9) ve üç (%26,3) yıllık eğitim enstitüsü mezunları %42,2'sini ise 4 yıllık fakülte mezunları oluşturmaktadır. Lisansüstü eğitimi tamamlamış olanların oranı ise %8,5'tir. Yöneticilerin *branşları* bakımından dağılımları incelendiğinde sınıf öğretmenliği (%29,7), sayısal (Matematik-Fen) branşlarla (%23,7) sosyal (Sosyal Bilgiler, Tarih, Coğrafya, Felsefe Grubu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi) branşların (%24,6) birbirine yakın oranlarda olduğu, sözel (Türkçe, yabancı dil) branşlarla (%10,2) beceri gerektiren branşların (%7,6) ise daha

düşük oranlarda temsil edildiği görülmektedir. Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi programını tamamlayan yönetici oranı ise ancak %4,2'dir). Yöneticilerin büyük çoğunluğunun *öğretmenlikte* çalışma sürelerinin 11 yıl ve üzerinde olduğu (20 ve üzeri: %51,7; 16-20 yıl: % 19,5; 11-15 yıl: %12,7), anlaşılmaktadır. *Yöneticilikteki* çalışma süreleri birbirine yakın oranlarda bulunmuştur. Yöneticilerin 88,1' evli, 11,9'u ise bekar. Yöneticilerin %56,8'i üç ve üzerinde bir sayıda *yöneticilikle ilgili hizmet içi eğitim* almıştır. Bu türde bir eğitime bir-iki kez katılanların oranı %32,2, hiç katılmayanların oranı ise %11'dir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmanın verileri 2 ayrı ölçme aracıyla elde edilmiştir. Bunlar Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen, Şahin ve Durak'ın (1995) üniversite öğrencilerinin psikolojik stres belirtilerini ölçmek Türkçe'ye uyarladıkları 'Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği' ve Porter (1961) tarafından geliştirilen, Yalçınkaya (2000)'nın Türkçe'ye uyarladığı 'İş Doyum Ölçeği' adlı ölçme araçlarıdır.

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının (Stresle Başa Çıkma Ölçeği' ve 'İş Doyum Ölçeği') kullanılabilirlik geçerliliği ve anlaşılabilirliği için eğitim bilimlerinden alan uzmanlarının görüşlerine başvurulmuş ve ölçek son hali verilerek örnekleme uygulanmıştır.

Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBTÖ)

Folkman ve Lazarus (1980) tarafından geliştirilen bu ölçek (Ways of Coping Inventory), kişilerin genel ya da belirgin stres durumlarını belirlemek amacıyla taşımaktadır. SBTÖ'nün ülkemizdeki ilk standardizasyon çalışması Siva (1991) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin çevirisi ve sadeleştirme çalışmaları yapılırken, orijinali 68 maddeden oluşan SBÖ'ne toplumumuzda bir başa çıkma yolu olarak kullanılan kadercilik ve batıl inançları içeren maddelerde eklenmiş ve ölçek 74 maddeye çıkarılmıştır. Bu haliyle ölçek, Folkman ve Lazarus'un ölçeğinden esinlenmesi dışında, orijinal bir Türk Stresle Başa Çıkma Ölçeğidir. Daha sonra Şahin, Rugancı, Sezgin, Taş (1994) faktör analizi çalışmasını üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirmiş ve 7 faktör belirlenmiştir (Tuğrul, 1994: 61). Bunlar; problem çözümüne yönelme,

alinyazısına sığınma, sosyal desteğe başvurma, iyimser yaklaşım, çaresizliğe sığınmadır.

Şahin ve Durak (1995), Folkman ve Lazarus'un Başaçıkma Envanterinden hareketle, üniversite öğrencilerinin psikolojik stres belirtilerini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışmada, literatürdeki bulgulara uygun, 30 maddelik Stresle Başaçıkma Tarzları Ölçeğini geliştirmişlerdir. Test, likert tipinde 0-3 arasında derecelendirmeyi gerektirmektedir (0= %0,1= %30, 2=%70, 3=%100). 1. ve 9. madde ters şekilde puanlanmaktadır. Alt ölçekler ayrı toplam puanlar vermekte ve genel toplam puan elde edilmemektedir. Geliştirilen bu ölçekte, daha önce yapılan çalışmadan farklı olarak 5 temel faktör belirlenmiştir. Bu faktörler ve ölçekte yer alan soru numaraları aşağıda yer almaktadır.

Kendine Güvenli yaklaşım	(8-10- 14- 16- 20- 23 - 26)
Çaresiz yaklaşım	(3-7-11-19-22-25-27-28)
Boyun Eğici Yaklaşım	(5-13-15-17-21-24)
İyimser yaklaşım	(2-4-6-12-18)
Sosyal Desteğe Başvurma	(1-9-29-30)

Kendine güvenli yaklaşım

Alt ölçeklerden kendine güvenli yaklaşım, stres verici olay ya da durumlar karşısında, bireyin bu durum ya da olayla etkili bir şekilde baş edebilmek için özgüveninin olduğu ve planlı bir yol izleyerek problemle başa çıkabilme tutumunu ölçmektedir. 7 madden oluşan (8,10,14,16,20,23,26) bu faktör, problemin önemi ve çözüm seçeneklerini değerlendirme, çözümde temkinli ve planlı olma; durumu değiştirmeye yönelik aktif, mantıklı ve bilinçli çabaları içermektedir.

İyimser yaklaşım

Hem probleme hem de duygulara yönelik boyutu olan bir faktördür. Olaylara hoşgörülü ve iyimser bakma, sorunları daha sakin ve gerçekçi şekilde değerlendirmeyi yansıtan bu yaklaşım 5 madden oluşmaktadır (2,4,6,12,18).

Çaresiz/ kendini suçlayıcı yaklaşım

Kendine güvensiz yaklaşım olarak da bilinen çaresiz yaklaşım, bireyin karşılaştığı stres verici olay ya da durumla baş edebilmek için bir mucize beklemesi, bireysel olarak da baş edemeyeceğine inancı ve çaresizlik duyguları içinde olmasını tanımlamaktadır. Toplam 8 madden oluşmaktadır (3,7,11,19,22,25,27,28).

Boyun eğici yaklaşım

Kaderci bir yaklaşımla kendini çaresiz hissetme, çözümü doğaüstü güçlerde aramayı vurgular. Bireyin karşılaştığı stresörü tamamen kabullenme, baş edemeyeceği inancıyla geri adım atma ve mücadeleden vazgeçme tutumlarını içermektedir. 6 maddeden oluşmaktadır (5,13,15,17,21,24).

Sosyal destek arama

Sorunları başkalarıyla paylaşma, çözüm için başkalarından yardım istemeyi içeren bu yaklaşımda sosyal destek aramanın probleme ve duygulara dönük olarak iki boyutu vardır. Bu yaklaşım biçimi 4 maddeden (1,9,29,30) oluşmaktadır.

İş Doyum Anketi (NDI)- Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri Anketi

Araştırmada kullanılan diğer bir araç, “Gereksinim Karşılanma Yetersizliği Dereceleri” ölçeğidir. Araştırmada bu araç, NDI olarak anılacaktır.

Bu ölçme aracı, ilk kez endüstride kullanılmak amacıyla Porter (1961:1-10) tarafından, Maslow gereksinim sıra düzeni değiştirilerek geliştirilmiştir. Porter, Maslow gereksinim sıra düzenine ilave ettiği “otonomi” gereksinimini saygınlık ve kendisini gerçekleştirme düzeyleri arasına yerleştirmiştir. Ayrıca, fizyolojik gereksinim alanı, zaten, çalışanların bu gereksinimlerinin giderilmiş olacağı düşüncesiyle çıkarılmıştır. Porter (1961:3), bu iki ayrıcalık dışında, Maslow gereksinim sıradüzenine bağlı kalmıştır. Böylece güvenlik, sosyal, saygı, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarını kapsayan sorulardan oluşan, 13 maddelik, bir iş doyum ölçeği geliştirilmiştir (Akt. Yalçinkaya, 2000).

Bu araştırmada kullanılan Porter’ın NDI aracında, gereksinimlerin, ne kadar karşılanması gerektiği ile, müdürlerin bulundukları okulda bu gereksinimlerin ne

kadarının karşılandığı arasındaki fark “iş doyumsuzluğu” nu göstermektedir. Bu durumda elde edilen en küçük fark, doyumu, en büyük fark da, doyumsuzluğu ortaya koymaktadır.

NDI’de, gereksinim düzeylerini ölçen, 13 adet soru, yer almaktadır. Bu düzeyler ve anketteki soru numaraları aşağıda yer almaktadır.

Güvenlik	(1)
Sosyal	(2-3)
Saygınlık	(4-5-6)
Otonomi	(7-8-9-10)
Kendini gerçekleştirme	(11-12-13)

NDI’nın değerlendirilmesinde şöyle bir yol izlenmektedir:

Okul müdürlerinin, iş doyumu ya da doyumsuzluğunu saptamak amacıyla, ölçekte; güvenlik, sosyal, saygınlık, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinim alanlarına ilişkin, 13 soru maddesi bulunmaktadır. Her bir soru maddesi, iki kez bir ideal durumu, bir de gerçek durumu saptamak amacıyla, aşağıdaki biçimde düzenlenmiştir.

1. Bu özellik, sizin okulunuzda ne derece bulunmaktadır?
2. Bu özellik, sizin okulunuzda ne derece bulunmalıdır?

Anlaşılabacağı üzere ikinci soru ideal durumu, birinci soru gerçek durumu yansıtmaktadır.

Bu soruların yanıtları, aşağıda görüldüğü gibi birden yediye kadar bir dereceleme ölçeği üzerinde verilmiştir.

(en düşük) 1 2 3 4 5 6 7 (en yüksek)

Böylece, ikinci soruya yani ideal duruma verilen yanıttan, birinci soruya yani gerçek duruma verilen yanıtın çıkarılması, iş doyumu ya da doyumsuzluğu

göstermektedir. Diğer bir deyişle, ideal durumla gerçek durum arasındaki en küçük fark doyumu, en büyük fark ise doyumsuzluğu gösterecektir.

NDI aracındaki her gereksinim alanı için, iş doyumu ya da doyumsuzluk derecesi de; her madde için, ideal durumda verilen puanlar toplamının gerçek durumda verilen puanların toplamından doğan fark, soru adedine bölünmeyle elde edilmektedir.

Bu araştırma anketinde, ikinci anket olarak kullanılan NDI aracındaki soru maddeleri, bir gerçek durumu, bir de ideal durumu belirlemek için iki ayrı bölüm halinde ve belli açıklamalarla katılımcılara yönetilmiştir.

3.3.1. Verilerin Toplanması ve İstatiksel İşlemler

Ölçme aracının uygulama izni için ilgili birimlerde yazışma yolu ile gerekli izinler alındıktan sonra örnekleme yer alan ilköğretim okullarının yöneticileri ile telefonda görüşülerek randevu alınmış ve ölçme araçları kendilerine (elden veya e-posta yoluyla) ulaştırılmıştır.

Ölçme araçlarının güvenirlik ve faktör çözümlemesi işlemleri Şahin&Durak (1995) ve Yalçinkaya (2000)'nin sonuçları ile karşılaştırılarak aşağıda verilmektedir.

3.3.1.1. Güvenirlik ve Faktör Çözümlemesi Sonuçları

Araştırmanın Cronbach alpha güvenirlik katsayısı 'Stresle Başa Çıkma Ölçeği' için. 76, 'İş Doyum Ölçeği'nin *ideal* boyutu için. 93; gerçek boyutu için. 92 bulunulmuştur.

Bu sonuçlar, Şahin&Durak (1995) ve Yalçinkaya (2000)'nin yapmış oldukları araştırmalardaki güvenirlik katsayısı (Cronbach alpha ile benzerlik göstermektedir.

Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin Güvenirliği

Şahin ve Durak (1995), Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin faktör analizi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında üç ayrı gruptan elde ettikleri verileri kullanmışlardır. Ölçeğin Türk kültürüne adaptasyonunda üç farklı çalışma yapılmıştır.

Birinci çalışmada örneklem, Bilkent Üniversitesi, ODTÜ, ve Ankara Üniversitesi'nde değişik bölümlerde okuyan 575 öğrenci örneklem grubunu oluşturmuştur. Otuz beş maddelik Stresle Basa Çıkma Tarzları Ölçeği, iki aşamada faktör analizine tabi tutulmuştur. Ana eksenler yöntemiyle yapılan ilk faktör analizi sonucunda, toplam

varyansın %40,4'ünü açıklayan 8 faktörlük bir yapı ortaya çıkmıştır. Ancak grafik yöntemlere göre, bunların 5 faktöre indirgenebileceği görülmüş ve veriler yeni bir analiz için 5 faktörlü çözüme zorlanmıştır.

İkinci çalışma çeşitli özel ve kamu bankalarında çalışmakta olan 226'sı kadın, 198'i erkek toplam 426 kişilik örneklem grubu ile yapılmıştır. Ana eksenler yöntemi ile yapılan faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %52,2'sini açıklayan 7 faktör bulunmuş, uygulanan diğer testler sonucunda faktör sayısının 4'e indirgenebileceği görülmüştür.

Üçüncü çalışma ise Ankara'da oturan 157'si kadın, 75'i erkek olmak üzere toplam 232 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Ana eksenler yöntemine göre yapılan faktör analizi sonucunda da, özdeğeri 1'in üzerinde olan 5 faktör bulunmuştur.

Çalışmalar sonucunda ortaya çıkan alt ölçeklere ait güvenirlik katsayıları aşağıdaki şekildedir:

Stresle Başa Çıkma Ölçeği Alt Ölçeğinin Güvenirliği İçin Yapılan Üç Ayrı Çalışmadan Elde Edilen Güvenirlik Katsayıları

	I. Çalışma	II. Çalışma	III. Çalışma
	N=545	N=408	N=232
Alt ölçekler	α	α	α
İyimser Yaklaşım	.68	.66	.49
Kendine Güvenli Yaklaşım	.80	.77	.62
Çaresiz Yaklaşım	.73	.64	.68
Boyuneğici Yaklaşım	.70	.72	.47
Sosyal Destek Arama	.47	.45	

Şekil 3. Stresle Başa Çıkma Alt Ölçeğinin Güvenirliği için Yapılan Üç Ayrı Çalışmadan Elde Edilen Güvenirlik Katsayıları (Şahin&Durak,1995).

Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin Geçerliği

Şahin ve Durak (1995), üç çalışmanın sonuçları çerçevesinde, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği'nin geçerliğine yönelik destekleyici bilgiler olarak değerlendirilebilecek bazı bulgular sırasıyla: psikolojik sorunlarla ilişkiler, çeşitli kişilik boyutlarıyla ilişkiler,

durumsal değişkenlerle ilişkiler ve karşıt grup karşılaştırmalarından elde edilen sonuçlardır.

1. *Psikolojik sorunlarla ilişkiler: “Sosyal Desteğe Başvurma”* dışındaki tüm ölçekler, üç çalışmada da çeşitli belirti ölçümleri ile beklenen yönlerde ve anlamlı ilişki içinde çıkmıştır. Örneğin “*Kendine Güvenli Yaklaşım*” alt ölçeği, depresyon ($r=-.26$, $p<0.01$), anksiyete ($r=-.12$, $p<0.01$), ve hostilite ($r=-.14$, $p<0.01$) ile anlamlı negatif korelasyonlar gösterirken, “*Çaresiz Yaklaşım*” alt ölçeği söz konusu belirtilerle $r=.23$ ($p<0.01$) ve $r=.53$ ($p<0.01$) arasında değişen anlamlı pozitif ilişkiler içindedir.
2. *Çeşitli kişilik boyutlarıyla ilişkiler:* Bu değerlendirmede A-Tipi davranış gösteren grup seçilmiş ve korelasyon analizi bu grup üzerinde yapılmıştır. Bulgulara göre, A-Tipi davranış arttıkça, iyimser ve kendine güvenli yaklaşımlar azalmakta, çaresiz yaklaşımlar ise artmaktadır.
3. *Durumsal değişkenlerle ilişkiler:* Üç çalışmanın da bulgularına baktığımızda I. Çalışmada; iyimser yaklaşımın ve kendine güvenli yaklaşımın kullanımının artışına paralel olarak, insanlar arası ilişki, sağlık ve meslek seçimine ilişkin sorunların azaldığı ($r=-.10$ ile $r=-.26$ arası), çaresiz ve boyun eğici yaklaşımların artışıyla ise tüm durumsal sorunların anlamlı bir şekilde arttığı görülmüştür ($r=.11$ ile $r=.59$ arası). II. Çalışmada, stresli durumlarla başa çıkmaya çalışırken, iyimser ve kendine güvenli davranışlar arttıkça çalışma hayatıyla ilgili çeşitli durumlardan duyulan doyumun arttığı ($r=.12$ ile $r=.30$ arası), çaresiz ve boyun eğici davranışlar arttıkça ise doyumun azaldığı görülmektedir.
4. *Karşıt grup karşılaştırılması:* Bu aşamada SBTÖ’nün geçerliğini araştırmak üzere, I. Çalışmadaki örneklemden stresle başa çıkma dereceleri değişen 4 farklı grup oluşturulmuş ve SBTÖ alt ölçekleriyle ölçülmeye çalışılan başa çıkma tarzlarının bu grupları nasıl etkilediğine bakılmıştır. Yaşadıkları stresli olaylar ortalamanın üstünde olduğu halde, semptom puanları ortalamanın altında olanlar seçilerek (N:37) “Stresle Etkili Olarak Başa Çıkabilenler” grubunu, stresli olayların yoğunluğu az olduğu halde semptom puanları yüksek olanlar (N=41) “Kronik Sorunlu” grubunu; stresli olayları da semptomları az olanlar ise (N=163) “Sorunsuz-

Rahat” grubu oluşturmuşlardır. Yapılan tek yönlü varyans analizi karşılaştırmalarında, “Sosyal Desteğe Başvurma” dışındaki tüm üst ölçeklerde, gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Tablo 2).

**Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin Geçerliği İçin Yapılan Çalışmada
Karşıt Grupların Karşılaştırması**

	I N= 37		II N= 112		III N= 41		IV N= 163		f
	x	Ss	X	Ss	x	Ss	x	Ss	
İyimser Yaklaşım	1,81	0,47	1,7	0,58	1,55	0,43	1,94	0,5	8,44***
Kendine Güvenli Yaklaşım	1,51	0,45	1,35	0,55	1,37	0,45	1,62	0,52	7,15***
Çaresiz Yaklaşım	1,16	0,39	1,53	0,53	1,23	0,38	0,96	0,39	36,79***
Boyuneğici Yaklaşım	0,72	0,5	0,8	0,54	0,66	0,34	0,55	0,4	7,03***
Sosyal Destek Arama	1,76	0,47	1,71	0,52	1,85	0,54	1,81	0,47	1,22

*** p< 0,001

I Stresle Etkili Olarak Başa Çıkabilenler

II Stresle Etkili Olarak Başa Çıkamayanlar

III Kronik Sorunlu Grup

IV Sorunsuz Rahat Grup

Tablo 2. Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeğinin Geçerliği için Yapılan Çalışmada Karşıt Grupların Karşılaştırması (Şahin&Durak,1995).

Sorunsuz rahat bireyler kronik olarak stresli olan ve stresiyle etkili olarak başa çıkamayanlarla kıyaslandığında kendine güvenli ve iyimser yaklaşıma daha fazla başvurdukları görülmektedir. Aynı şekilde stresiyle etkili biçimde başa çıkabilenler, kendine güvenli yaklaşımı, kronik olarak stresli olanlardan daha fazla kullandıklarını ifade etmişlerdir. Çaresiz yaklaşıma başvurma açısından bakıldığında ise, durumun değiştiği görülmektedir. Stresiyle etkili olarak başa çıkamayan grup hem sorunsuz, hem stresiyle etkili başa çıkabilen, hem de kronik olarak sorunlu gruptan daha fazla olarak çaresiz yaklaşıma başvurmaktadır. Kronik olarak sorunlu grubun sorunsuz grupla karşılaştırılması sonucunda ise, sorunlu olanların çaresiz yaklaşıma daha fazla

başvurdukları görülmüştür. Ayrıca stresiyle etkili bir biçimde başa çıkamayan grubun, boyun eğici yaklaşımları sorunsuz gruptan daha fazla kullandığı görülmüştür.

NDI Aracının Uyarlanması

NDI aracının uyarlanması işleminde aşağıdaki yöntem uygulanmıştır.

NDI ölçme aracı için elli kişi üzerinde, Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı hesaplaması yapılmıştır. Bu hesaplama sonucu, ölçeğin toplam test puanının iç tutarlılığı yüksek bulunmuştur (.9136).

3.3.1.2.Verilerin Çözümlemesinde kullanılan İstatistik Teknikler

Aşağıda, bu araştırmanın ölçme araçları aracılığı ile toplanan verilerin analizinde yararlanılan istatistiksel çözümleme tekniklerine yer verilmektedir.

Ölçekler aracılığıyla toplanan veriler bilgisayarda SPSS 13.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Problem ve alt problemlerin özelliği dikkate alınarak dağılımları belirlemede yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, değişkenler arasında farkın belirlenmesinde parametrik (t, F); farkın kaynağını bulmak amacıyla Scheffée ve LSD anlamlılık testleri, bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenle ilişkisinin yönü ve gücünü belirlemek için Pearson moment korelasyon istatistiği tekniği ve bağımsız değişkenlerin tek adımda girilip değerlendirildiği *enter tekniği* kullanılmıştır. Aşağıda, araştırmada kullanılması düşünülen testlerin hangi durumlarda kullanıldıkları belirtilmiştir (Ergün, 1995; Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 1998).

- Aynı bireylerin değişik iki durum arasındaki ölçümleri arasındaki farkın test edilmesinde iki eş arasındaki farkın önemlilik testi (t- istatistiği);
- Üç ya da daha fazla grubun ölçümleri arasındaki farkın test edilmesinde tek yönlü varyans çözümlemesi (F istatistiği);
- Varyans istatistiği sonucunda gruplar arasında bulunan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için Scheffée anlamlılık testleri kullanılmıştır.
- İki bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson moment korelasyon testi kullanılmıştır.

Tablo 3.3. Alt Problemler, Değişkenler, Ölçek Türleri ve Her Alt Problem İçin Kullanılan İstatistik Teknikler

Alt Problemler	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	Ölçek Türü		Yararlanılan Teknik	İstatistik
			Bağımlı	Bağımsız		
1. Alt Problem	Stresle başa çıkma stratejileri	Cinsiyet	Eşit Aralıklı	Sınıflayıcı	-t testi	
		- Mezun olunan okul - Branş - Öğretmenlikteki çalışma süresi - Yöneticilikteki çalışma süresi - Medeni durum	Eşit Aralıklı	Sınıflayıcı, Sıralayıcı	Tekyönlü varyans analizi & Scheffée anlamlılık testi	
2. Alt Problem		İş doyumu	Eşit Aralıklı	Eşit Aralıklı	Pearson moment korelasyon	

Tablo 3.3'te araştırmanın alt problemlerine bağlı olarak belirlenen değişkenler, ölçek türleri ve her alt problem için kullanılan istatistik teknikler verilmektedir.

BÖLÜM IV:BULGULAR

Bu bölümde araştırma sürecinde ulaşılan bulgulara yer verilmektedir.

4.1.Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi ‘Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, onların:

- a) Cinsiyetlerine
- b) Mezun oldukları okullara
- c) Branşlarına
- d) Öğretmenlikteki çalışma sürelerine
- e) Yöneticilikteki çalışma sürelerine
- f) Medeni duruma göre
- g) İş doyum düzeylerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?’ biçiminde idi.

Aşağıda, bu alt problemlere ilişkin istatistiksel çözümleme bulgularına yer verilmektedir.

4.1.1. Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Durumu

Tablo 4.1 Okul müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler ve –t Testi Sonuçları

Alt ölçekler	Değişken	N	$\bar{X}$	Ss	Sd	-t Değeri	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	Erkek	111	23,18	3,296	128	,169	,508
	Kadın	19	23,05	3,045			
	Toplam	130	23,1692	3,249			
Çaresiz yaklaşım	Erkek	111	16,54	4,447	128	-,430	,521
	Kadın	19	17,00	3,316			
	Toplam	130	16,6077	4,292			
Boyun eğen yaklaşım	Erkek	111	10,16	2,918	128	,080	,808
	Kadın	19	10,10	2,643			
	Toplam	130	10,1538	2,870			
İyimser yaklaşım	Erkek	111	15,03	2,467	128	,640	,537
	Kadın	19	14,63	2,985			
	Toplam	130	14,9769	2,541			
Sosyal destek	Erkek	111	11,60	1,889	128	1,036	,495
	Kadın	19	11,10	2,208			
	Toplam	130	11,5308	1,937			

*P≤.05

Tablo 4.1 incelendiğinde müdürlerin stresle başa çıkmada ölçeğin tümünde en çok kendine güvenli yaklaşımı tercih ederken, en az boyun eğen yaklaşımı izledikleri; çaresiz yaklaşımın ikinci sırada tercih edildiği, sosyal desteğe başvurma yaklaşımının ise dördüncü sırada tercih edildiği görülmektedir. Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının cinsiyet değişkeninde *güvenli yaklaşım* (t_{128})= ,169, P =,508), *çaresiz yaklaşım* (t_{128})= -,430, P =,521), *boyun eğen yaklaşım* (t_{128})= ,080, P =,808, *iyimser yaklaşım* (t_{128})= ,640, P =,537) ve *sosyal destek* (t_{128})= 1,036, P =,495) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Okul müdürleri aritmetik ortalama açısından en yüksek puanı *güvenli yaklaşım* alt ölçeğinden (kadın müdürler $\bar{X}$ =23,05; erkek müdürler $\bar{X}$ =23,18) almışlardır. Aritmetik ortalamalarda en düşük puan ise kadın müdürlerde $\bar{X}$ =10,0 ve erkek müdürlerde $\bar{X}$ =10,16 ortalama ile *boyun eğen yaklaşım* alt ölçeğinde bulunmuştur.

4.1.2. Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mezun Oldukları Okullar Değişkenine Göre Farklılık Durumu

Tablo 4.2 incelendiğinde, yöneticilerin toplamda en yüksek puana sırasıyla güvenli yaklaşım ($\bar{X}$ =23,1692) ve çaresiz yaklaşım ($\bar{X}$ =16,6077) alt ölçeklerinde sahip oldukları anlaşılmaktadır. Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının mezun oldukları okullara göre dağılımında farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.3'te verilmektedir.

Tablo 4.2 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mezun Oldukları Okullara Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Mezun Okul	Olunan	Alt Ölçekler	n	$\bar{x}$	SS
İki yıllık eğitim enstitüsü		Güvenli yaklaşım	27	24,18	3,497
		Çaresiz yaklaşım	27	16,29	4,121
		Boyun eğen yaklaşım	27	10,14	3,194
		İyimser yaklaşım	27	15,85	2,315
		Sosyal destek arama yaklaşımı	27	11,07	1,730
Üç yıllık eğitim enstitüsü		Güvenli yaklaşım	31	22,74	3,949
		Çaresiz yaklaşım	31	16,00	3,276
		Boyun eğen yaklaşım	31	9,41	2,377
		İyimser yaklaşım	31	14,51	3,129
		Sosyal destek arama yaklaşımı	31	11,54	1,840
Dört yıllık fakülte		Güvenli yaklaşım	59	22,61	2,661
		Çaresiz yaklaşım	59	17,01	5,039
		Boyun eğen yaklaşım	59	10,50	3,047
		İyimser yaklaşım	59	15,00	2,197
		Sosyal destek arama yaklaşımı	59	11,83	2,150
Lisansüstü		Güvenli yaklaşım	13	23,05	3,254
		Çaresiz yaklaşım	13	16,84	3,105
		Boyun eğen yaklaşım	13	10,30	2,323
		İyimser yaklaşım	13	14,15	2,640
		Sosyal destek arama yaklaşımı	13	11,07	1,382
TOPLAM		Güvenli yaklaşım	130	23,16	3,249
		Çaresiz yaklaşım	130	16,60	4,292
		Boyun eğen yaklaşım	130	10,15	2,870
		İyimser yaklaşım	130	14,97	2,541
		Sosyal destek arama yaklaşımı	130	11,53	1,937

Tablo 4.3 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Mezun oldukları okullara Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçek	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	39,298	4	9,825	,928	,450
	GI	1322,979	125	10,584		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	42,912	4	10,728	,575	,682
	GI	2334,080	125	18,673		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	25,217	4	6,304	,759	,554
	GI	1037,706	125	8,302		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	36,092	4	9,023	1,415	,233
	GI	796,839	125	6,375		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	19,971	4	4,993	1,344	,257
	GI	464,406	125	3,715		
	Toplam	484,377	129			

* $P \leq .05$

Tablo 4.3'te ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *güvenli yaklaşım*; [$F_{(4,125)} = ,928$; $P = ,450$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(4,125)} = ,575$; $P = ,450$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(4,125)} = ,759$; $P = ,554$]; *iyimser yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 1,415$; $P = ,233$] ve *sosyal destek arama* [$F_{(4,125)} = 1,344$; $P = ,257$] alt ölçeklerinde mezun oldukları okullara göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir fark göstermemektedir

4.1.3. Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Branş Değişkenine Göre Farklılık Durumu

Tablo 4.4 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Branşlarına Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Branş	Alt Ölçekler	n	$\bar{X}$	SS
Sınıf Öğretmenliği	Güvenli yaklaşım	38	24,21	2,494
	Çaresiz yaklaşım	38	16,05	3,578
	Boyun eğen yaklaşım	38	9,97	2,813
	İyimser yaklaşım	38	15,65	2,146
	Sosyal destek arama yaklaşımı	38	11,60	1,701
Sayısal Branşlar (Matematik, Fen)	Güvenli yaklaşım	33	22,90	3,185
	Çaresiz yaklaşım	33	15,93	3,968
	Boyun eğen yaklaşım	33	10,27	3,290
	İyimser yaklaşım	33	14,87	2,394
	Sosyal destek arama yaklaşımı	33	11,33	2,259
Sözel Branşlar (Türkçe, Sosyal, Tarih, Coğrafya, Felsefe Grubu, Din)	Güvenli yaklaşım	52	22,50	3,775
	Çaresiz yaklaşım	52	17,51	4,920
	Boyun eğen yaklaşım	52	10,07	2,699
	İyimser yaklaşım	52	14,44	2,838
	Sosyal destek arama yaklaşımı	52	11,75	1,791
Beceri Dersleri (Resim, Müzik, Beden Eğitimi vb)	Güvenli yaklaşım	7	23,71	1,380
	Çaresiz yaklaşım	7	16,00	3,915
	Boyun eğen yaklaşım	7	11,14	2,672
	İyimser yaklaşım	7	15,71	2,28
	Sosyal destek arama yaklaşımı	7	10,42	2,507
TOPLAM	Güvenli yaklaşım	130	23,16	3,249
	Çaresiz yaklaşım	130	16,60	4,292
	Boyun eğen yaklaşım	130	10,15	2,8704
	İyimser yaklaşım	130	14,97	2,541
	Sosyal destek arama yaklaşımı	130	11,53	1,937

Tablo 4.4 incelendiğinde, sınıf öğretmenliği branşından gelen yöneticilerin en yüksek puana sırasıyla “güvenli yaklaşım” ($\bar{X}=24,2105$) ve “çaresiz yaklaşım” ($\bar{X}=16,0526$) alt ölçeklerinde, en düşük puana ise “boyun eğen yaklaşım” alt ölçeklerinde sahip oldukları anlaşılmaktadır. Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının branşlara göre dağılımında farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.5’te verilmektedir

Tablo 4.5 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Branşlarına* Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçek	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	68,805	3	22,935	2,234	,087
	GI	1293,472	126	10,266		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	72,238	3	24,079	1,316	,272
	GI	2304,754	126	18,292		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	8,854	3	2,951	,353	,787
	GI	1054,069	126	8,366		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	36,607	3	12,202	1,931	,128
	GI	796,323	126	6,320		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	12,500	3	4,167	1,113	,347
	GI	471,877	126	3,745		
	Toplam	484,377	129			

* $P \leq .05$

Tablo 4.5'te ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *güvenli yaklaşım* [$F_{(3,126)} = 2,234$; $P = ,087$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(3,126)} = 1,316$; $P = ,272$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(3,126)} = ,353$; $P = ,787$]; *iyimser yaklaşım* [$F_{(3,126)} = 1,931$; $P = ,128$]; ve *sosyal destek arama* [$F_{(3,126)} = 1,113$; $P = ,347$] alt ölçeklerinde *branşa* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.1.4 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Öğretmenlikteki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Farklılık Durumu

Tablo 4.6 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Öğretmenlikteki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler

Branş	Alt Ölçekler	n	$\bar{X}$	SS
1-5 yıl	Güvenli yaklaşım	10	21,80	4,263
	Çaresiz yaklaşım	10	16,70	4,191
	Boyun eğen yaklaşım	10	10,30	3,335
	İyimser yaklaşım	10	15,30	2,626
	Sosyal destek arama yaklaşımı	10	11,50	1,715
6-10 yıl	Güvenli yaklaşım	10	22,00	2,211
	Çaresiz yaklaşım	10	20,50	8,897
	Boyun eğen yaklaşım	10	12,30	3,233
	İyimser yaklaşım	10	14,80	1,813
	Sosyal destek arama yaklaşımı	10	11,30	1,337
11-15 yıl	Güvenli yaklaşım	19	24,00	3,018
	Çaresiz yaklaşım	19	16,26	3,429
	Boyun eğen yaklaşım	19	10,21	2,935
	İyimser yaklaşım	19	14,73	2,353
	Sosyal destek arama yaklaşımı	19	12,36	1,862
16-20 yıl	Güvenli yaklaşım	28	23,28	2,291
	Çaresiz yaklaşım	28	16,10	3,337
	Boyun eğen yaklaşım	28	9,46	2,912
	İyimser yaklaşım	28	14,27	2,401
	Sosyal destek arama yaklaşımı	28	10,82	1,982
20 yıl ve üzeri	Güvenli yaklaşım	63	23,26	3,597
	Çaresiz yaklaşım	63	16,30	3,652
	Boyun eğen yaklaşım	63	10,07	2,616
	İyimser yaklaşım	63	15,33	2,729
	Sosyal destek arama yaklaşımı	63	11,63	1,986
TOPLAM	Güvenli yaklaşım	130	23,16	3,249
	Çaresiz yaklaşım	130	16,60	4,292
	Boyun eğen yaklaşım	130	10,15	2,870
	İyimser yaklaşım	130	14,97	2,541
	Sosyal destek arama yaklaşımı	130	11,53	1,937

Tablo 4.6 incelendiğinde, yöneticilerin öğretmenlik mesleğindeki kıdem artışına bağlı olarak ‘güvenli yaklaşım alt ölçeğinden aldıkları puanların arttığı, çaresi

yaklaşımında ise düştüğü anlaşılmaktadır. Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının öğretmenlikteki çalışma sürelerine göre dağılımında farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.7’de verilmektedir.

Tablo 4.7 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Öğretmenlikteki Çalışma Sürelerine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçek	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	46,550	4	11,637	1,106	,357
	GI	1315,727	125	10,526		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	166,760	4	41,690	2,358	,047*
	GI	2210,233	125	17,682		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	59,998	4	14,999	1,869	,120
	GI	1002,925	125	8,023		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	23,832	4	5,958	,920	,454
	GI	809,098	125	6,473		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	28,646	4	7,161	1,964	,104
	GI	455,731	125	3,646		
	Toplam	484,377	129			

* $P \leq .05$

Tablo 4.7’de ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *çaresiz yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 2,358$; $P = ,047$] alt ölçeğinde öğretmenlikteki çalışma sürelerine göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. *Güvenli yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 1,106$; $P = ,357$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 1,869$; $P = ,120$] *iyimser yaklaşım* [$F_{(4,125)} = ,920$; $P = ,454$]; ve *sosyal destek*

arama [$F_{(4,125)} = 1,964$; $P = ,104$] alt ölçeklerinde *öğretmenlikteki çalışma sürelerine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır

Çaresiz yaklaşım tarzında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffée anlamlılık Testi sonuçları Tablo 4.8’de verilmektedir.

Tablo 4.8 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Öğretmenlikteki Çalışma Sürelerine* Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi

Alt Ölçekler	Öğretmenlikteki çalışma süresi	1-5 yıl	11-15	16-20 yıl	20 yıl ve üzeri
<i>Çaresiz Yaklaşım</i>	6-10 yıl	*	*	*	*

Tablo 4.8 incelendiğinde, *Öğretmenlikteki çalışma süresi* değişkeninde müdürlerin stresle başa çıkma stratejileri arasında ortaya çıkan farkın kaynağını, *çaresiz yaklaşım* alt ölçeğinde 6-10 yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahip müdürlerle, diğerlerinin oluşturduğu görülmektedir. Tablo 4.6’daki ortalamalardan, 6-10 yıl arasında öğretmen olarak çalışma kıdemi bulunan müdürlerin, çaresiz yaklaşım stratejisine daha çok başvurdukları anlaşılmaktadır.

4.1.5 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Müdürlükteki Çalışma Süreleri Değişkenine Göre Farklılık Durumu

Tablo 4.9 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Müdürlükteki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin* Betimleyici İstatistikler

Branş	Alt Ölçekler	n	$\bar{X}$	SS
1-5 yıl	Güvenli yaklaşım	57	23,15	2,717
	Çaresiz yaklaşım	57	16,77	5,078
	Boyun eğen yaklaşım	57	10,54	2,928
	İyimser yaklaşım	57	14,57	2,170
	Sosyal destek arama yaklaşımı	57	11,78	1,589
6-10 yıl	Güvenli yaklaşım	17	23,88	2,735
	Çaresiz yaklaşım	17	15,58	3,606
	Boyun eğen yaklaşım	17	9,41	2,693
	İyimser yaklaşım	17	15,76	2,359
	Sosyal destek arama yaklaşımı	17	11,76	2,165
11-15 yıl	Güvenli yaklaşım	21	22,52	3,429
	Çaresiz yaklaşım	21	17,66	3,902
	Boyun eğen yaklaşım	21	10,85	3,335
	İyimser yaklaşım	21	15,57	2,803
	Sosyal destek arama yaklaşımı	21	11,04	2,085
16-20 yıl	Güvenli yaklaşım	19	23,31	3,334
	Çaresiz yaklaşım	19	17,47	3,405
	Boyun eğen yaklaşım	19	10,10	2,622
	İyimser yaklaşım	19	17,26	2,578
	Sosyal destek arama yaklaşımı	19	11,21	2,123
20 yıl ve üzeri	Güvenli yaklaşım	16	23,12	5,005
	Çaresiz yaklaşım	16	14,68	2,5224
	Boyun eğen yaklaşım	16	8,68	1,956
	İyimser yaklaşım	16	14,56	3,119
	Sosyal destek arama yaklaşımı	16	11,37	2,418
TOPLAM	Güvenli yaklaşım	130	23,16	3,249
	Çaresiz yaklaşım	130	16,60	4,292
	Boyun eğen yaklaşım	130	10,15	2,870
	İyimser yaklaşım	130	14,97	2,541
	Sosyal destek arama yaklaşımı	130	11,530	1,937

Tablo 4.9 incelendiğinde, yöneticilerin müdür olarak çalışma süresine göre kıdem artışına bağlı olarak ‘güvenli yaklaşım’ alt ölçeğinden aldıkları puanlarda fazla bir değişiklik olmazken, ‘çaresiz yaklaşımda’ ise düştüğü anlaşılmaktadır. Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının müdürlükteki çalışma sürelerine göre dağılımında farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.10’da verilmektedir.

Tablo 4.10 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Müdürlükteki Çalışma Sürelerine Göre* İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Alt Ölçek	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	17,840	4	4,460	,415	,798
	GI	1344,437	125	10,755		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	115,999	4	29,000	1,603	,178
	GI	2260,994	125	18,088		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	62,867	4	15,717	1,964	,104
	GI	1000,056	125	8,000		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	57,213	4	14,303	2,305	,042*
	GI	775,718	125	6,206		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	11,984	4	2,996	,793	,532
	GI	472,393	125	3,779		
	Toplam	484,377	129			

* $P \leq .05$

Tablo 4.10'da ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *iyimser yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 2,305$; $P = ,062$] alt ölçeğinde *müdürlükteki çalışma sürelerine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Ancak *güvenli yaklaşım* [$F_{(4,125)} = ,415$; $P = ,798$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 1,603$; $P = ,178$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(4,125)} = 1,964$; $P = ,104$] ve *sosyal destek arama* [$F_{(4,125)} = ,793$; $P = ,532$] alt ölçeklerinde *müdürlükteki çalışma sürelerine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

İyimser yaklaşım tarzında ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffée anlamlılık Testi sonuçları Tablo 4.11'de verilmektedir.

Tablo 4.11 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Müdürlükteki Çalışma Sürelerine Göre* İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi

Stresle Başa Çıkma Tarzı	Müdürlükteki çalışma süresi	1-5 yıl	20 yıl ve üzeri
<i>İyimser Yaklaşım</i>	16-20 yıl	*	*

Tablo 4.11 incelendiğinde, müdürlükteki çalışma süresi değişkeninde müdürlerin stresle başa çıkma stratejileri arasında ortaya çıkan farkın kaynağını, *iyimser yaklaşım* alt ölçeğinde 16-20 yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahip müdürlerle, müdürlüğe henüz yeni başlayan (1-5yıl) ve 20 yıl üzerinde bir müdürlük deneyimine sahip okul müdürlerinin oluşturduğu görülmektedir.

4.1.6 Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının medeni durumları değişkenine göre farklılık durumu

Tablo 4.12 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Medeni Durumlarına Göre* İncelenmesine İlişkin –t Testi Tablosu

Alt ölçekler	Değişken	N	$\bar{X}$	ss	Sd	-t Değeri	Önem Denetimi
<i>Güvenli yaklaşım</i>	Evli	115	23,24	3,216	128	,720	,473
	Bekar	15	22,60	3,561			
<i>Çaresiz yaklaşım</i>	Evli	115	16,78	4,396		1,290	,199
	Bekar	15	15,26	3,195			
<i>Boyun eğen yaklaşım</i>	Evli	115	10,08	2,857		-,734	,464
	Bekar	15	10,66	3,015			
<i>İyimser yaklaşım</i>	Evli	115	15,02	2,525		,609	,543
	Bekar	15	14,60	2,720			
<i>Sosyal destek</i>	Evli	115	11,65	1,910		2,001	,038*
	Bekar	15	10,60	1,956			

* $P \leq .05$

Tablo 4.12’de, okul müdürlerinin stresle başa çıkmada yararlandıkları stratejilerde, sosyal desteğe başvurma stratejisinde [$t_{(2,128)} = 2,001$; $P = ,038$] evliler lehine anlamlı

farklılık bulunmuştur. *Güvenli yaklaşım* [$t_{(2,128)} = ,720$; $P = ,473$], *Çaresiz yaklaşım* [$t_{(2,128)} = 1,290$; $P = ,199$], *Boyun eğen yaklaşım* [$t_{(2,128)} = -,734$; $P = ,464$] ve *İyimser yaklaşım* [$t_{(2,128)} = ,609$; $P = ,543$] stratejilerinde evli ya da bekar olmanın anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir.

4.1.7. Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İş Doyum Düzeyi Değişkenine Göre Farklılık Durumu

Tablo 4.13 Okul Müdürlerinin *İdeal ve Gerçek İş Doyumlarına Göre* İncelenmesine İlişkin Eşleştirilmiş-t Testi Tablosu

Alt ölçekler	Değişken	n	$\bar{X}$	ss	Sd	-t Değeri	Önem Denetimi
<i>Güvenlik</i>	ideal	130	6,43	1,226	129	3,151	,002
	gerçek	130	6,06	1,31			
<i>Sosyal</i>	ideal	130	5,76	2,834		3,837	,000
	gerçek	130	5,20	2,942			
<i>Saygınlık</i>	ideal	130	5,87	4,433		,109	,914
	gerçek	130	5,53	3,480			
<i>Otonomi</i>	ideal	130	6,16	4,548		5,338	,000
	gerçek	130	5,32	5,117			
<i>Kendini Gerçekleştirme</i>	ideal	130	6,32	3,152		6,158	,000
	gerçek	130	5,25	3,510			

* $P \leq ,05$

Tablo 4.13'e göre, okul müdürlerinin iş doyumları, *güvenlik* [$t_{(1,129)} = 3,151$; $P = ,002$]; *Sosyal* [$t_{(1,129)} = 3,837$; $P = ,000$]; *Otonomi* [$t_{(1,129)} = 5,338$; $P = ,000$]; ve *Kendini Gerçekleştirme* [$t_{(1,129)} = 6,158$; $P = ,000$] alt boyutlarında $P \leq ,05$ düzeyinde anlamlı farklılık göstermektedir. *Saygınlık* [$t_{(1,129)} = ,109$; $P = ,914$] alt boyutunda ise anlamlı farklılık bulunmamıştır. Tablo incelendiğinde, ortaya çıkan farklılığın okul müdürlerinin ideal iş doyumlarının daha yüksek olmasından kaynaklandığı anlaşılmaktadır.

Okul müdürlerinin, en yüksek gerçek iş doyum ortalaması *güvenlik*, en düşük gerçek iş doyum ortalaması ise *sosyal* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında bulunmuştur.

Tablo 4.14 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *İş Doyumu Düzeyine* Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Betimleyici İstatistikler

İş Doyum Alt Ölçekler	İş Doyum Düzeyi		Stresle Başa Çıkma Tarzı Alt Ölçekler				
			Güvenli yaklaşım	Çaresiz yaklaşım	Boyun eğen yaklaşım	İyimser yaklaşım	Sosyal destek arama yakl.
Güvenlik	<i>Düşük</i> n=11	$\bar{X}$	23,0000	15,0000	9,4545	15,2727	12,1818
		ss	2,52982	3,00000	2,06706	1,61808	1,47093
	<i>Orta</i> n=10	$\bar{X}$	21,5000	17,2000	11,5000	13,7000	11,3000
		ss	4,40328	4,46716	3,74907	2,35938	1,63639
	<i>Yüksek</i> n=109	$\bar{X}$	23,3394	16,7156	10,1009	15,0642	11,4862
		ss	3,18044	4,38240	2,83805	2,61504	2,00284
Sosyal	<i>Düşük</i> n=35	$\bar{X}$	23,6857	15,5714	9,5429	12,9231	13,81429
		ss	2,70915	3,03204	2,51282	2,90004	1,59305
	<i>Orta</i> n=13	$\bar{X}$	22,0000	17,6923	10,6154	15,4286	11,4615
		ss	2,94392	4,02874	3,37980	2,11835	1,61325
	<i>Yüksek</i> n=82	$\bar{X}$	23,1341	16,8780	10,3415	15,1098	11,2805
		ss	3,48103	4,72814	2,92380	2,52399	2,07438
Saygınlık	<i>Düşük</i> n=20	$\bar{X}$	23,8000	15,4000	9,3500	15,7500	11,8000
		ss	2,50473	2,81724	2,20705	2,46822	1,76516
	<i>Orta</i> n=14	$\bar{X}$	22,9286	15,8571	10,0714	14,2857	11,4286
		ss	3,07507	4,07350	2,89467	2,12779	1,15787
	<i>Yüksek</i> n=96	$\bar{X}$	23,0729	16,9688	10,3333	14,9167	11,4896
		ss	3,41897	4,54325	2,98299	2,59419	2,06726
Otonomi	<i>Düşük</i> n=30	$\bar{X}$	23,3000	17,2333	9,7333	14,6667	11,9333
		ss	2,62810	3,13966	2,36254	2,27934	1,74066
	<i>Orta</i> n=29	$\bar{X}$	22,5862	16,4138	10,0345	14,6897	11,5862
		ss	3,36492	3,90528	3,00574	2,20557	1,59278
	<i>Yüksek</i> n=71	$\bar{X}$	23,3521	15,0563	10,3803	15,2254	11,3380
		ss	3,44797	4,81927	3,02072	2,76817	2,13102
Kendini Gerçekleştirme	<i>Düşük</i> n=13	$\bar{X}$	22,6923	15,5385	9,8462	14,0000	12,0000
		ss	3,09259	3,47887	2,26738	3,00000	1,29099
	<i>Orta</i> n=12	$\bar{X}$	22,4167	17,3333	10,7500	14,6667	11,1667
		ss	2,74552	3,89249	2,30119	2,46183	1,52753
	<i>Yüksek</i> n=105	$\bar{X}$	23,3143	16,6571	10,1238	15,1333	11,5143
		ss	3,32911	4,43289	3,00223	2,48483	2,04335

Tablo 4.14 incelendiğinde, okul müdürlerinin çoğunluğunun iş doyum ölçeğinin tüm alt boyutlarında yüksek bir doyum düzeyine sahip olduğu anlaşılmaktadır. *Güvenlik* (n=109) ve *kendini gerçekleştirme* (n=105) alt ölçeklerinde daha çok müdürün yüksek bir iş doyumuna sahip olduğu, düşük iş doyumuna sahip müdürlerin ise *sosyal* (n=35) ve *otonomi* (n=30) alt ölçeğinde toplandığı görülmektedir

Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzlarının iş doyum düzeylerine göre dağılımında farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları aşağıda tablolar halinde verilmektedir.

Tablo 4.15 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Güvenlik (İş Doyum)* Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Stresle Başa Çıkma Tarzı	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	31,337	2	15,668	1,495	,228
	GI	1330,940	127	10,480		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	33,209	2	16,604	,900	,409
	GI	2343,783	127	18,455		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	23,806	2	11,903	1,455	,237
	GI	1039,117	127	8,182		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	18,098	2	9,049	1,410	,248
	GI	814,832	127	6,416		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	5,411	2	2,706	,717	,490
	GI	478,966	127	3,771		
	Toplam	484,377	129			

Tablo 4.15'te ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *kendine güvenli yaklaşım* [$F_{(2,127)} = 1,495$;

$P=,228$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(2,127)}= ,900$; $P=,409$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(2,127)}= 1,455$; $P=,237$] *iyimser yaklaşım* [$F_{(2,127)}= 1,410$; $P=,248$]; ve *sosyal destek arama* [$F_{(2,127)}= ,717$; $P=,490$] alt ölçeklerinde *güven iş doyum düzeyi alt ölçeğine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.16 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Sosyal (İş Doyum) Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu*

Stresle Başa Çıkma Tarzı	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	27,210	2	13,605	1,294	,278
	GI	1335,067	127	10,512		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	58,871	2	29,436	1,613	,203
	GI	2318,121	127	18,253		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	18,721	2	9,361	1,138	,324
	GI	1044,202	127	8,222		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	63,424	2	31,712	5,234	,007
	GI	769,507	127	6,059		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	18,312	2	9,156	2,495	,047
	GI	466,065	127	3,670		
	Toplam	484,377	129			

Tablo 4.16’te ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *iyimser yaklaşım* [$F_{(2,127)}= 5,234$; $P=,007$] ve *sosyal destek arama* [$F_{(2,127)}= ,717$; $P=,047$] stratejilerinde, *iş doyum düzeyi sosyal alt ölçeğinde* $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öte yandan *kendine güvenli yaklaşım* [$F_{(2,127)}= 1,495$; $P=,228$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(2,127)}= ,900$; $P=,409$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(2,127)}= 1,455$; $P=,237$] stratejilerinde $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı

bir farklılık bulunmamıştır. *İyimser yaklaşım* ve *sosyal destek arama* stratejilerinde ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffée anlamlılık Testi sonuçları Tablo 4.17’de verilmektedir

Tablo 4.17 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Sosyal (İş Doyum) Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi

Stresle başatme stratejileri	<u>Sosyal (İş Doyum)</u> Düzeyi	Orta	Yüksek
<i>İyimser Yaklaşım</i>	düşük	*	*
<i>sosyal destek arama</i>		*	*

Tablo 4.17 incelendiğinde, Sosyal (İş Doyum) Düzeyine değişkeninde müdürlerin stresle başa çıkma stratejileri arasında ortaya çıkan farkın kaynağını, *iyimser yaklaşım* ve *sosyal destek arama* stratejilerinde, sosyal iş doyum düzeyi düşük müdürlerle, orta ve yüksek doyum düzeyine sahip müdürlerin oluşturduğu görülmektedir. Tablo 4.13’te ortaya konan betimleyici istatistiklerden, sosyal iş doyumunu düşük müdürlerin iyimser yaklaşım stratejisine daha az başvurdukları, öte yandan sosyal destek arama stratejisini ise daha çok kullandıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.18 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Saygınlık (İş Doyum)* Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Stresle Başa Çıkma Tarzı	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	9,659	2	4,829	,453	,636
	GI	1352,618	127	10,651		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	49,572	2	24,786	1,352	,262
	GI	2327,421	127	18,326		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	16,111	2	8,056	,977	,379
	GI	1046,812	127	8,243		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	18,990	2	9,495	1,482	,231
	GI	813,940	127	6,409		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	1,759	2	,879	,231	,794
	GI	482,618	127	3,800		
	Toplam	484,377	129			

Tablo 4.18’de ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *kendine güvenli yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,453$; $P = ,636$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,1352$; $P = ,262$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,977$; $P = ,379$]; *iyimser yaklaşım* [$F_{(2,127)} = 1,482$; $P = ,231$]; ve *sosyal destek arama* [$F_{(2,127)} = ,231$; $P = ,794$] alt ölçeklerinde *saygınlık iş doyum düzeyi alt ölçeğine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Tablo 4.19 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Otonomi (İş Doyum)* Düzeyine Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Stresle Başa Çıkma Tarzı	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	12,745	2	6,373	,600	,551
	GI	1349,532	127	10,626		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	38,317	2	19,158	1,040	,036*
	GI	2338,676	127	18,415		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	9,358	2	4,679	,564	,570
	GI	1053,565	127	8,296		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	9,663	2	4,831	,745	,477
	GI	823,268	127	6,482		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	7,588	2	3,794	1,011	,367
	GI	476,788	127	3,754		
	Toplam	484,377	129			

Tablo 4.19’da ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *çaresiz yaklaşımda* [$F_{(2,127)} = 1,040$; $P = ,036$] *otonomi iş doyum düzeyi alt ölçeğine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık göstermektedir. *Kendine güvenli yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,600$; $P = ,551$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,564$; $P = ,570$] *iyimser yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,745$; $P = ,477$]; ve *sosyal destek arama* [$F_{(2,127)} = 1,011$; $P = ,367$ alt ölçeklerinde *otonomi iş doyum düzeyi alt ölçeğine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. *Çaresiz yaklaşım* stratejilerinde ortaya çıkan farkın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Scheffée anlamlılık Testi sonuçları Tablo 4.20’de verilmektedir.

Tablo 4.20 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Otonomi (*İş Doyum*) *Düzeyine* Göre İncelenmesine İlişkin Scheffée anlamlılık Testi

Stresle başetme stratejileri	<u>otonomi</u> (<i>İş Doyum</i>) <i>Düzeyi</i>	Orta	Yüksek
<i>Çaresiz Yaklaşım</i>	düşük		*

Tablo 4.20 incelendiğinde, otonomi (*İş Doyum*) *Düzeyine* değişkeninde müdürlerin stresle başa çıkma stratejileri arasında ortaya çıkan farkın kaynağını, *çaresiz yaklaşım* stratejisinde, sosyal iş doyum düzeyi düşük müdürlerle, yüksek doyum düzeyine sahip müdürlerin oluşturduğu görülmektedir. Tablo 4.13'te ortaya konan betimleyici istatistiklerden, otonomi iş doyumunu yüksek müdürlerin, *çaresiz yaklaşım* stratejisine daha az başvurdukları anlaşılmaktadır.

Tablo 4.21 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının *Kendini Gerçekleştirme (İş Doyum) Düzeyine* Göre İncelenmesine İlişkin tek yönlü Varyans Analizi Tablosu

Stresle Başa Çıkma Tarzı	Kaynak	KT	Sd	KO	F	Önem Denetimi
Güvenli yaklaşım	GA	11,962	2	5,981	,563	,571
	GI	1350,314	127	10,632		
	Toplam	1362,277	129			
Çaresiz yaklaşım	GA	21,438	2	10,719	,578	,563
	GI	2355,555	127	18,548		
	Toplam	2376,992	129			
Boyun eğen yaklaşım	GA	5,590	2	2,795	,336	,715
	GI	1057,333	127	8,325		
	Toplam	1062,923	129			
İyimser yaklaşım	GA	16,131	2	8,065	1,254	,289
	GI	816,800	127	6,431		
	Toplam	832,931	129			
Sosyal destek arama yaklaşımı	GA	4,482	2	2,241	,593	,554
	GI	479,895	127	3,779		
	Toplam	484,377	129			

Tablo 4.21’de ortaya konan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *kendine güvenli yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,563$; $P = ,571$]; *çaresiz yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,578$; $P = ,563$]; *boyun eğen yaklaşım* [$F_{(2,127)} = ,336$; $P = ,715$]; *iyimser yaklaşım* [$F_{(2,127)} = 1,254$; $P = ,289$]; ve *sosyal destek arama* [$F_{(2,127)} = ,593$; $P = ,554$] alt ölçeklerinde *kendini gerçekleştirme iş doyum düzeyi alt ölçeğine* göre $P \leq .05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi ‘Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları ile iş doyumunu arasında nasıl bir ilişki vardır?’ biçiminde idi. Aşağıda bu alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmektedir.

4.2.1 Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları ve iş doyumuna ilişkin korelasyon

Tablo 4.22 Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ve İş Doyumuna İlişkin Korelasyon Katsayıları

	Kendine Güvenli yaklaşım	Çaresiz yaklaşım	Boyun Eğici Yaklaşım	İyimser yaklaşım	Sosyal Desteğe Başvurma	Güvenlik	Sosyal	Saygınlık	otonomi	Kendini gerçekleştirme
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1									
2	-,233**	1								
3	-,265**	,624**	1							
4	,690**	-,075	-,102	1						
5	,533**	-,098	-,153	,278**	1					
6	,406**	-,051	-,103	,227**	,227*	1				
7	,276*	,120	,113	,255**	,150*	,273**	1			
8	,407**	-,143	-,121	,410**	,187*	,117	,130	1		
9	,255*	-,127	,094	,244**	,194*	,158	,226**	,177**	1	
10	,427*	-,054	-,024	,469**	-,049	,114	,203*	,085	,278**	1

*P≤.05; **P≤.01

Tablo 4.22’de stresle başa çıkmada ‘kendine güvenli yaklaşım’ stratejisinde, iş doyumunu alt boyutlarının tümünde anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır. *Güvenlik* ($r=-,406$; $P\leq.01$); *saygınlık* ($r=-,407$; $P\leq.01$); ve *kendini gerçekleştirme* ($r=-,427$; $P\leq.01$) iş doyumunu alt boyutların arasında, olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki; *sosyal* ($r=-,276$; $P\leq.01$) ve *otonomi* alt ölçeğinde ise olumlu yönde, zayıf ($r=-,255$; $P\leq.05$) ve anlamlı bir ilişki bulunduğu görülmektedir.

İyimser yaklaşım stratejisi ile *saygınlık* ($r=-,410$; $P\leq.01$) ve *kendini gerçekleştirme* ($r=,469$; $P\leq.01$) iş doyumunu alt boyutlarında, olumlu yönde, orta

düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. *Güvenlik* ($r=-,227$; $P=\leq.01$); *sosyal* ($r=-,255$ $P=\leq.01$) ve *otonomi* ($r=-,244$; $P=\leq.01$) iş doyumu alt boyutlarında ise olumlu yönde, *zayıf*, ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Sosyal desteğe başvurma stratejisi ile *güvenli* ($r=-,227$; $P=\leq.05$), *sosyal* ($r=,150$, $P=\leq.05$) *saygınlık* ($r=,187$; $P=\leq.05$), ve *otonomi* ($r=-,194$; $P=\leq.05$) iş doyumu alt boyutların arasında, olumlu yönde, *zayıf* ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

BÖLÜM V: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sürecinden elde edilen bulgular tartışılmakta, sonuçlara ve bu sonuçlar kapsamında uygulayıcılar ve araştırmacılar için önerilere yer verilmektedir.

5.1.Tartışma

Araştırmanın alt problemlerinde okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları; cinsiyetlerine, mezun oldukları okullara, branşlarına, öğretmenlikteki çalışma sürelerine, yöneticilikteki çalışma sürelerine, iş doyum düzeylerine göre incelenmiştir. Aşağıda alt problemler bağımsız değişkenlere göre sınıflandırılıp, bulgular alan yazınla desteklenip, araştırmacı tarafından yorumlanarak verilmektedir. Araştırma kapsamında taranan yurt içi ve yurt dışı araştırmalarla elde edilen sonuçların karşılaştırılması yoluna gidilmiştir.

Müdürlerin stresle başa çıkmada ölçeğin tümünde en çok kendine güvenli yaklaşımı tercih ederken, en az boyun eğen yaklaşımı izledikleri; çaresiz yaklaşımın ikinci sırada tercih edildiği, sosyal desteğe başvurma yaklaşımının ise dördüncü sırada tercih edildiği görülmektedir. Bryan & Salvador (1988) tarafından yapılan araştırmada ise okul müdürlerin en fazla sosyal desteğe başvurma stratejisini kullandıkları belirtilmektedir. Alemdar (2002)'ın yapmış olduğu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ise tüm araştırmaya katılanlar tarafından stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşmak birinci sırada tercih edilirken, aile fertleri ve dostlarla eğlenceli bir ortamda birlikte olmak ikinci sırada tercih edilmiştir. Çeşitli gevşeme tekniklerini kullanmak seçeneği ise en son sırada tercih edilmiştir.

Bu sonuçlar çelişkili gibi (başvurulan strateji açısından en çok başvuru alan strateji kendine güvenli yaklaşım iken, ikinci en çok başvuru alan yaklaşımın çaresiz yaklaşım olması) görünse de okul müdürlerinin karşılaştıkları sorunlarda sosyal destek görmemeleri bunun nedeni olabilir. Araştırmada, okul müdürlerinin iş doyum düzeyi sosyal desteğe başvurma alt boyutunda düşük çıkması bu görüşü destekler niteliktedir.

Cinsiyet Değişkeni: Stresle başa çıkma tarzlarının tüm boyutlarında; *güvenli yaklaşım*, *çaresiz yaklaşım*, *boyun eğen yaklaşım*, *iyimser yaklaşım*, *cinsiyet değişkeninin* anlamlı farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Bu bulgular, Bryan & Salvador (1988), Öztop (2000), Sunmaz (2001)'un araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Ancak alanyazında *cinsiyet* değişkeninin stresle başa çıkma stratejilerini etkilediğine ilişkin araştırma bulguları da bulunmaktadır. Allison (1997)'ın çalışmasında, kadın ilköğretim müdürlerinin stresle başa çıkmada en çok aile üyeleri veya yakın arkadaşlarla konuşma; erkek müdürlerin ise iş dışı birtakım sosyal aktivitelere katılma yöntemlerini kullandıkları görülmüştür. Alemdar (2002) çalışmasında, bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışmak yöntemine erkeklerin daha çok başvurduğunu, aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda bir arada olmak ve stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşmak yöntemlerini ise kadınların daha çok kullandıklarını ortaya koymuştur. Austin (2004) 'ın çalışmasında, *cinsiyet* değişkeninin stresle başa çıkma stratejileri bakımından yetkiyi bir başkasına devretmek ve iş ortamından uzaklaşmak alt boyutlarında farklılık yarattığı ve kadın müdürlerin erkek müdürlere göre stresle başa çıkmada bu yöntemlere daha çok başvurduğu belirtilmiştir.

Okul müdürlerinin aritmetik ortalama açısından en yüksek puanı, kadın müdürlerde ve erkek müdürlerde, *güvenli yaklaşım* alt ölçeğinden, en düşük puanı ise *boyun eğen yaklaşım* alt ölçeğinden aldığı görülmüştür.

Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejilerinin *cinsiyet* değişkenine bağlı olarak beş alt boyutta da anlamlı ölçüde farklılaşmadığı saptanmıştır. Konu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde *cinsiyet* değişkeninin stresle başa çıkma stratejileri üzerinde bazı araştırmalarda farklılık yarattığı bazılarında ise yaratmadığı görülmektedir. Eğitim örgütlerinde, evrendeki dağılımı *cinsiyet* açısından henüz dengesiz de olsa, gittikçe artan oranda kadın yöneticinin çalıştığı görülmektedir. Kadın okul müdürlerinin kadın olmaktan kaynaklanan geleneksel rollerini son yıllarda aştığı yapılan araştırmalarla desteklenmektedir (Brenner, Tomkiewicz & Schein, 1989; Schein, Mueller & Jacobson, 2004).

Nitekim kadın ve erkeklerin stresle başa çıkmada en fazla kendine güvenli en aza ise boyun eğici yaklaşımı kullanıyor olmaları, her iki *cinsiyet* grubunun da stresle başa

çıkma da özgüven sahibi olduklarını ve planlı bir yol izleyerek durumu değiştirmeye yönelik aktif, mantıklı ve bilinçli çabalar içerisinde bulundukları düşünceleriyle açıklanabilir.

Mezun Olunan Okul Değişkeni: Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *mezun oldukları okul değişkenine* göre incelendiğinde, tüm stresle başa çıkma alt boyutlarda anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmaktadır. Bu araştırma sonucu Sunmaz (2001)'ın yapmış olduğu araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Sunmaz'ın yapmış olduğu araştırma sonucunda, lisans ve yüksek lisans mezunu okul yöneticilerinin stresle başa çıkma stratejileri arasında anlamlı düzeyde bir fark olmadığı ve stresle başa çıkma stratejilerinden stresli durumu güvenilir biri ile konuşmak yönteminin en çok kullanıldığı görülmüştür.

Mezun olunan okul değişkeninin okul müdürlerinin stresle başa çıkma çıkma stratejilerini etkilediğine dair Allison (1997) tarafından yapılan araştırmada, doktora mezunu olan okul müdürlerinin, yüksek lisans mezunu olanlara göre, stresle başa çıkma yöntemi olarak kendine güvenli yaklaşımı daha çok kullandıkları belirlenmiştir.

Lisans üstü eğitim alan okul müdürlerinin evrende, dolayısıyla örnekleme de oldukça az olmalarından dolayı sağlıklı bir karşılaştırma yapmak güç görünmektedir. Araştırma bulgularına göre mezuniyet düzeyleri arasında anlamlı farklılık olmamakla birlikte, 2-3 yıllık enstitü mezunlarının fakülte mezunlarına göre çaresiz yaklaşımı daha az kullandıkları; lisansüstü mezunların ise sosyal desteğe daha az başvurdukları görülmektedir. 2-3 yıllık enstitü mezunlarının çaresiz yaklaşıma daha az başvurmalarının nedenleri olarak bu grupta bulunan okul müdürlerinin yaşça daha büyük olmaları, mesleki deneyime sahip olmaları, meslektaşları ve ortamı daha iyi tanımları gösterilebilir. Lisansüstü eğitim alan okul müdürlerinin sosyal desteğe daha az başvurmaları ise aldıkları eğitim doğrultusunda herhangi bir problemle karşılaştıklarında bu problemi kendi başlarına çözebildikleri ve sorunlarla destek almadan yalnız mücadele edebildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Branş Değişkeni: Okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri *branş değişkenine* göre incelendiğinde, örneklem grubunun stresle başa çıkma stratejilerinin tüm alt boyutlarda *branş değişkenine* göre anlamlı fark göstermediği anlaşılmaktadır.

Bu araştırma bulgusu Alemdar (2002)'in yapmış olduğu araştırma ile benzerlik göstermemektedir.

Alemdar (2002)'in yapmış olduğu araştırmada, meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşleri doğrultusunda *branş değişkenine* göre bazı başa çıkma yöntemleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Araştırma sonucuna göre; kültür dersi öğretmenlerinin boyun eğici yaklaşım stratejisini meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla kullandığı ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak, *branş* değişkeninin okul müdürlerinin stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir. Bunun nedeni olarak da müdürlüğün, öğretmenlik branşından görece bağımsız bir mesleki sosyalleşme süreci içermesi olabilir.

Öğretmenlikteki ve müdürlükteki Çalışma Süresi Değişkenleri: Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, öğretmenlikteki ve müdürlükteki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Kıdem arttıkça kendine güvenli yaklaşımın arttığı, iyimser yaklaşımın başlangıçta yüksek olduğu, daha sonra inişe geçtiği ve zamanla kabul edilebilir bir düzeye geldiği görülmektedir. İyimser ve sosyal destek yaklaşımlarına başvurma düzeylerinin başlangıçta yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Müdürlükteki güvenli yaklaşımın başlangıçta biraz daha düşük olduğu, 11-15 yıl arasında en yüksek ortalama düzeye çıktığı, sonraki yıllarda az da olsa bir düşüş kaydettiği görülmektedir. Keza iyimser yaklaşımda, başlangıçta düşük olan eğilimin zamanla yükseldiği ancak son yıllarda düştüğü anlaşılmaktadır.

Öğretmenlik ve müdürlükteki çalışma süreleri açısından ortaya çıkan tablo, başvurulmuş stratejinin zaman içerisinde değişikliğe uğradığını ortaya koymaktadır. Bu sonuçlar, Şahin & Erigüç (2000), Çardak (2002), Austin (2004), Bulut (2005), Karadavut (2005), Bulut (2007), Bozkurt (2007), Erkmen & Çetin (2008), 'in araştırma

bulguları ile paralellik gösterirken; Bryan & Salvador (1988), Öztop (2000) ve Nehir (2003)'in araştırma bulguları ile benzerlik göstermemektedir.

Bulut (2005)'un yapmış olduğu çalışmada, 16-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin, 6-10 yıl çalışanlara göre kendine güvenli yaklaşım stratejisini daha fazla kullandığı sonucuna ulaşılmıştır. Karadavut (2005)'un araştırma bulgularına göre ise, 11-20 yıl çalışma süresine sahip öğretmenlerin çaresiz yaklaşım stratejisine daha çok başvurdukları belirlenmiştir. Çardak (2002)'in çalışmasında ise, 6-15 kıdem grubunda bulunan öğretmenlerin sosyal desteğe başvurma yöntemini daha çok kullandığı ifade edilmektedir. Bulut (2007)'un araştırma bulgularına göre, hizmet süresi 5 yıl ve daha fazla olanların, 11 yıl ve üzeri olanlardan daha fazla boyun eğici yaklaşımı kullandıkları belirtilmektedir. Şahin & Erigüç (2000) 16 ve üstü kıdeme sahip hastane yöneticilerinin, yönetsel stresle başa çıkabilmek için çoğunlukla yetki devrettiklerini ve sosyal desteğe başvurduklarını belirtmişlerdir. Austin (2004) ise çalışmasında 31-35 yıllık kıdeme sahip okul müdürlerinin stresle başa çıkmada en çok önceden plan yapmak yöntemini kullandıklarını ortaya koymuştur.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda, belirleyici etmenin daha çok müdürlükteki çalışma süresi olduğu, ilerleyen yıllarda ortaya çıkan olumsuz tablonun başlangıçtaki beklentilerin karşılanmamasından ve okul müdürlerinin gereksinim duyduğu desteğin (üst yönetim, meslektaş, alan uzmanları) beklenen düzeyde olmamasından kaynaklandığı söylenilebilir.

Medeni Durum Değişkeni: Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. *Evli* müdürlerin *sosyal desteğe başvurma* stratejisine daha çok başvurduğu ortaya çıkmıştır. Bu araştırma bulguları Alemdar (2002), 'ın yapmış olduğu araştırma sonucu ile desteklenmektedir. Ancak, Alemdar (2002) yapmış olduğu çalışmada tam tersi bir sonuca ulaşmıştır. Alemdar (2002)'in çalışmasında, bekârların evlilere göre daha çok sosyal desteğe başvurma yaklaşımını kullandığı ortaya çıkmıştır.

Yukarıdaki araştırma bulguları değerlendirildiğinde, genel olarak medeni durum değişkeninin okul müdürlerinin stresle başa çıkma yöntemleri üzerinde etkili bir değişken olduğunu söylemek mümkündür. Evlilik, maddi ve manevi paylaşım ve

ortaklık gerektiren bir kurum olarak değerlendirilebilir. Evlilikte, karşılaşılan problemler ortak bir çabayla çözülmeye çalışılmaktadır. Bu durumdan dolayı, okul müdürlerinin, okul yönetiminde karşılaşılan herhangi bir güçlük ya da problemle başa çıkmada sosyal desteğe başvurmaları olası bir sonuç olarak görülebilir.

İş Doyumu Değişkeni: Okul müdürlerinin iş doyumu ölçeğinde ideal iş doyumu alt boyutlar; *saygınlık* boyutunda eşit düzeyde, diğer alt boyutlarda ise (güvenlik, sosyal, otonomi, kendini gerçekleştirme) ideal doyumun gerçek doyuma göre daha yüksek algılandığı bulunmuştur. İdeal ve gerçek iş doyumu arasındaki fark en çok kendini gerçekleştirme alt boyutundadır. Okul yöneticileri iş doyumu açısından en düşük düzeye kendini gerçekleştirme ve otonomi alt boyutlarında sahip iken, en yüksek ortalamaya güvenlik alt boyutunda sahiptirler. Çıkan sonuç, okul müdürlerinin iş doyumlarının istenen (ideal) düzeyde olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Toplumumuzda, okul müdürlüğü mesleği geleneksel olarak saygın meslekler arasında yer almaktadır. Bu durum, saygınlık alt boyutunda, ideal ve algılanan iş doyumu arasında fark çıkmamasının nedeni olarak gösterilebilir.

Okul müdürlerinin, en yüksek iş doyum düzeyi *güvenlik* en düşük iş doyum düzeyi ise *sosyal* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında bulunmuştur. Maslow'a göre düşük düzeyli bir gereksinmenin yüksek düzeyli olana göre doyurulması önceliği vardır. Bu nedenle düşük düzeyli bir gereksinme doyurulmadan bir üst düzeyli gereksinme ortaya çıkmaz. Çünkü birey düşük düzeyli gereksinmenin kontrolü altındadır. Ne zaman ki bu gereksinme doyurulur o zaman egemenliği ortadan kalkar (Maslow, 1970). Araştırmanın bulguları Maslow'un kuramını destekler yöndedir. Sosyal ve kendini gerçekleştirme basamakları, güvenlik basamağından sonra gelmektedir.

Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin en yüksek iş doyum düzeyi *güvenlik* boyutunda bulunmuştur. Ülkemizde kamuda çalışan öğretmenler ve okul yöneticileri 657 sayılı kanuna tabi oldukları için, yüz kızartıcı bir suç işlemedikleri sürece işten atılmaları yasal olarak olanaklı değildir. Bu nedenle de, devlet memuru statüsünde bulunan ve iş güvenlikleri devlet tarafından sağlanan okul müdürlerinin en yüksek iş doyum düzeyinin *güvenlik* alt boyutunda çıkması olası bir sonuçtur.

Araştırma bulgularına göre, okul müdürlerinin iş doyum düzeylerinin sosyal ve kendini gerçekleştirme alt boyutlarında düşük çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, Yalçinkaya (2000) 'nın yapmış olduğu araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. Yalçinkaya (2000)'nin yapmış olduğu araştırmada, okul müdürü ve öğretmenlerinin algıladıkları en yüksek doyumsuzluğun, sosyal gereksinim alanında olduğu bulunmuştur. Bu durum, her iki alanında okul müdürlerinin güdülenmesi konusunda kritik alanlar olduğunu göstermektedir. Sosyal alanda doyumsuzluğun yüksek olması söz konusu okulların informal yanının güçlü olmadığı şekilde yorumlanabilir. Okullarda, arkadaşlık ilişkilerinin geliştiği, kişilerin iş yaşantısındaki stresten uzaklaşarak zevk alabilecekleri sosyal etkinliklerin yeterince olmaması da okul müdürlerinin sosyal ihtiyaçlarının doyuma ulaşmamasının bir nedeni olarak gösterilebilir. Öztürk (2006)'ün yapmış olduğu araştırma sonucunda, sosyal etkinliklere katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamasının, sosyal etkinliklere bazen katılan okul öncesi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmektedir.

Kuzgun (1982)'a göre, meslek sadece ekonomik yönden belli gereksinimleri karşılamak için gereken parayı kazanma yolu değil, belki bunlardan da önemlisi, bireyin kendini ifade etme, gizil güçlerini gerçekleştirme yoludur (Akt. Yalçinkaya, 2000). Okul müdürlerinin iş doyum değişkeninin kendini gerçekleştirme alt boyutunda düşük düzeyde doyuma sahip olmaları, onların etkili ve verimli çalışmaya hazır olduklarını göstermektedir. Ancak, devlet tarafından, okul müdürlerinin kendilerini geliştirmelerine yardımcı olacak, yaratıcılıklarını kullanacakları etkinliklerin yeterli düzeyde olmadığı ve desteklenmediği düşüncesi; özellikle bu alana ayrılan bir kaynağın bulunmaması, meslekte yükselme imkânlarının olmaması doyumsuzluk yaşamalarının nedenleri olarak gösterilebilir.

Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, iş doyum ölçeğinin *güven*, *saygınlık*, *kendini gerçekleştirme*, alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemekte, *sosyal* ve *otonomi* alt boyutunda anlamlı farklılık göstermektedir. *Sosyal* iş doyumunu düşük müdürler, *iyimser* yaklaşım stratejisine daha az, *sosyal destek arama* stratejisine ise daha çok başvurmaktadır. İnsanların yaşamlarının yarısı iş ortamında geçtiğinden sosyal bir ortamda çalışan insanların, bu gereksinimlerinin iş dışında olduğu kadar, iş

yerlerinde de giderilmesi gerekmektedir (Başaran, 1991). Okul ortamında, çalışma arkadaşları ve çalışanları destekleyici bir ortamın bulunması iş doyumunu etkileyen en önemli etkenler arasında yer almaktadır (Spector, 1997; Başaran, 2000). Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde geçiren kişi için, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte olma önemlidir. Bu nedenle bireyler çalıştıkları ortamlarda dostlar ve destekleyici iş arkadaşları buldukça iş tatminleri de artmaktadır. Farklı kültürel değerlere sahip çalışanların olaylara bakışı ve ön yargıları farklıdır. Çalışılan ortamda, tutumlarını, değerlerini, kişilik özelliklerini destekleyen etkileşimin iş tatminini yükselttiği de bilinmektedir (Erdoğan, 1999). Bu nedenle, ağır bir yönetsel stresin etkisi altında çalışan, sosyal iş doyumunu düşük olan okul müdürlerinin, herhangi bir problemle karşılaştığında, bu problemle başa çıkmak için sosyal desteğe başvurması, yakın arkadaşları, eşi veya bir uzmanla paylaşarak bu problemi çözmeye çalışması, beklenen bir durum olarak değerlendirilebilir.

Araştırma sonucunda, okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları ölçeğinin *kendine güvenli, iyimser yaklaşım ve sosyal* boyutları ile iş doyum ölçeğinin tüm boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmüştür. Alanyazında okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmaya ulaşılabilen kaynaklar ölçüsünde rastlanmamıştır. Ancak, yabancı kaynaklar incelendiğinde, Bindhu & Sudheeshkumar, (2006). tarafından gerçekleştirilen çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin *iş doyumları ve stresle başa çıkma tarzları* arasındaki ilişki incelenerek; araştırma sonucunda, iş doyumunu ve stresle başa çıkma tarzlarının tüm alt boyutları arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişkinin var olduğu görülmüştür.

Okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejilerinin incelendiği bu araştırmadan elde edilen bulgular, *Kendine güvenli yaklaşım stratejisinde*, iş doyumunu, güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme alt boyutları arasında olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki; sosyal ve otonomi alt boyutlarında ise olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. *İyimser yaklaşım* stratejisinde, iş doyumunu; *saygınlık* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında, olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki, *güvenlik*; *sosyal* ve *otonomi* alt boyutlarında ise olumlu yönde, *zayıf*, ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. *Sosyal desteğe başvurma* stratejisinde,

iş doyumunu *güvenlik* ve *otonomi* iş doyumunu alt boyutların arasında, olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki satanmıştır.

Yukarıdaki araştırma bulgularına dayanılarak stresle başa çıkma ve iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Ancak, tüm alt boyutlarda güçlü bir ilişki mevcut değildir. Tüm alt boyutlarda, olumlu bir ilişkinin bulunması sonucunda, etkili başa çıkma yöntemlerinin iş doyumunu arttığı söylenebilir.

Özetle, bu araştırma bulgusu, işinden doyum sağlayan okul müdürlerinin, stresle başa çıkma yöntemlerinden problem odaklı yaklaşımlar olarak değerlendirilen; kendine güvenli, sosyal ve iyimser yaklaşımları tercih ettikleri; problemin üzerine giderek akılcı, mantıklı ve planlı çözüm yolları aradıkları ve bu konuda pozitif düşünceye sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Sonuçlar

- 1- Okul müdürleri stresle başa çıkmada ölçeğin tümünde en çok kendine güvenli yaklaşımı tercih ederken, en az boyun eğen yaklaşımı izlemekte; çaresiz yaklaşımı ikinci sırada, iyimser yaklaşımı üçüncü sırada tercih etmektedirler. Sosyal desteğe başvurma yaklaşımını ise dördüncü sırada tercih etmektedirler.
- 2- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları *cinsiyet* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkek okul müdürleri stresle başa çıkmada en fazla güvenli yaklaşım stratejisine, en az ise *boyun eğen yaklaşım stratejisine başvurmaktadır*.
- 3- .Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *mezun oldukları okullara* göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- 4- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *branşlara* göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- 5- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *öğretmenlikteki çalışma sürelerine* göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çaresiz yaklaşım stratejisine 6-10 yıl arasında öğretmen olarak çalışma kıdemi bulunan müdürler, daha çok başvurmaktadır.
- 6- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *müdürlükteki çalışma sürelerine* göre anlamlı farklılık göstermektedir 16-20 yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahip müdürlerin, *iyimser yaklaşım* stratejisine, 1-5 yıl ve 20 yıl üzerinde bir müdürlük deneyimine sahip okul müdürlerine göre daha çok başvurmaktadır.
- 7- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *medeni durumlarına* göre anlamlı farklılık göstermektedir. *Evli* müdürler *sosyal desteğe başvurma* stratejisine daha çok başvurmaktadır.
- 8- Okul müdürlerinin, en yüksek iş doyum düzeyi *güvenlik* en düşük iş doyum düzeyi ise *sosyal* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında bulunmuştur.
- 9- Okul müdürlerinin ideal iş doyumları, *güvenlik*, *sosyal*, *otonomi* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında, gerçek (algılanan) iş doyumundan fazladır. *Saygınlık* alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
- 10- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, iş doyum ölçeğinin *güven*, *saygınlık*, *kendini gerçekleştirme*, alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemekte, *sosyal* ve

otonomi alt boyutunda *anlamlı* farklılık göstermektedir. *Sosyal* iş doyumu düşük müdürler, *iyimser* yaklaşım stratejisine daha az, *sosyal destek arama* stratejisine ise daha çok başvurmaktadır.

11- Stresle başa çıkmada '*kendine güvenli yaklaşım*' stratejisinde, iş doyumu alt boyutlarının tümünde anlamlı ilişki bulunmaktadır.

12- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları

- a) '*kendine güvenli yaklaşım*' stratejisinde, iş doyumu
 - i) *güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme* boyutları arasında olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki
 - ii) *sosyal ve otonomi* alt boyutlarında ise olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- b) *İyimser yaklaşım* stratejisinde, iş doyumu
 - i) *saygınlık ve kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında, olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki
 - ii) *. Güvenlik; sosyal ve otonomi* alt boyutlarında ise olumlu yönde, zayıf, ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır
- c) *Sosyal desteğe başvurma* stratejisinde, iş doyumu *güvenli ve otonomi* iş doyumu alt boyutların arasında, olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Öneriler

Aşağıda araştırmanın sınırlılıkları içerisinde elde edilen bulgulara dayalı olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunulmaktadır.

5.3.1.Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Araştırma bulgularına göre, okul müdürlerinin, müdürlüğün ilk yıllarında ve 20'li yıllardan sonra iyimserliklerini kaybettikleri görülmektedir. Mesleğe yeni başlayan okul müdürlerine görevlerini yaparken karşılaşılabilecekleri sorunlar,

çözüm yöntemleri, deneyimler konusunda hizmetiçi eğitim almalıdırlar. Bu hizmetiçi eğitim kapsamında şu konulara yer verilmelidir:

- a) Okul müdürlerinin sorunları bilimsel yöntemlerle ortaya koyup irdeleme ve öneri geliştirmeleri için araştırma yöntemleri, alanyazın tarama ve proje geliştirme konularında uygulamalı bilgiler verilmelidir. Özellikle bu eğitim doğrudan eğitim yönetimi anabilim dalı uzmanları tarafından verilmelidir.
 - b) Okul müdürleri kurulu yöneticiliğe yeni başlayan müdürlerle broşür, kitapçık, bülten v.b kaynaklar aracılığıyla deneyimlerini paylaşmalıdırlar.
 - c) İl ve ilçe müdürlükleri web ortamında müdürlerin sorunlarını bilimsel anlamda ortaya koyup paylaştıkları ve çözüm öneri getirdikleri forum sayfası uygulaması gerçekleştirmelidirler.
 - d) Okul müdürlerinin stresle etkili bir biçimde başa çıkmasını sağlayacak, bireysel ve meslekleriyle ilgili başa çıkma yöntemlerinin öğretilmesi ve geliştirilmesi sağlanmalıdır.
2. Okul müdürlerinin en düşük iş doyum düzeylerinin sosyal alt boyutunda bulunması ve *evli* okul müdürlerinin sosyal desteğe başvurma stratejisini daha çok kullanmış olmaları, okul müdürlerinin sosyal gereksinimlerini doyurucu bir örgüt iklimi oluşturulması gerektiğini göstermektedir. Bu amaçla iş dışında arkadaşlık ilişkilerinin geliştirildiği ve iletişimi güçlendirecek müdürlere yönelik sosyal, kültürel etkinliklerin, toplu yemek, gezi, piknik gibi faaliyetlerin eğitim bölgeleri ya da ilçe düzeyinde daha sık yapılmalı ve yaygınlaştırılmalıdır.
 3. Üniversitelerin eğitim fakültelerinde “stresle başa çıkma” konusuna ders programları içinde yer verilebilir.
 4. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından okul müdürlerinin tanınması ve geleceğe yönelik yönetsel uygulamalara yol gösterici olmak üzere, periyodik olarak iş tatmini araştırmalarının yapılması, araştırma sonuçlarının değerlendirilerek gerekli iyileştirmelerin yapılmalıdır.
 5. Araştırma sonucunda, saygınlık alt boyutu dışında diğer tüm alt boyutlarda, okul müdürlerinin ideal iş doyumlarının, gerçek iş doyumlarından daha düşük olduğu görülmüştür. Okul müdürlerinin, “sosyal, otonomi ve kendini gerçekleştirme”

gereksinim alanlarındaki doyum düzeylerini arttırıcı özgür örgütsel ortamlar oluşturulmalıdır. Okul müdürlerinin okuldaki uygulamalarla ilgili özerklik alanı genişletilmeli, yeni, farklı ya da özgün uygulamaların okullarda hayata geçmesini kolaylaştıracak yasal düzenlemeler yapılmalı; okulların söz konusu değişim için duyacağı kaynaklar sağlanmalıdır. Okul müdürlerinin yaratıcılığı ve girişimciliği üst eğitim yönetim birimleri tarafından desteklenmelidir. Bu konuda Milli Eğitim sistemimizin merkeziyetçi yapısı değiştirilerek, bölgesel ve yerel örgütlenmeye doğru gidilmelidir.

5.3.2.Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmanın örneklemini, ortaöğretim okulları yöneticileri ile Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı her düzeyde eğitim yöneticisini de kapsayacak biçimde genişletilebilir.
2. Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları ile tükenmişlik, stresle başa çıkma ve duygusal zekâ, stresle başa çıkma belirtileri, stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri, stresle başa çıkmanın öğrenci ve öğretmen başarısına etkisi gibi konularda çalışmalar yapılabilir.
3. Okul müdürlerinin stresle başa çıkmada stratejileri tercih etme nedenleri araştırılabilir.
4. Okul müdürlerinin kendini gerçekleştirmeye yönelik iş doyum düzeyleri önündeki engelleri (bürokratik, çevresel, baskı grupları) ve çözüm önerileri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Acar, H. (2006). Ortaöğretim okul müdürlerinin çatışma yönetim stilleri ve bu çatışma yönetim stillerinin öğretmenlerin stres düzeylerine etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniv, Ankara.
- Adams, E. (1999). Vocational teacher stres and international characteristics. *Journal of Vocational and Technical Education*, 16(1), 1-11.
- Akıncı, E. (2003). *Yöneticilerin iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniv, Kırıkkale.
- Akman, S. (2004) Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. *Türk Psikoloji Bülteni*, 40, 34-35.
- Akova, O., Işık, K. (2008). Otel işletmelerinde stres yönetimi: İstanbul'daki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 17-44.
- Aktaş, A.M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 8 (56), 26-42.
- Aldemir, C. (1993). *Personel yönetimi*. İzmir: İzmir Fakülteler Kitabevi.
- Alemdar, T. (2002). *Stresin çalışma verimliliği üzerine etkisi Anadolu otelcilik ve turizm meslek liseleri yönetici ve öğretmenleri üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Allen, R. (1983). *Human stres: It's nature and control*. New York: McMillan Pub.Com.
- Allison, G. D. (1997). Coping with stress in the pricipalship. *Journal of Educational Administration*, 35 (1), 39- 55.
- Altuntaş, E. (2003). *Stres yönetimi*. İstanbul: ALFA

- Arık, İ. A. (1995). *Öğrenme psikolojisine giriş*. İstanbul: Der Yayınları.
- Arikewuyo, O.M. (2004). Stress management strategies of secondary school teachers in Nigeria. *Educational Research*, Vol. 46, (2), 195-206.
- Aslan, Ş. (2007). Örgüsel ortamda bireysel stresle başa çıkma tutumlarının araştırılması 02.04.2008 tarihinde http://www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/%C5%9Eebnem%20ASLAN/ASLAN,%20%C5%9EEBNEM.pdf adresinden erişilmiştir.
- Austin, M. W. (2004). *Occupational stres and coping mechanisms as perceived by the directors of adult literacy aducational programs in Texas*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Southwest Texas State University. 02.02.2009 tarihinde txspace.tamu.edu/bitstream/handle/1969.1/2221/etd-tamu-2004A-EHRD-austin-1.pdf;jsessionid...?sequence=1 adresinden erişilmiştir.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M.E., Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24, 395-413.
- Aydemir, M. (2005). *Bankacılıkta stres sorunu: stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları üzerine Bilecik'te bir araştırma*. 02.02.2009 tarihinde <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/turanyazgan/19.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*, (3. Baskı). Ankara: Öncü Basımevi.
- Aydın, M. (2005). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Basım ve Yayım.
- Aydın, K.B. (2006). *Stresle başa çıkma*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Aysan, F. (1988). *Lise öğrencilerinin stres yaşantılarında kullandıkları başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aysan, F., Bozkurt, N. (2004). *Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ile olumsuz otomatik düşünceleri: İzmir ili*

örnekleme.

22.05.2008

tarihinde

<http://www.pegema.net/dosya/dokuman/411.pdf> adresinden erişilmiştir.

Baker, J. A. (1999). Teacher-student interaction in urban at-risk classroom: differential behaviour, relationship quality, and student satisfaction with school. *Elementary School Journal*, 100 (1), 57-70.

Balaban, J. (1998). *Örgütsel stres kaynakları ve çalışanlar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.

Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enst.

Balcı, A. (2000). *İş stresi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım

Balcıoğlu, İ. (2005). *Stres kavramı ve tarihsel gelişimi*. İ.Ü. Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Tıp Eğitimi Etkinlikleri Medikal Açından Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi, no: 47, s: 09-12 10.04.2008 tarihinde <http://www.ctf.edu.tr/stek/pdfs/47/4701.pdf> adresinden erişilmiştir.

Baloğlu, N. (2008). The relationship between prospective teachers' strategies for coping with stress and their perceptions of student control. *Social Behavior and Personality*, 36(7), 903-910.

Baltaş, A., Baltaş, Z. (2006). *Stres ve başa çıkma yolları*, (23.Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.

Baltaş, Z. (2006). *Verimli iş hayatının sırrı: stres*, (3. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş.

Baron, R. A. (1986). *Behavior in organizations*. Boston: Allyn and Bacon Inc.

Başalp, N. (2001). *İlköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Ün. Sosyal Bilimler Ens., Sakarya.

Başaran, İ.E. (1991). *Örgütsel davranış: insanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi

- Başaran, İ.E. (2000). *Etkili okul, eğitim yönetimi: nitelikli okul*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Başaran, İ.E. (2004). *Örgütü sağlıklı kılmak, yönetimde insan ilişkileri-yönetimsel davranış*. Ankara: Nobel Yayın.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar*. İstanbul: Yalçın Matbaası
- Bektaş, H. (2003). *İş doyumu düzeyi farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniv, Erzurum.
- Bilkent Üniversitesi Öğrenci Dekanlığı, Psikolojik Danışma ve Gelişim Merkezi (n.d). *Sınav kaygısıyla başa çıkma*. 04.01.2009 tarihinde http://www.bilkent.edu.tr/~dos/ogdm/b_sinavkaygi.html adresinden erişilmiştir.
- Bindhu, C.M., Sudheeshkumar, P.K. (2006). *Job satisfaction and stres coping skills of primary school teachers*. Eric veri tabanından 06.08.2008 tarihinde http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1b/dd/98.pdf adresinden erişilmiştir.
- Braham, J. B. (1998). *Stres yönetimi*. (V.G. Diker, Çev.) İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Brenner, O.C., Tomkiewicz, J., Schein, E.V. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management charactersitics revisited. <http://www.jstor.org/pss/256439> adresinden erişilmiştir.
- Brewer, E., McMahan-Landers, J. (2003). *The relationship between job stres and job satisfaction among industrial an technical teacher educators*. 12.08.2008 tarihinde <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/v20n1/brewer.html> adresinden erişilmiştir.
- Bryan, H., Salvador, M. (1988). *A transactional look at school principal stress*, Annual Meeting of the American Educational Research Association, New Orleans. ERIC veri tabanından 06.08.2008 tarihinde

http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/1d/a4/ff.pdf adresinden erişilmiştir.

Budak, G. (1999). İş doyumu, işletmeleri başarıya ulaştıran yol organizasyon yapısı – birey-iş doyumu uyumu., *İzmir Ticaret Odası Yayınları*, İzmir.

Budak, G., Budak, G. (2004). *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları.

Bulut, N. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 13 (2), 467-478.

Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk PDR Dergisi*, 27, 1-3.

Bursalıoğlu, Z. (2000) *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*, (12.Baskı), Ankara: Pegem AYayınılık.

Candansayar, S. (2003-2004). Anksiyete bozuklukları. Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri A.D. ders notları 10.12.2008 tarihinde <http://www.med.gazi.edu.tr/egitim/donem5/psikiatri/dersanksiyetescandansayar.htm> adresinden erişilmiştir.

Cheuk, W. H., Wong, S. K., Rosen, S. (2000). The influences of job stres and supervisor support on negative affects and job satisfaciton in kindergarten principals. EBSCOHOST veri tabanından

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=pbh&AN=18367462&site=ehost-live> adresinden 23.04.2008 tarihinde erişilmiştir.

Cooper, L. C., Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. UK: Blackwell Publishing.

Cranwell, W.J. (1990). *Thriving on stress*. London: Routledge.

Cüceloğlu, D. (2008a). *İnsan ve davranışı*, (17. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Cüceloğlu, D. (2008b). *İçimizdeki çocuk*, (39. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Çakır, İ. (2006). *Polislerin iş stresi ve bazı değişkenlere stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana..
- Çardak, M. (2002). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma yolları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde.
- Çarıkçı, İ.H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatminlerinin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), 84-90.
- Çoban, H., Hamamcı, Z. (2008). Effect of stress coping program on the level of vocational burnout of counselors, *İlköğretim Online*, 7 (3), 600-613.
- De Nobile, J ve McCormick, J. (2005). *Job satisfaction and occupational stress in catholic primary schools*. 10.07.2008 <http://www.aare.edu.au/05pap/den05203.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Detert, A.R., Derosia, C., Caravella, T., Duquette, R.D. (2006). Reducing stres and enhancing the general well-being of teachers using T'ai Chi Chih movements: a pilot study. *Californian Journl of Health Promotion*, 4(1), 162-173.
- Devenport, T.J. ,Lane, M.A. (2006). Cognitive appraisal of dissertation stres among undergraduate students. *The Psychological Record*, 56, 259-266.
- Doğramacı, E. (2008). İş hayatında kadın. 12.08.2008 tarihinde http://www.cankaya.edu.tr/universite_yayinlari/pdf/Gundem_29.pdf adresinden erişilmiştir.
- Dönmez, B., Genç, G. (2006). Genel liselerdeki okul yöneticisi ve öğretmenlerin öğrenilmiş güçlülük düzeylerine ilişkin algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (12), 41- 60.
- Erdoğan, İ. (1999). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Erdoğan, H. (2002). *Personel devri ve iş tatmini ile işten ayrılma düşüncesi arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

- Ergün, M. (1995). *Bilimsel araştırmalarda bilgisayarla istatistik uygulamaları (SPSS for WINDOWS)*. Ankara: Ocak Yayınları.
- Eren, E. (2006). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.ř.
- Erkek, Z. (2008). *Kamu kurumlarında stres yönetimi ve kontrolü araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Erkmen, N., Çetin, M.Ç. (2007). *Beden eğitim öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi*. 10.11.2009 tarihinde www.sosyalbil.selcuk.edu.tr/sos_mak/makaleler/Nurtekin%20ERKMEN%20-%20M.../ERKMEN,%20NURTEKİN.pdf adresinden erişilmiştir.
- Erol, V. (1998). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv, İstanbul.
- Esen, N. (2001). *Beden eğitimi ve spor öğretmeni yetiştiren yüksek öğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarının iş doyum düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Byasal Üniv, Bolu.
- Eskridge, H., Coker, R.D. (1985). Öğretmenlerde stres: belirtileri, nedenleri ve başa çıkma teknikleri. (M. Buluş, Çev., 1997) *PAÜ Eğitim Fakóltesi Dergisi*, (5).
- Farber, B. (1991). *Crises in education: stress and the burnout in the American teacher*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Field, T. F., McCabe, M.P & Schneierman, N (1985a). *Stress and coping*. London: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- Fielding, M. A., Gall, M. D. (1982). Personality and situational correlates of teacher and burnout, Eric veri tabanından 25.07.2008 tarihinde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=ED219353&lang=tr&site=ehost-live> adresinden erişilmiştir.

- Fields, J. L. (2005). *Patterns of stress and coping mechanism for novice school administrators*. University of South Florida, St. Petersburg. 11.07.2008 tarihinde <http://www.usca.edu/essays/vol142005/Fields.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Flanagan, C. (1994). *A level psychology*. London: Letts Educational.
- Folkman, L., Lazarus, S. R., Gruen, R. J. & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms, *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Güler, Z., Başpınar, N. Ö. & Gürbüz, H. (2001). *İş yaşamında stres ve kamu kurumlarındaki sekreterler üzerine bir uygulama*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde iş doyumu ve güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık
- Gündüz, B. (2000). *Hemşirelerde stresle başa çıkma biçimleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Hall, A. C. (2007). *Examining the relationship between leadership effectiveness, emotional intelligence, and coping mechanisms for stress of school administrators*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, University of Massachusetts Lowell.
- Harris, K.R., Halpin, G., Halpin, G. (1985). Teacher characteristics and stress. *Journal of Educational Research*, 78 (61), 346- 350.
- Harvard Business School Publishing Corporation. (2007). *Stres yönetimi* (B. Çekmece, Çev., 2008) İstanbul: Elma Basım.
- Himmetoğlu, B., Kirel, Ç. (1996). *Stres yönetimi*. Eskişehir: AÜAÖF.
- Hittner, A. (1981). *Teachers in stress: perceptions of stress and life satisfaction*. Maryland: Associated Pres.

- Holahan, J. C., Moos, H. R. (1985). Life stress and health: personality, coping and family support in stress resistance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3 (49), 739-747.
- Holahan, J. C., Moos, H. R. (1987). Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52 (5), 946-955.
- Hongying, S. (2007). Teacher job satisfaction. *Chinese Education and Society*, 40 (5), 11-16.
- Hovardaoğlu, S. (1997). Stres belirtileri ile durumsal ve sürekli, kaygının yordanması. *Kriz Dergisi*, 5 (2), 127-134.
- Işıksan, V. (1996). Sosyal hizmet örgütlerinin işlevsellik ölçütü, iş doyumu. *Milli Prodüktivite Merkezi Verimlilik Dergisi*, 117-130.
- Işıksan, V. (2004). *Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Ivancevich, J.M., Matteson, M.T. (1990). *Organizational behavior and management*, (2nd ed.). MA: Irwin.
- İrban, H. (2004). *Jandarma okulları komutanlığı öğretim başkanlığı personelinin iş doyumu ve örgütsel bağlılıkları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniv. Eğitim Bilimleri Ens. Eğitim Bilimleri A.B.D., Ankara.
- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi* (9. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir çalışma örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Keenan, K. (1999). *Yöneticinin klavuzu stresle başa çıkma*. (S. Aydın, Çev.). İstanbul: Remzi Kitabevi A.Ş. (Orijinal çalışma basım tarihi 1998)

- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9 (2).
- Kohn, A. (2000). *The case against standardized testing*. Porstmouth, NH: Heineman.
- Kojima, M., Nagaya, T. Takahashi, H., Kawai, M., Tokudome, S. (2004). A chronological decrease in type A behavior patterns among Japanese male wrokers in 1995-1999. *Journal of Occupational Health*, 46, 171-174.
- Korkmaz, M. (1994). *Örgütlerde çatışma ve nedenleri*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, G.Ü, Ankara.
- Köknel, Ö. (1992). *Çağımızın hastalığı: stres*. İstanbul: Milliyet Tesisleri
- Kugelman, R. (1992). *Stres: The nature and history of engineered grief*. London: Greenwood Publishing Group.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and negative outcomes in canterbury state schools. *New Zeland Journal of Educational Studies*, 23 (2), 145-163.
- Kyriacou, C., Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: prevalence, sources and syptoms. *British Journal of Educational Psychology*, 48, 159-167.
- Kyriacou, C. (2001) Teacher stress: directions for future research, *Educational Review*, 53 (1), 27-35.
- Kyriacou, C. , Chien, P. (2004). Teacher stress in Taiwanese primary schools. *Journal of Educational Enquiry*, 5(2), 86-104.
- Landsmann, L. (1979). Special report- teacher burnout. *Instructor*, 88 (1), 55-70.
- Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: McGraw Hill, Inc.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior* (7th. Ed.). NY: McGraw Hill
- Maslow, H.A. (1970). *Motivation and personality*. New York: Harper and Row Publishers Incorporated.

- McCrae, R.R. (1984). Situational determinants of coping responses: Loss, threat and challenge. *J. Personal. Soc. Psychol*, 46 (4), 919-928.
- Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Okulları Müdürlüğü Görev Tanımı, Ağustos 2000 tarih ve 2508 sayılı Tebliğler Dergisi. 03.10.2008 tarihinde http://www.sj.k12.tr/html/tebligler_dergisi/2508.pdf adresinden erişilmiştir.
- Mind Tools Ltd. (2008). *What Stress Is - The Underlying Mechanisms*. 05.01.2008 tarihinde <http://www.mindtools.com/stress/UnderstandStress/StressMechanisms.htm> adresinden erişilmiştir.
- Miner, J. (1992). *Industrial-organizational psychology*. New York: McGraw Hill.
- Nehir, S. (2003). *Ankara ilindeki hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin iş ortamındaki stres etkenleri ve kullandıkları baş etme yöntemlerinin belirlenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Okutan, M., Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri. *G.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Öncel, H. (1998). *Üniversite öğretim elemanlarının meslek doyum düzeylerine ilişkin bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniv, Konya.
- Önen, L. (n.d) *Stres ve stresle başa çıkma*. 12.08.2008 tarihinde www.maltepe.edu.tr/05_haber/reh_sempozyum/levant_onen.doc adresinden erişilmiştir.
- Özdayı, N. (1990). *Resmî ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stresinin karşılaştırılmalı analizi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde örgütsel yenileşme*, (5. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Öztop, F. (2000). *Stresle başa çıkma yolları ve bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

- Öztürk, O. (1998). *Psikanaliz ve psikoterapi*, (3. baskı). Ankara: Bilimsel Tıp Kitabevi.
- Öztürk, A. (2006). *Okul öncesi öğretmenlerinin duygusal zeka yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından karşılaştırılmalı olarak incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi.
- Pahnos, M.L. (1990). The principal as the primary mediator of school stress. Academic Search Premier veri tabanından 21.09.2008 tarihinde <http://connection.ebscohost.com/content/article/1024948128.html;jsessionid=FOCD90B19190A385933320FA074B1B9F.ehctc1> adresinden erişilmiştir.
- Proctor, J.L., Alexander, D.A. (1992). Stress among primary teachers: individuals in organizations. *Stress Medicine*, 8 (1), 233-236.
- Randall, R. R. & Altmaier, M. E. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publication.
- Randall, W.T. (1980). Stress management for educators: resource guide. Eric veri tabanından 04. 01. 2009 tarihinde http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/custom/portlets/recordDetails/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED193788&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED193788 adresinden erişilmiştir.
- Ravichandran, R., Rajendran, R. (2007). Perceived sources of stress among the teachers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 33 (1), 133-136.
- Reda, A. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. EBSCOHOST veri tabanından 27.01.2008 tarihinde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=9604103940&site=ehost-live> adresinden erişilmiştir.
- Reese, R. (2003). The search for accurate view and remedies that work. 16.08.2008 tarihinde <http://www.hicsocial.org/Social2003Proceedings/Ruth%20Reese.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Rice, R. L. (1999). *Stress and health*, (3rd. edition). New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Robbins, A. (1995). *İçindeki devi uyandır* (B. Çorak, Çev.). İstanbul: İnkilap Yayınları
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi* (2. baskı). Bursa: Alfa Aktüel Yayın
- Sacco, G.M. (2005). General adaptation syndrome and the importance of psycho-oncology. 20.02.2008 tarihinde http://academic2.strose.edu/Math_And_Science/flintr/jbmr/jbmr3bSacco.PDF adresinden erişilmiştir.
- Schein, E.V., Mueller, R. & Jacobson, C. (2004). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics among college students. 20.02.2008 tarihinde <http://www.springerlink.com/content/vw3g677g37232957/> adresinden erişilmiştir.
- Schafer, W. (1987). *Stress management for wellness*. New York: McGraw Hill.
- Schermerhon, J.R. (1989). *Management for productivity*. New York: John Willey and Sons Inc.
- Schultz, D.P. , Schultz, S.E. (2001). *Modern psikoloji tarihi*. (Y. Aslay, Çev.). İstanbul: Kaktus Yayınları.
- Selye, H. (1946). The general adaptation syndrome and the diseases of adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology*, 6, 117- 231.
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 1 (4667), 1383- 1392.
- Selye, H. (1974). *Stress without distress*. NY: J.B. Lippincott.
- Selye, H. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill Book Company

- Sevimli, F., İşcan, Ö.F. (2005). *Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu*. 11.02.2009 tarihinde <http://eab.ege.edu.tr/cilt5.html> adresinden erişilmiştir.
- Sökmen, N.F. (b.t). Stres ve stresle başa çıkma. 10.04.2008 tarihinde [www.konakram.com/images2/File/STRESVE BAS.ppt](http://www.konakram.com/images2/File/STRESVE_BAS.ppt) - adresinden erişilmiştir.
- Spector, P.E. (1997). The nature of job satisfaction: application, assessment, causes and consequences. USA: Sage Publications.
- Spielberger, C. D., & Sarason, G. I. (2005). *Anxiety, anger and curiosity*. USA :CRC Press
- Steers, R.M. (1991). Introduction to organizational behavior (4th ed.). NY: Harper Collins.
- Sullivan, S.E., Bhagat, R.S. (1992). Organizational stress, job satisfaction and job performance: where do we go from here? *Journal of Management*, 18,2, 353-374.
- Sunmaz, F. (2001). Örgütsel stress ve başa çıkma yöntemleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Ens, Sakarya.
- Sümbüloğlu, K., Sümbüloğlu, V. (1998) *Biyoistatistik*, Ankara.
- Sürgeyil, O. (2006). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu, tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Şahin, N. H., Durak, A. (1995). Stresle başa çıkma tarzları ölçeği: üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (34), 56-73.
- Şahin, N. H. (1998). *Stres nedir? Ne değildir? Stresle başa çıkma; olumlu bir yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologları Derneği Yayınları. 11 Kasım 2008 tarihinde <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lih&AN=32613467&site=ehost-live> adresinden erişilmiştir.

- Şahin, N.H. (2003). *Stres ve yönetimi*. Uygulamalı Psikoloji Yüksek Lisans Ders Notları.
- Şahin, H. (2005). *Örgütsel stres*. Maden Mühendisleri Odası. 09.08.2008 tarihinde www.maden.org.tr/resimler/ekler/b7e926154c1274e_ek.pdf adresinden erişilmiştir.
- Şahin, N.H. , Güler, M., Basım, N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 1-12. 02.02.2009 tarihinde <http://www.turkpsikiyatri.com/Data/UnpublishedArticles/8d340o.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Şahin, H., Erigüç, G. (2000). Hastane yöneticilerinin yönetsel stres kaynakları, belirtileri ve başa çıkma yöntemleri. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5 (2), 21-53.
- Şimşek, Ş. (1999). *Organizasyon ve yönetim*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tel, H., Karadağ, M., Tel, H., Aydın, Ş. (2003). Sağlık çalışanlarının çalışma ortamındaki stres yaşantıları ile baş etme durumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Dergisi*, 2, 13-23.
- Terry, P.M. (1997). Teacher burnout: is it real? can we prevent it? ERIC: ED: 408 258
- Torelli, J.A., Gmelch, W.H. (1992). Occupational Stress and Burnout in Educational Administration. http://www.eric.ed.gov/ERICDocs/data/ericdocs2sql/content_storage_01/0000019b/80/13/05/62.pdf adresinden erişilmiştir.
- Torun, A. (1996). Stres ve tükenmişlik, 'Endüstri ve Örgüt Psikolojisi'. *Türk Psikologlar Derneği*, 43-51
- Tosi, H.L., Rizzo J.R & Carrol, S.J. (1986). Managing organizational behavior. MA: Ballinger

- Troman, C. , Woods, P. (2001). *Primary teachers' stress*. London: Routledge Falmer.
- Tuğrul, C. (1994). Alkolik çocukların aile ortamındaki stres kaynakları etkileri ve stresle başa çıkma yolları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9 (31), 57-73.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz ilçesindeki öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen faktörler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv, İstanbul.
- Tunçer, D. (2008). Stres nedir? 11 Kasım 2008 tarihinde http://www.deniztuncer.com/b2_4.aspx adresinden erişilmiştir.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve stres ortamında yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Tutar, H. (2004). *Kriz ve stres yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Türküm, S. (1999). *Stresle başa çıkma ve iyimserlik*. Eskişehir: T.C Anadolu Üniv. Yayınları.
- Tüzel, Y. (2002). *Örgütsel stres kaynaklarının iş tatminine etkisi bankalarda yapılan bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv, İstanbul.
- Uçman, P. (1990). Ülkemizde alışan kadınlarda stresle başa çıkma ve psikolojik rahatsızlıklar. *Psikoloji Dergisi*, 7- 24.
- Ural, A. (2002). Okul müdürlerinin yönetsel stres kaynakları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 10.
- Ünal, S. (2000). Professional stres of teachers, its indicators and coping attitudes (öğretmenlerin stresi, stres belirtileri ve baş etme davranışları). *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 149- 155.
- Vandenberghe, R., Huberman, M. (1999). *Understanding and preventing teacher burnout: a sourcebook of international research and practice*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Yalçinkaya, M. (2000). *Okul öncesi eğitim kurumlarında örgüt iklimi ve iş doyum*. Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, İzmir.

Wolf, H.G. (1953). *Stress and Disease*. Springfield, IL: Thomas

ÖZGEÇMİŞ

Özlem TEKİN 02 NİSAN 1981 yılında Merzifon'da doğmuştur. İlköğretimini ve ortaöğretimini Merzifon'da tamamladıktan sonra lise öğrenimi için Beşikdüzü Anadolu Öğrtmen Lisesini tamamlayarak 1999 yılında Boğaziçi Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği Bölümüne girmiş ve 2004 yılında mezun olmuştur.

2004-2005 yılları arasında Bornova Özel Ege Lisesi'nde görev yapmıştır.

2005-2007 yılları arasında Aliğa Helvacı İlköğretim Okulunda görev yapmıştır.

2007-yılından bu yana Bornova Şehitler İlköğretim Okulunda görev yapmaktadır.

Özlem TEKİN evli olup, ileri derecede İngilizce, orta düzeyde Almanca ve başlangıç düzeyinde İtalyanca bilmektedir.

EĞİTİM DURUMU

1999 Trabzon Beşikdüzü Anadolu Öğretmen Lisesi Mezunu

2004 Boğaziçi Üniversitesi İngilizce Öğretmenliği Bölümü Mezunu

2006 Ege Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisinde yüksek lisans eğitimine başladı.

Yabancı Dil: İngilizce, Almanca, İtalyanca

ÖZET

Bu araştırma İzmir ili merkez ilçelerinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejileri arasındaki farkın bazı değişkenler açısından incelenmesini amaçlamaktadır.

Araştırma tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Araştırmada kullanılan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, araştırmaya katılan okul müdürlerine ilişkin kişisel bilgiler, ikinci bölümde okul müdürleriyle ilgili stresle başa çıkma tarzlarının belirlenmesine yönelik olarak kullanılan, Şahin ve Durak (1995) tarafından üniversite öğrencilerinin psikolojik stres belirtilerini ölçmek amacıyla Lazarus ve Folkman'un baş etme envanterinden hareketle uyardıkları 30 maddeden oluşan "Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği", ve üçüncü bölümde, ilk kez endüstride kullanılmak amacıyla Porter (1961:1-10) tarafından, Maslow gereksinim sıra düzeni değiştirilerek geliştirilen ve Yalçınkaya (2000) tarafından Türkçe'ye uyarlanan, 13 maddelik "İş Doyum Ölçeği" yer almaktadır.

Araştırmanın evrenini 2007-2008 eğitim ve öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerinde (Bornova, Buca, Karşıyaka, Konak) bulunan ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürleri oluşturmaktadır. Örneklem ise evrenden seçkisiz örneklem yoluyla seçilen 118 okul müdürü dâhil edilmiştir.

Ölçekler aracılığıyla toplanan veriler bilgisayarda SPSS 13.0 programı kullanılarak çözümlenmiştir. Problem ve alt problemlerin özelliği dikkate alınarak dağılımları belirlemede yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, değişkenler arasında farkın belirlenmesinde parametrik (t, F); farkın kaynağını bulmak amacıyla Scheffée ve LSD anlamlılık testleri, bağımsız değişkenlerin, bağımlı değişkenlerle ilişkisinin yönü ve gücünü belirlemek için Pearson moment korelasyon istatistiği tekniği ve bağımsız değişkenlerin tek adımda girilip değerlendirildiği *enter tekniği* kullanılmıştır.

Araştırmanın bulguları şunlardır:

13- Okul müdürleri stresle başa çıkmada ölçeğin tümünde en çok kendine güvenli yaklaşımı tercih ederken, en az boyun eğen yaklaşımı izlemekte; çaresiz yaklaşımı

ikinci sırada tercih ederlerken, sosyal desteğe başvurma yaklaşımını ise dördüncü sırada tercih etmektedirler.

- 14- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları *cinsiyet* değişkenine göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Kadın ve erkek okul müdürleri stresle başa çıkmada en fazla güvenli yaklaşım stratejisine, en az ise *boyun eğen yaklaşım stratejisine* başvurmaktadır.
- 15- .Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *mezun oldukları okullara* göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- 16- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *branşlara* göre anlamlı farklılık göstermemektedir.
- 17- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *öğretmenlikteki çalışma sürelerine* göre anlamlı farklılık göstermektedir. Çaresiz yaklaşım stratejisine 6-10 yıl arasında öğretmen olarak çalışma kıdemi bulunan müdürler, daha çok başvurmaktadır.
- 18- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *müdürlükteki çalışma sürelerine* göre anlamlı farklılık göstermektedir 16-20 yıl ve üstü bir mesleki kıdeme sahip müdürlerin, *iyimser yaklaşım* stratejisine, 1-5 yıl ve 20 yıl üzerinde bir müdürlük deneyimine sahip okul müdürlerine göre daha çok başvurmaktadır.
- 19- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, *medeni durumlarına* göre anlamlı farklılık göstermektedir. *Evli* müdürler *sosyal desteğe başvurma* stratejisine daha çok başvurmaktadır.
- 20- Okul müdürlerinin, en yüksek iş doyum düzeyi *güvenlik* en düşük iş doyum düzeyi ise *sosyal* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında bulunmuştur.
- 21- Okul müdürlerinin ideal iş doyumları, *güvenlik*, *sosyal*, *otonomi* ve *kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında, gerçek (algılanan) iş doyumundan fazladır. *Saygınlık* alt boyutunda anlamlı farklılık bulunmamaktadır.
- 22- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları, iş doyum ölçeğinin *güven*, *saygınlık*, *kendini gerçekleştirme*, alt boyutlarında anlamlı farklılık göstermemekte, *sosyal* ve *otonomi* alt boyutunda *anlamlı* farklılık göstermektedir. *Sosyal* iş doyumunu düşük müdürler, *iyimser* yaklaşım stratejisine daha az, *sosyal destek arama* stratejisine ise daha çok başvurmaktadır.

23- Stresle başa çıkmada '*kendine güvenli yaklaşım*' stratejisinde, iş doyumu alt boyutlarının tümünde anlamlı ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

24- Okul müdürlerinin stresle başa çıkma tarzları

- a) '*kendine güvenli yaklaşım*' stratejisinde, iş doyumu
 - iii) *güvenlik, saygınlık ve kendini gerçekleştirme* boyutları arasında olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki
 - iv) *sosyal ve otonomi* alt boyutlarında ise olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- b) *İyimser yaklaşım* stratejisinde, iş doyumu
 - iii) *saygınlık ve kendini gerçekleştirme* alt boyutlarında, olumlu yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki
 - iv) *. Güvenlik; sosyal ve otonomi* alt boyutlarında ise olumlu yönde, zayıf; ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır
- c) *Sosyal desteğe başvurma* stratejisinde, iş doyumu *güvenli* ve *otonomi* iş doyumu alt boyutların arasında, olumlu yönde, zayıf ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler : Stres, Okul yöneticileri, Stresle Başa Çıkma Stratejileri ve İş Doyumu

ABSTRACT

This research aims to explore the stress coping strategies of school administrators who work in primary schools which are located in the centre of Izmir .

This is a descriptive study in which crosshatching model is used. The data collection instrument consists of three parts. In the first part, demographic information about school managers; in the second part 30 itemed Coping Style Scale derived from the Ways of Coping Inventory of Lazarus and Folkman, which is adapted by Şahin and Durak (1995) to measure the stress symptoms of university students and in the third part, 13 itemed Job Satisfaction Scale developed by Porter (1961: 1-10) by changing Maslow's the hierarchy of needs to be used in the industry for the first time and adapted by Yalçinkaya (2000) into Turkish take place.

The population of this research consists of school administrators who work in primary schools located in the districts of Izmir (Bornova, Buca, Karşıyaka, Konak) in the academic year of 2007- 2008 .118 randomly selected school administrators were included in the sample

The data collected via **scales** were analyzed by using SPSS 13.0 database. To determine the range considering the problems and sub-problems; percentage, frequency, arithmetic mean, standart deviation; to determine the variation among the variables parametric (t, F); to find out the groups that cause the difference, Scheffee significance tests and LSD tests; to identify the direction and the strenght of the relation, Pearson moment correlation; to enter and evaluate the independent variables at one step, enter technique were used.

The findings of the research are as follows:

- 1- According to data gathered from the Stress Coping Style Scale, school administrators preferred self confident approach most and submissive approach least. Whereas helpless approach was preferred secondly, optimistic approach was preferred thirdly. Receiving social support was fourthly-preferred approach in the scale.

- 2- There was no significant difference among the stress coping styles of school administrators according to the gender variable. Whereas female and male administrators use confident approach most, they use the submissive one least.
- 3- There was no significant difference among the stress coping styles of school administrators according to the schools they graduated.
- 4- There was no significant difference among the stress coping styles of school administrators according to their branches
- 5- There was a significant difference among the stress coping styles of school administrators according to years of working as a teacher. Helpless approach was mostly preferred by the school administrators who work as a teacher for 6-10 years
- 6- There was a significant difference among the stress coping styles of school administrators according to years of working as a director. The administrators who work as a director for 16-20 years and above use optimistic approach more than the ones who work for 1-5 years and above.
- 7- There was a significant difference among the stress coping styles of school administrators according to their marital status. Married school administrators use receiving social support approach most.
- 8- School administrators' **highest** level of job satisfaction was found at security dimension and their lower **lowest** level of job satisfaction was found at social and self actualizing dimensions.
- 9- Ideal job satisfaction of school administrators was higher at security, social, autonomy and self actualization dimensions. There was no significant difference in esteem dimension.
- 10- Stress coping styles of school administrators show no significant difference at *security, esteem and self actualizing* dimensions of Job Satisfaction sub-scales. However there was significant difference at *social and autonomy* dimensions. School administrators who have lower job satisfaction at *social* dimension use *optimistic* approach less whereas they use receiving *social support approach* more.

11- There was a significant relation between *confident* dimension of Coping Style Scale and all sub-scales of Job Satisfaction Scale.

12- According to stress coping styles of school administrators;

- a) There was a significant relation at positive and moderate level between the *self-actualizing* dimension of Coping Style Scale and *security, esteem and self actualizing* dimensions of Job Satisfaciton Scale. However, there was a significant relation at positive and weak level between the *self-actualizing* dimension of Coping Style Scale and *social* and *autonomy* dimensions of Job Satisfaciton Scale.
- b) There was a significant relation at positive and moderate level between the *optimistic* dimension of Coping Style Scale and *esteem and self actualizing* dimensions of Job Satisfaciton Scale. However, there was a significant relation at positive and weak level between the *optimistic* dimension of Coping Style Scale and *security, social and autonomy* dimensions of Job Satisfaciton Scale.
- c) .There was a significant relation at positive and weak level between the *receiving social support* dimension of Coping Style Scale and *security, autonomy* dimensions of Job Satisfaciton Scale.

Key Words: Stress, School Administrators, Stress Coping Strategies and Job Satisfaction

EKLER

- 1- Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği
- 2- İş Doyum Ölçeği
- 3- İzin Belgeleri

Açıklama:**Değerli Okul Müdürleri;**

Bu anket, "Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi" konusunda sizlerin görüşlerinizi almak amacıyla düzenlenmiştir.

Elde edilecek bilgiler tamamen bu araştırmanın amaçları için kullanılacaktır. Adınızı, soyadınızı yazmanıza gerek yoktur. Vereceğiniz cevapların doğruluğu ölçüsünde bu araştırma amaçlarına ulaşmış olacaktır. Bunun için cevaplarınızın gerçeği yansıtmaması son derece önem taşımaktadır.

Bu anketteki soruların bir bölümü sizinle ilgili kişisel bilgileri, bir bölümü ise konuya ilişkin görüşlerinizi kapsamaktadır. Her bölümün başında özel bir açıklama bulunmaktadır. Sorulara cevap vermeden önce, bu açıklamaların okunması, soruların daha doğru ve yerinde cevaplandırılmasını sağlayacaktır.

Anketi cevaplandırırken göstereceğiniz içten ilgi ve anlayışınız için sizlere şimdiden teşekkür ederim.

Saygılarımla,
Özlem TEKİN
Ege Üniversitesi EYTPE
Yüksek Lisans Öğrencisi
E-posta adresi:
tekin.ozlem@gmail.com

BÖLÜM I KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Açıklama

Bu Bölümdeki sorular çoktan seçmeli olarak düzenlenmiştir. Her soruyu dikkatlice okuyarak size uygun seçeneğin numarasının yanındaki parantezin içine çarpı (x) işareti koyunuz.

1. Cinsiyetiniz Kadın () Erkek ()
2. En son mezun olduğunuz okul
Öğretmen Okulu ()
İki Yıllık Eğitim Enst. ()
Üç Yıllık Eğitim Enst. ()
Dört Yıllık Fakülte ()
Lisans Üstü ()
 a. Mezun olduğunuz okulun adı
- b. Mezun olduğunuz alan
3. Öğretmenlikteki çalışma süreniz
 a. 1-3 yıl () d. 11-15 yıl ()
 b. 3-5 yıl () e. 16-20 yıl ()
 c. 6-10 yıl () f. 20 ve üzeri ()
4. Müdürlükteki çalışma süreniz.
 a. 1-3 yıl () d. 11-15 yıl ()
 b. 3-5 yıl () e. 16-20 yıl ()
 c. 6-10 yıl () f. 20 ve üzeri ()
5. Yaşınız
 a. 30-35 ()
 b. 36-41 ()
 c. 42-47 ()
 d. 48-53 ()
 e. 54 yaş ve üzeri ()
6. Medeni durum Evli () Bekar () Boşandı () Eşi vefat etti ()
7. Yönetim konusunda kurs ya da seminere katılma durumunuz
 a. () Hiç katılmadım
 b. () 1-2 kez katıldım
 c. () 3- ve daha fazla katıldım.

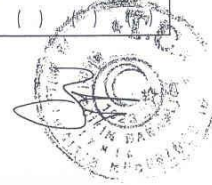


ÖLÜM II

STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARI ÖLÇEĞİ

Bu ölçek kişilerin yaşamlarındaki sıkıntılar ve stresle başa çıkmak için neler yaptıklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Lütfen sizin için sıkıntı ya da stres oluşturan olayları düşünerek bu sıkıntılarımızla başa çıkmak için genellikle neler yaptığınızı hatırlayın ve aşağıdaki davranışların sizi tanımlama ya da size uygunluk derecesini işaretleyin. Herhangi bir davranış sizi tanımlamak açısından uygun değilse %0'ın altına, çok uygun ise %100'ün altına işaret koyun. (Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.)

NO	Bir sıkıntı olduğunda.....	0%	30%	70%	100%
1	Kimsenin bilmesini istemem	()	()	()	()
2	İyimser olmaya çalışırım	()	()	()	()
3	Bir mucize olmasını beklerim	()	()	()	()
4	Olayları büyütmeyip üzerinde durmamaya çalışırım	()	()	()	()
5	Başta gelen çekilir diye düşünürüm	()	()	()	()
6	Sakin kafayla düşünmeye, öfkelenmemeye çalışırım	()	()	()	()
7	Kendimi kapana sıkışmış gibi hissedirim	()	()	()	()
8	Olayın/olayların değerlendirmesini yaparak en iyi kararı vermeye çalışırım	()	()	()	()
9	İçinde bulunduğum kötü durumu kimsenin bilmesini istemem	()	()	()	()
10	Ne olursa olsun direnme ve mücadele etme gücünü kendimde bulurum	()	()	()	()
11	Olayları kafama göre takip, sürekli düşünmekten kendimi alamam	()	()	()	()
12	Kendime karşı hoşgörülü olmaya çalışırım	()	()	()	()
13	İş olacağına varır diye düşünürüm	()	()	()	()
14	Mutlaka bir yol bulabileceğime inanır, bunun için uğraşırım	()	()	()	()
15	Problemin çözümü için adak adarım	()	()	()	()
16	Her şeye yeniden başlayacak gücü kendimde bulurum	()	()	()	()
17	Elimden hiç bir şeyin gelmeyeceğine inanırım	()	()	()	()
18	Olaydan/olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışırım	()	()	()	()
19	Her şeyin istediğim gibi olmayacağına inanırım	()	()	()	()
20	Problemi/problemleri adım adım çözmeye çalışırım	()	()	()	()
21	Mücadeleden vazgeçerim	()	()	()	()
22	Sorunun benden kaynaklandığını düşünürüm	()	()	()	()
23	Hakkımı savunabileceğime inanırım	()	()	()	()
24	Olaylar karşısında "kaderim buymuş" derim	()	()	()	()
25	"Keşke daha güçlü olsaydım" diye düşünürüm	()	()	()	()
26	Bir kişi olarak iyi yönde değiştiğimi ve olgunlaştığımı hissedirim	()	()	()	()
27	"Benim suçum ne" diye düşünürüm	()	()	()	()
28	"Hep benim yüzümden oldu" diye düşünürüm	()	()	()	()
29	Sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışırım	()	()	()	()
30	Bana destek olabilecek kişilerin varlığını bilmek beni rahatlatır	()	()	()	()



4

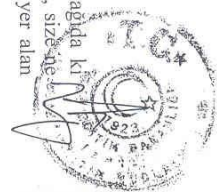
BÖLÜM III

İŞ DOYUM ANKETİNİN İDEAL BOYUTU

Bu bölüm, geçitli gereksinimlerinin karşılanma dereceleri konusunda görüşlerinizi saptamayı amaçlamaktadır. O nedenle aşağıda ki müdürle ilgili olarak bulundurma bulunması gereken ve istenen geçitli konular sunulmaktadır. Sizce aşağıda belirtilen bu ideal konularda, size ne kadar olanak verilmelidir? Lütfen beklentilerinize uygun olan durumu, her sorunun karşısında bulunan, en azdan en göğa doğru yer alan rakamlardan (1,2,3,4,5,6,7) size uygun birini işaretleterek belirtiniz.

Lütfen sadece bir tek sayıyı işaretleyniz.

NO	İŞ DOYUM ANKETİ (İDEAL BOYUT)	(en az) ↔ (en çok)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Bulduğum okulda, kendimi güven içinde hissetmek isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
2	Okulunda bana, baskalarına yardım edebilme olanakları sağlansın isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
3	Okulunda, bana yakın arkadaşlıklar geliştirmek için olanak sağlansın isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
4	Bulduğum okul bana çevremde saygınlık kazandırmalı.....	()	()	()	()	()	()	()
5	Okulunda saygı görmek isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
6	Okul müdürü olduğum için gurur duymak isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
7	Okulunda bana görevimin gerektirdiği yetkiler verilmeli.....	()	()	()	()	()	()	()
8	Okulunda, amaçların saplamama sürecine katılma fırsatına sahip olmak isterim...	()	()	()	()	()	()	()
9	Okulunda, bağımsız düşünmek ve bağımsız hareket etmek isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
10	Okulunda, kuralların belirlenmesine katılma fırsatına sahip olmak isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
11	Okulunda, kendimi geliştirme mesleğimdeki ilerleme fırsatına sahip olmak isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
12	Okulunda, yeteneklerimi kullanmak ve gizli güçlerimi geliştirmek isterim.....	()	()	()	()	()	()	()
13	Okulunda anlamlı bir iş yaptığımı hissetmek isterim.....	()	()	()	()	()	()	()



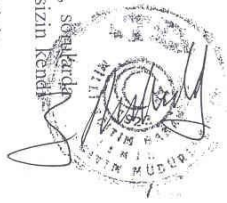
BÖLÜM VI

İŞ DOYUM ANKETİ-BOYUTU GERÇEĞE İLİŞKİN DURUM

Bu bölüm, gelişti gereksinimlerinizi karşılama dereceleri konusunda görüşlerinizi saptamayı amaçlamaktadır. O nedenle, sorularda belirtilen konularda gerçekte okulumuzda ne kadar olanağa sahip olduğunuzu düşünmekteyiz. Burada önemli olan bu konularda sizin kendi durumunuzu nasıl gördüğünüzdür.

Lütfen kendinizi ilişkin durumu, en azdan en çoğa doğru yer alan rakamlardan (1,2,3,4,5,6,7,) size uygun birini işaretleyerek belirtiniz. Lütfen sadece bir tek sayıyı işaretleyiniz.

NO	İŞ DOYUM ANKETİ	(en az) ↔ (en çok)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	Bulduğum okulda, kendimi güven içinde hissediyorum.....	()	()	()	()	()	()	()
2	Bulduğum okulda bana baskalarına yardım edebilmek için olanak sağlanıyor.....	()	()	()	()	()	()	()
3	Bulduğum okulda, bana yakın arkadaşlıklar geliştirmek için olanak sağlanıyor.....	()	()	()	()	()	()	()
4	Bulduğum okulda, görevli olmak bana çevremde saygınlık kazandırıyor.....	()	()	()	()	()	()	()
5	Bulduğum okulda, saygı görüyorum.....	()	()	()	()	()	()	()
6	Okul muduru/ öğretmen olduğum için gurur duyuyorum.....	()	()	()	()	()	()	()
7	Bulduğum okulda, bana görevimin gerektirdiği yetkiler veriliyor.....	()	()	()	()	()	()	()
8	Bulduğum okulda, amaçların saplamama sürecine katılma fırsatına sahibim...	()	()	()	()	()	()	()
9	Bulduğum okulda, bağımsız düşünülüyor ve bağımsız hareket edebiliyorum.....	()	()	()	()	()	()	()
10	Bulduğum okulda, kuralların belirlenmesine katılma fırsatına sahibim...	()	()	()	()	()	()	()
11	Bulduğum okulda, kendimi geliştirme meselelerinde fikirlerime fırsatına sahibim.....	()	()	()	()	()	()	()
12	Bulduğum okulda, yeteneklerimi kullandığım ve gizli güçlerimi geliştirdiğimi hissediyorum...	()	()	()	()	()	()	()
13	Bulduğum okulda, anlamli bir iş yapığımı hissediyorum.....	()	()	()	()	()	()	()



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.35.00.03.1/ 33991
Konu : Özlem TEKİN'in Araştırma İzni

09 Mayıs 2008

EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Eğitim Fakültesi Dekanlığı

- İlgi : a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EGD.0.33.03.311-311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Ege Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Fakültesi Dekanlığının 01/04/2008 tarihli ve 1195 sayılı yazısı.
c) 17/04/2008 tarihli ve 28729 sayılı Valilik Onayı.

Fakülteniz Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Özlem TEKİN'in "İlköğretim Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: (İzmir İli Örneği)" konulu tezi için hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu", Stresle Başa Çıkma Tazıları Envanteri" ve "İş Doyum Anketini" ekli listede belirtilen ilköğretim okullarında uygulaması ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmacı tarafından yapılan araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde, ilgi (a) Makam Onayı ile yürürlüğe giren Yönerge kapsamında "Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı" doldurularak araştırmanın iki örneğinin CD'ye kayıtlı olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

(Handwritten signature)

(Handwritten signature)
Zahide MUTLUKAN
Müdür a.
Şube Müdürü

EKLER:

- 1-Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2-Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)
- 3-Uygulama Yapılacak Okullar Listesi (3 sayfa)
- 4-Onaylı Ölçek (1 adet- 4 sayfa)
- 5-Araştırma Tamamlandıktan Sonra, Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı (1 sayfa)

Not: Anketler 30 Mayıs 2008 tarihine kadar <http://streslebasacikma.net.tc> adresinden girilerek doldurulacaktır.



İZMİR AR-GE
Tel : (0232) 483 89 11
Fax : (0232) 489 30 69
<http://izmir.meb.gov.tr>
arge35@meb.gov.tr

DANISMA
444 0 632
HATTI

EGİTİM
%100
DESTEK



EGİTİMDE REFORM
Daha aydınlık
gelecek!



(Handwritten: 1 ay 12/20/08)

T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.35.00.03.1/ 28729
Konu : Özlem TEKİN'in Araştırma İzni

17 Nisan 2008

VALİLİK MAKAMINA
İZMİR

- İlgi : a) 28/02/2007 tarihli ve B.08.4.EGD.0.33.03.311-311/1084 sayılı Makam Onayı.
b) Ege Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Fakültesi Dekanlığının 01/04/2008 tarihli ve 1195 sayılı yazısı.

Ege Üniversitesi Rektörlüğü Eğitim Fakültesi Dekanlığı'nın ilgi (b) yazısında; Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Özlem TEKİN'in "İlköğretim Okul Müdürlerinin Stresle Başa Çıkma Stratejilerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: (İzmir İli Örneği)" konulu tezi için hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu", Stresle Başa Çıkma Tarzları Envanteri" ve "İş Doyum Anketini" ekli listede belirtilen ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilere uygulamak istediği belirtilmektedir.

Söz konusu anket uygulamasının, ekli listede belirtilen ilköğretim okullarında görev yapan yöneticilere, 2007-2008 öğretim yılında, eğitim öğretimi aksatmadan yapılması, araştırma sonucunun bir örneğinin Müdürlüğümüze verilmesi kaydıyla uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Kâmil YDOĞAN
Müdür

OLUR

16/04/2008

Sait TOPOĞLU

Vali a.

Vali Yardımcısı



İZMİR AR-GE.
Tel : (0232) 483 89 11
Faks : (0232) 489 18 72
E-Posta : arge35@meb.gov.tr
İnt.Adres : http://izmir.meb.gov.tr



EĞİTİME
%100
DESTEK

EĞİTİMDE REFORM
Daha aydınlık
gelecek!



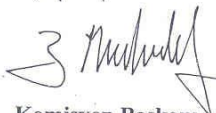
T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Özlem TEKİN
Kurumu / Üniversitesi	Ege Üniversitesi
Araştırma yapılacak iller	İzmir
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	İlköğretim
Araştırmanın Konusu	İlköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/ödev/tez önerisi	İlköğretim okul müdürlerinin stresle başa çıkma stratejilerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi
Veri toplama araçları	Stresle Başa Çıkma Tarzları Envanteri İş Doyum Anketi Kişisel Bilgi Formu
Görüş istenilecek Birim/Birimler	----
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup araştırmanın yapılmasına oybirliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon kararı	Oybirliği
Muhalef üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi:.....
.....	
.....	

KOMİSYON

1.4.10.4/2008


Komisyon Başkanı
Zahide MUTLUKAN
Şube Müdürü


Üye
Oguz ÇETİN
Öğretmen

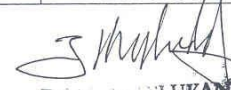

Üye
Dr. Burak FEYZİOĞLU
Öğretmen

KARŞIYAKA

No	Yapılacak Okul Adı	Uygulama Tarihi	Uygulama Saati
1	Atatürk İ.Ö.O	09.05.2008	11.10-11.30
2	Cemal Gürsel İ.Ö.O	09.05.2008	11.50-12.10
3	Emine Lahur İ.Ö.O	09.05.2008	13.00- 13.20
4	Emlak Bankası İ.Ö.O	09.05.2008	13.40-14.00
5	Fatma Hikmet Kaşerci İ.Ö.O	09.05.2008	14.20-14.40
6	Fevzi Paşa İ.Ö.O	09.05.2008	15.00-15.20
7	Girne İ.Ö.O	09.05.2008	15.40-16.00
8	Engin Hayri Özmeriç İ.Ö.O	09.05.2008	16.20-16.40
9	Mavişehir İ.Ö.O	09.05.2008	17.00-17.20
10	Karşıyaka İ.Ö.O	12.05.2008	08.30-08.50
11	Mustafa Uygur İ.Ö.O	12.05.2008	09.10-09.30
12	Piri Reis İ.Ö.O	12.05.2008	09.50-10.10
13	Selçuk Yaşar İ.Ö.O	12.05.2008	10.30-10.50
14	Şair Eşref İ.Ö.O	12.05.2008	11.10-11.30
15	Şehit Cesur İ.Ö.O	12.05.2008	11.50-12.10
16	Şemikler İ.Ö.O	12.05.2008	13.00- 13.20
17	Talatpaşa İ.Ö.O	12.05.2008	13.40-14.00

BORNOVA

No	Yapılacak Okul Adı	Uygulama Tarihi	Uygulama Saati
1	Yahya Kemal İ.Ö.O	14.05.2008	08.30-08.50
2	Yüzüncü Yıl İ.Ö.O	14.05.2008	09.10-09.30
3	* Yavuz Selim İ.Ö.O	14.05.2008	09.50-10.10
4	Altındağ İ.Ö.O	14.05.2008	10.30-10.50
5	Işıkent İ.Ö.O	14.05.2008	11.10-11.30
6	İzmir Ticaret Odası İ.Ö.O	14.05.2008	11.50-12.10
7	Yunus Emre İ.Ö.O	14.05.2008	13.00- 13.20
8	İsmet Sezgin İ.Ö.O	14.05.2008	13.40-14.00
9	Orkide İ.Ö.O	14.05.2008	14.20-14.40
10	Vedide Baha İ.Ö.O	14.05.2008	15.00-15.20
11	Halil Atilla İ.Ö.O	14.05.2008	15.40-16.00
12	Şehitler İ.Ö.O	14.05.2008	16.20-16.40
13	İhsane Tuna Dravacıoğlu İ.Ö.O	14.05.2008	17.00-17.20
14	Muaffer Taşdemir İ.Ö.O	16.05.2008	08.30-08.50


Z. LUKAN
Müdür

BORNOVA

No	Yapılacak Okul Adı	Uygulama Tarihi	Uygulama Saati
15	Ali Suavi İ.Ö.O	16.05.2008	09.10-09.30
16	*Attaroğlu İ.Ö.O	16.05.2008	09.50-10.10
17	Çamkıran İ.Ö.O	16.05.2008	10.30-10.50
18	Doktor Cavit Özyeğin İ.Ö.O	16.05.2008	11.10-11.30
19	Dokuz Eylül İ.Ö.O	16.05.2008	11.50-12.10
20	*Ege Üniversitesi Tıp Fak. Hastane İ.Ö.O	16.05.2008	13.00- 13.20

BUCA

No	Yapılacak Okul Adı	Uygulama Tarihi	Uygulama Saati
1	80. Yıl Betontaş İ.Ö.O	20.05.2008	08.30-08.50
2	Ali Kuşçu İ.Ö.O	20.05.2008	09.10-09.30
3	Buca İ.Ö.O	20.05.2008	09.50-10.10
4	Çakabey İ.Ö.O,	20.05.2008	10.30-10.50
5	Ege İhracatçıları Birliği İ.Ö.O	20.05.2008	11.10-11.30
6	Hasan Ali Yücel İ.Ö.O	20.05.2008	11.50-12.10
7	Makbule Süleyman Aklan İ.Ö.O	23.05.2008	-- 08.30-08.50
8	Mimar Kemalettin İ.Ö.O	23.05.2008	09.10-09.30
9	*Müşerref-Mehmet Tinas İ.Ö.O	23.05.2008	09.50-10.10
10	Necip Fazıl Kısakürek İ.Ö.O	23.05.2008	10.30-10.50
11	Saadet Emir İ.Ö.O	23.05.2008	11.10-11.30
12	Sabri Kolçak İ.Ö.O	23.05.2008	11.50-12.10


Zeynep MUTLUKAN
 Şube Müdürü

ANKET UYGULAMASI YAPILACAK OKULLAR, UYGULAMA TARİH VE SAATLERİ

KONAK

No	Yapılacak Okul Adı	Uygulama Tarihi	Uygulama Saati
1	Dokuz Eylül İ.Ö.O	01.05.2008	08.30-08.50
2	Agah Efendi İ.Ö.O	01.05.2008	09.10-09.30
3	Adnan Mazıcı İ.Ö.O	01.05.2008	09.50-10.10
4	Ahmet Ragıp Üzümcü İ.Ö.O	01.05.2008	10.30-10.50
5	Ali Erentürk İ.Ö.O	01.05.2008	11.10-11.30
6	Alsancak Melih Özkat İ.Ö.O	01.05.2008	11.50-12.10
7	Cemil Midilli İ.Ö.O	02.05.2008	08.30-08.50
8	Duatepe İ.Ö.O	02.05.2008	09.10-09.30
9	Fevzi Özkat İ.Ö.O	02.05.2008	09.50-10.10
10	Gazi İ.Ö.O	02.05.2008	10.30-10.50
11	Güzelyalı İ.Ö.O	02.05.2008	11.10-11.30
12	Hacışakir Ezcıbaşı İ.Ö.O	02.05.2008	11.50-12.10
13	Hakimiyet-i Milliye İ.Ö.O	02.05.2008	13.00- 13.20
14	Kahramanlar İ.Ö.O	02.05.2008	13.40-14.00
15	Mehmet Akif Ersoy İ.Ö.O	02.05.2008	14.20-14.40
16	Misak-ı Milli İ.Ö.O	02.05.2008	15.00-15.20
17	Mithat Paşa İ.Ö.O	02.05.2008	15.40-16.00
18	Müdafa-i Hukuk İ.Ö.O	02.05.2008	16.20-16.40
19	*Murat Reis İ.Ö.O	02.05.2008	17.00-17.20
20	Şehit Muzaffer-Erdönmez İ.Ö.O	05.05.2008	08.30-08.50
21	Namık Kemal İ.Ö.O	05.05.2008	09.10-09.30
22	Şehit Üsteğmen Sadullah Sever İ.Ö.O	05.05.2008	09.50-10.10
23	Öğretmenler ve Şeker Mevhibe İ.Ö.O	05.05.2008	10.30-10.50
24	Rıza Özmenoğlu İ.Ö.O	05.05.2008	11.10-11.30
25	Sadettin Tezcan Sakarya İ.Ö.O	05.05.2008	11.50-12.10
26	Sakarya İ.Ö.O	05.05.2008	13.00- 13.20
27	Salih İşören İ.Ö.O	05.05.2008	13.40-14.00
28	Şerif Remzi İ.Ö.O	05.05.2008	14.20-14.40
29	Şehit Gazetici Hasan Tahsin İ.Ö.O	05.05.2008	15.00-15.20
30	Şehit Halit Taş İ.Ö.O	05.05.2008	15.40-16.00
31	Şehit Komando Er Fatih Özcan İ.Ö.O	05.05.2008	16.20-16.40


Z. MUTLUKAN
 Şube Müdürü

Sayin Ozlem Tekin,

"Stresle Basa Cikma Tarzlari Olcegi"ni bilimsel
calismalarinizda kullanmanizda bir sakınca yoktur. Iyi
calismalar...

Doc.Dr. Aysegul Durak Batigun

ayseguldurak@yahoo.com adresinden 31.03.2008 tarihinde erişilmiştir

