



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



Temel Eğitim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞADIĞI ÖRGÜTSEL STRESİN
PERFORMANSLARINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ**

Hale UZUNÇAY
ORCID: 0000-0002-6922-5043

Danışman
Prof. Dr. Osman AKANDERE
ORCID: 0000-0001-7875-4214

Konya – 2024

TEŞEKKÜR

Eğitim sisteminin en temel yapı taşlarından biri olan öğretmenler, mesleki hayatları boyunca çeşitli zorluklarla karşı karşıya kalmakta ve bu durum onların iş verimliliğini, motivasyonlarını ve genel yaşam kalitelerini etkilemektedir. Özellikle örgütsel stres, öğretmenlerin günlük iş yüklerinden, yönetsel baskılardan ve mesleki beklentilerden kaynaklanan bir dizi olumsuz duygu ve düşünceyi ifade eder. Öğretmenlerin yaşadıkları stresin öğrenciler üzerindeki dolaylı etkileri de göz önünde bulundurularak, eğitim sürecinin genel kalitesi ve verimliliği açısından bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu tezin, öğretmenlerin karşılaştıkları zorlukların daha iyi anlaşılmasına ve çözüm yollarının geliştirilmesine katkıda bulunmasını umuyorum. Eğitim sistemimizin sürdürülebilir ve kaliteli bir şekilde devam edebilmesi için öğretmenlerin desteklenmesi gerektiği gerçeğini bir kez daha vurgulamak istiyorum. Özellikle sınıf öğretmenlerinin stresli durumlarının öğrenciler üzerindeki olumsuz etkileri düşünüldüğünde bu konu araştırılmaya değer bulunmuştur.

Araştırma sürecimin her aşamasında gösterdiği rehberlik ve teşvik ile beni cesaretlendiren değerli danışmanım sayın Prof. Dr. Osman AKANDERE' ye sağladığı katkılar ve destekleri için teşekkürlerimi sunuyorum.

Tez hazırlama sürecim boyunca bana desteklerini esirgemeyen, moral kaynağım olan, ailem olarak gördüğüm Karabağ 75.Yıl İlkokulu ailesi öğretmen arkadaşlarıma ve çalışmama gönüllü olarak katılan tüm meslektaşlarıma teşekkür ediyorum.

Hale UZUNÇAY

Ekim 2024

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLolar LİSTESİ	iv
ŞEKİLLER LİSTESİ	v
EKLER LİSTESİ	vi
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	viii
KISALTMALAR.....	ix
ÖZET	x
ABSTRACT.....	xi
1. GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Sayıtlar	6
1.5. Sınırlılıklar	6
1.6. Tanımlar	7
2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	8
2.1. Öğretmenlik Mesleği.....	8
2.2. Dünyada Öğretmenlik Mesleği	12
2.3. Türkiye’ de Öğretmenlik Mesleği.....	14
2.4. Sınıf Öğretmenliği.....	18
2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Görevleri	18
2.6. Örgüt Kuramı ve Örgütsel Bağlılık.....	20
2.7. Örgüt Kültürü.....	26
2.7.1. Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri ve Önemi.....	28
2.7.2. Örgüt Kültürünün Ögeleri	29
2.8. Örgüt Kültürün Etkileşim İçerisinde Olduğu Alanlar	31
2.8.1. Örgüt İklimi	31
2.8.2. Örgüt Kimliği.....	33
2.8.3. Örgüt İmajı.....	34
2.8.4. Örgütsel Bağlılık	35
2.9. Stres Kavramı	38
2.9.1. Stresin Etimolojisi.....	38
2.9.2. Stresin Tanımı	38
2.9.3. Stresin Tarihçesi.....	41

2.9.4. Stres Türleri	44
2.9.5. Stres Kaynakları.....	48
2.9.6. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri	57
2.9.7. Stresin Sonuçları	60
2.10. Stres ve Performans İlişkisi	66
2.10.1. Performans Kavramı.....	66
2.10.2. Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi	67
2.11. İlgili Araştırmalar.....	72
2.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar.....	72
2.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	75
3. YÖNTEM.....	78
3.1. Araştırmanın Modeli	78
3.2. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	78
3.2.1. Kişisel Bilgi Formu	78
3.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği	79
3.2.3. İş Performans Ölçeği.....	79
3.3. Verilerin Toplanması.....	80
3.4. Verilerin Çözümlemesi.....	80
4. BULGULAR	81
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	81
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	81
4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	82
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	82
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular	83
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	84
4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	84
4.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular	87
4.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	88
4.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	89
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	90
KAYNAKLAR.....	95
EKLER	113

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Örgüt Kültürü Tanımları.....	27
Tablo 2.2. Bazı Araştırmalarda Tanımlanan Örgüt Kültürü Öğeleri.....	31
Tablo 3.1. Katılımcıların Betimsel Bulguları	79
Tablo 4.1. Örgütsel Stres ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	81
Tablo 4.2. Performans ile Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	81
Tablo 4.3. Örgütsel Stres ile Medeni Durum İlişkisi.....	82
Tablo 4.4. Performans ile Medeni Durum İlişkisi.....	82
Tablo 4.5. Örgütsel Stres ile Öğrenim Düzeyi İlişkisi.....	83
Tablo 4.6. Performans ile Öğrenim Düzeyi İlişki.....	83
Tablo 4.7. Örgütsel Stres ile Yaş Arasındaki İlişki.....	84
Tablo 4.8. Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA).....	84
Tablo 4.9. Performans ile Yaş Arasındaki İlişki.....	85
Tablo 4.10. Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA).....	85
Tablo 4.11. İş Performans Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Alt Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonrası Post-Hoc LSD Testi Sonuçları.....	86
Tablo 4.12. Örgütsel Stres ile Hizmet Yılı İlişkisi.....	87
Tablo 4.13. Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA).....	87
Tablo 4.14. Performans ile Hizmet Yılı İlişkisi.....	88
Tablo 4.15. Tek Yönlü Varyans Testi (ANOVA).....	88
Tablo 4.16. İki Değişken Arasındaki İlişki (Kolerasyon).....	89

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Etkili Öğretmen Nitelikleri	9
Şekil 2.2. Klasik Örgüt Kuramının Kurucuları ve İzleyicileri.....	23
Şekil 2.3. Modern Yönetim Kuramları.....	25
Şekil 2.4. Copper- Cummings İskeleti	41
Şekil 2.5. Genel Uyum Sendromu.....	44
Şekil 2.6. Stres ve Performans Arasındaki Ters U İlişkisi	68
Şekil 2.7. Stres ve Performans Arasındaki Doğrusal İlişki	69
Şekil 2.8. Stres ve Performans Arasındaki Ters Doğrusal İlişki.....	70
Şekil 4.1. Örgütsel ve Performans Arasındaki Ters Doğrusal İlişki	89



EKLER LİSTESİ

Ek 1: İş Performans Ölçeği İzni	113
Ek 2: Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İzni.....	114
Ek 3: Araştırma İzni.....	115
Ek 4: Etik Kurul Kararı.....	122



TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Örgütsel Stresin Performanslarına Olan Etkisinin İncelenmesi başlıklı tez çalışmamın toplam **122** sayfalık kısmına ilişkin, 07/10/2024 tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%11** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

7/10/2024

Hale UZUNÇAY

Prof. Dr. Osman AKANDERE

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklar listesine eklendiğini beyan ederim.

7/10/2024

Hale UZUNÇAY

KISALTMALAR

MEB Millî Eğitim Bakanlığı

f Frekans

% Yüzde

N Veri Sayısı

P Anlamlılık Düzeyi

SS Standart Sapma

t t Değeri (t Testi İçin)

F F Değeri (Anova İçin)

\bar{x} Aritmetik Ortalama

M Madde

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Anabilim Dalı
Sınıf Eğitimi Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞADIĞI ÖRGÜTSEL STRESİN PERFORMANSLARINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ

Hale UZUNÇAY

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin performanslarına olan etkisini belirlemek amaçlanmıştır. Araştırmanın modeli, nicel araştırma modellerinden ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın evrenini 2023-2024 eğitim-öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Bu kurumlarda görev yapan sınıf öğretmenleri arasından kolay erişilebilirlik kapsamında 142 sınıf öğretmeni ile örneklem oluşturulmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlere veri toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” ve “İş Performans Ölçeği” uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde; betimsel istatistikler, yüzde, frekans, standart sapma, aritmetik ortalama, t-testi, tek yönlü varyans-ANOVA, Pearson korelasyon ve post-hoc testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda; sınıf öğretmenlerinde cinsiyete bağlı olarak örgütsel stres durumlarında erkek öğretmenlerin stres ortalamaları kadın öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Betimsel istatistiklerde yaş etkenine göre 25-29 ve 41-49 yaş grubundaki sınıf öğretmenlerinin performanslarını sergilerken diğer yaş grubundaki öğretmenlere göre yaş değişkeninden etkilenmedikleri tespit edilmiştir. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile mesleki performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Ancak bağımsız değişken olan sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile bağımlı değişken olan mesleki performansları arasında negatif (ters) yönde bir ilişki vardır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres arttıkça göstermiş oldukları mesleki performansları azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Stres, Örgütsel Stres, Performans.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Elementary Education
Primary Education Program
Master Thesis

INVESTIGATION OF THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL STRESS EXPERIENCED BY CLASSROOM TEACHERS ON THEIR PERFORMANCE Hale UZUNÇAY

In this study, it was aimed to determine the effect of organizational stress experienced by classroom teachers on their performance. The model of the research is the relational survey model, one of the quantitative research models. The population of the study consists of classroom teachers working in the central districts of Konya province in the 2023-2024 academic year. Among the classroom teachers working in these institutions, a sample of 142 classroom teachers was formed within the scope of easy accessibility. "Personal Information Form," "Organisational Stress Sources Scale" and "Job Performance Scale" were applied to the teachers participating in the study in order to collect data. In the analysis of the collected data; descriptive statistics, percentage, frequency, standard deviation, arithmetic mean, t-test, one-way variance-ANOVA, Pearson correlation and post-hoc tests were used.

As a result of the research; the stress averages of male teachers were found to be higher than female teachers in organisational stress situations depending on gender in classroom teachers. In the descriptive statistics, it was determined that the classroom teachers in the 25-29 and 41-49 age groups were not affected by the age variable compared to the teachers in the other age groups while performing their performances. The differences between the other sub-dimensions were not statistically significant. There is a statistically significant relationship between organisational stress experienced by classroom teachers and their professional performance. However, there is a negative (inverse) relationship between the independent variable, organisational stress experienced by classroom teachers, and the dependent variable, professional performance. Accordingly, the more the organisational stress experienced by classroom teachers increases, the more their professional performance decreases.

Keywords: Teacher, Stress, Organizational Stress, Performance.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlar üzerinde durulmuştur.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar topluluk olarak birbirleri ile iletişim halinde ve buna bağlı olarak etkileşim içerisinde yaşarlar. Etkileşim ve iletişimde bulunmak insan olmanın doğasında bulunan ve bizleri toplumun birer parçası haline getiren doğal bir unsurdur. Günümüzde insanlar zamanlarının çoğunu işyerlerinde sosyal ve etkileşimin yoğun olduğu ortamlarda geçirmektedirler. Bu tür ortamlarda da insanların stres düzeyleri artmakta ve buna bağlı olarak iş hayatlarındaki performansları etkilenmektedir (Yıldırım, 2010). Yapılan araştırmalar, insanların günlük zamanlarının yaklaşık %70'ini iş yerinde geçirdiğini göstermektedir. Bu süre zarfında, bireylerin işlerine karşı olumlu tutum geliştirmeleri, iş tatmini elde etmelerine katkı sağlamaktadır (Erdoğan, 1977).

Toplumlar gereksinimlerini karşılamak, gelişim göstermek, ilerlemek, sisteminde bulunan problemleri çözmek ve gelişmişlik düzeylerini artırmak için çeşitli kurumlara ve kuruluşlara ihtiyaç duyarlar. Bu kurumlarda ortak bir amaç güdülür. İki veya daha fazla insanın bir araya gelerek insana ve topluma ait ihtiyaçları gerçekleştirmek için davranış ve tutumlarını biçimsel normlara göre düzenlediği bütüne ise örgüt denilmektedir (Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013).

İnsanları öteki canlılardan ayır kılan pek çok özellik bulunmaktadır. Bunlardan biri de geçmiş kuşakların bilgi ve tecrübelerini edinerek bunlara kendisinin de bir şeyler katmasıyla gelecek kuşaklara aktarımını sağlamaktır. Bu bilgi aktarımı da eğitim yolu ile gerçekleştirilir. Eğitim, birey ve toplum hayatı boyunca gerekli görülen bir hizmet yelpazesidir. Bireyin yaşamını idame ettirirken ihtiyaç duyacağı bilgi ve becerileri edindirmenin yanında toplumların varlığını sürdürebilmesi ve birlikte yaşayabilmeleri için gereken davranışları kişilere kazandırmak eğitimin nihai amacı olarak görülmektedir (Özkadam, 2018).

Öğrencilerin başarılı olmasının sağlanması, eğitimin üst düzeyde verimli ve her öğrenciye yönelik olarak yapılması, basamakların başarı ile çıkılarak amaçlanan eğitim düzeyine ulaşılması, öğretmenin ne derece verimli, yaratıcı ve üretken olmasıyla yakından

alakalıdır. Tabii olarak insan sosyal bir yapıya sahiptir ve değişken duygusal ruh hallerine bürünebilir. Öğretmenlerin de mevcut ruhsal durumları değişkenlik gösterebilir ve bunun akabinde görevlerine tüm dikkatlerini verebilirler veya konsantre olamayıp, mesleğin gereklerini yerine getiremeyebilirler. Şu zamanda örgütler uyum içinde çalışma, kendi kendini idare edebilen gruplar, örgütsel demokrasi anlayışının örgütün tüm bireylerini kapsamayı, güçlendirme gibi strateji ve uygulamalara daha fazla önem vermektedirler. Bu çağdaş yönetim uygulamaları neticesinde işi yapanlar arasında verimli düzeyde bilgi paylaşımının ve koordinasyonun sağlanması beklenirken, bazı sebeplerden ötürü işi yürütenlerin örgütlerine karşı umursamaz ve sessiz bir tavır takındıkları gözlenmektedir. Bu sessiz kalma durumları örgütte yeni fikirlerin, bilgi alışverişinin ve yaratıcılığın ortaya çıkmasına mâni olmaktadır (Sarıtış Pak, 2022). Öğretmenlik çalışma koşulları ve örgüt yapısı itibariyle toplumsal ortam ve değişimlerden kolaylıkla etkilenen bir meslektir. Pek çok faktör ve değişken öğretmenlerin elinde olmadan onların motivasyon ve performanslarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir; idarecilerin tutum ve davranışları, politikacıların düşünceleri, öğrenci ve velilerin hareketleri, diğer öğretmenlerle olan ilişkiler, maddi konular, müfredat, bezginlik, iş rutini ve toplumun öğretmene karşı olan bakış açısının öğretmen üzerindeki yansımaları (Uzunpınar, 2019). Öğretmenlerin örgütsel stresi, eğitimcilerin işyerlerinin örgütsel bağlamında, genellikle okullar veya kolejler gibi eğitim kurumlarında yaşadıkları stres ve baskıyı ifade eder. Bu tür stres, öğretmenlerin mesleki görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları çeşitli örgütsel faktörlerden ve zorluklardan kaynaklanmaktadır.

Öğretmenler ve örgüt arasında yaşanan bu stres durumlarının sonucu olarak örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik kavramları ortaya çıkmaktadır. Örgütsel sinizm, son yıllarda örgütsel psikoloji ve yönetim literatüründe dikkat çeken bir kavramdır. Çalışanların kuruluşlarına, politikalarına, liderliğine ve genel çalışma ortamına karşı geliştirebilecekleri olumsuz tutum veya şüphecilik ifade eder. Örgütsel sinizm genellikle hayal kırıklığı, güvensizlik ve örgütün eylemlerinin ve niyetlerinin kendi kendine hizmet ettiği veya samimiysiz olduğu inancıyla karakterize edilir. Örgütsel sinizm aslında bir inançtır; dürüstlük, adalet ve samimiyet ilkelerinin kişisel çıkarlara feda edildiği düşüncesine karşılık gelir. Örgütsel sinik kişiler organizasyonlardaki sorunların tespit edilebileceğine inanır ancak en küçük sorunların bile çözüme kavuşturulmasının mümkün olmadığına bu sebeple emek verilmemesi gerektiğine, değişiklik ve iyileştirme hareketlerinin boşuna bir çaba olduğuna inanan kişidir (Culha ve Kaya, 2021).

Örgütsel iletişim eğitimin en önemli faktörlerinden biridir. İyi yönde eğitim veya kötü yönde bir eğitim ortamının oluşmasında, kaliteyi artırmada, öğrencilerin öğretmenleri ve okula alışmasında özetle öğrencilerin eğitime, okula uyum sağlamasında örgütsel iletişimin rolü büyüktür. Ayrıca iletişimin sağlıklı yürütüldüğü organizasyonlarda çalışanlar işlerinden keyif alacak, işe yönelik tatminleri artacak ve örgütte güçlü bir bağ oluşmasını sağlayarak örgütün sorunlarını kendi sorunları gibi benimseyecektir. Bir kişinin örgütüne karşı geliştirdiği olumsuz tutumu tanımlayan örgütsel sessizlik ise örgüt üyelerinin kasıtlı olarak yeteneklerini kullanmadığı ve sessiz kaldığı durumdur (Ömeroğlu, 2015). Organizasyonların küresel rekabet ortamında başarılı olabilmeleri için örgüt üyeleri ile uyum esasıyla çalışmalarını gerektiğinin farkında olmalarına karşın çalışanların, farkında olarak ya da olmayarak sessizliğe bürünmelerine sebep olmaktadır. Geçmiş zamanlarda örgüt üyelerinin sessizliği genellikle itaat etme olarak algılansa da günümüzde bu sessizlik geri çekilme kendini örgütten soyutlama olarak kabul edilmektedir (Sezgin Nartgün ve Kartal, 2013).

Örgütsel sessizliğin örgütün verimli işleyişinin ve gelişiminin önünde bir bariyer olduğu bilinmelidir. Tüm bunların neticesinde okullarda ve eğitim kurumlarında yaşanan örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik gibi örgütün gelişimi ve ilerlemesi için bir engel teşkil eden bu durumlarda örgüt yöneticileri yani okul idarecileri bu durumu en aza indirmek amacıyla önlemler almalıdırlar. Her okul düzeyinde bilhassa öğrencilerin okula karşı olumlu tutum geliştirmelerinin ilk basamağı ve okulla tanışmalarının ilk yolculuğu olan ilkokullarda örgütsel stres kaynaklarına bağlı olarak öğretmenler ve okul çalışanları kendi içlerinde örgüte karşı olumsuz tutumlar beslemekte bu da örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik olarak ortaya çıkmaktadır. Okul ortamında yaşanan bu olumsuz psikolojik durumlar ve olaylar dahilinde öğretmenlerin sınıf içi ve sınıf dışı performans ve verimlilikleri, derse girme istekleri, okula gelmek için istekli olma durumları, örgüte olan bağlılıkları, örgütü bir üst seviyeye taşıma düşünceleri, kendilerini örgüt için feda etme çabaları ve kendilerini yargısız ve tarafsız bir ortamda ifade etmek isteme düşünceleri örgüt ve öğrenciler aleyhine her geçen gün azalmaktadır (Ertosun, Genç, ve Gündüz Çekmecelioğlu, 2016).

Örgütsel stres öğretmenlerin çoğunu sinik ve örgüt için etkisiz kişilik haline getirmekte bunu fırsat bilen bazı örgüt yöneticileri ortamı düzeltmek için çaba sarf etmek yerine daha çok öğretmenlerin üzerine gitmekte, onları yalnızlaştırmakta, öğretmenler arasında kutuplaşmaların oluşmasına sebebiyet vermekte, kendilerini okulun örgütün tek söz sahibi gibi görerek kibirlerinin esiri olmaktadır. Bunun neticesinde de en başta,

öğretmenlerin mutsuzluğundan ve sindirilmişliğinden, motivasyon düşüklüğünden, performans eksikliğinden ister istemez etkilenen ilkökul öğrencileri daha fazla zarar görmektedir. Sınıf öğretmenleri, iş yükü ve beceri gereksinimleri boyutlarında yüksek, ancak karar verme ve sosyal destek boyutlarında düşük düzeyde örgütsel stres yaşamaktadırlar (Şimşek, Can, 2022). Örgütsel stres, sürdürülen görevden ve işin özelliğinden kaynaklanabileceği gibi, astlar, üstler ve meslektaşlarla olan ilişkilerden de oluşabilir (Dworkin, Haney, Dworkin ve Telschow, 1990; Luthans, 2011). Bu stres türü, örgüt hiyerarşisindeki en üst düzey yöneticiden en alt kademedeki çalışanlara kadar tüm personeli direkt etkileyen bir unsur olarak kabul edilmektedir (Ayaz ve Batı, 2017). Bu durumların yaşanmasını en aza indirmek, ilkökul öğrencilerinin okula karşı olumlu tutum geliştirmelerine yardımcı olmak, sınıf öğretmenlerini etkileyecek örgütsel stres kaynaklarını ve buna bağlı olarak performanslarını düşüren durumları ortaya çıkarmak amacıyla bu araştırmanın yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada “Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin performanslarına olan etkisi ortaya konulacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin performanslarına olan etkisinin incelenmesidir.

Belirtilen genel hedef kapsamında aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
2. Sınıf öğretmenlerinin performansları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
3. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres durumları ile medeni halleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
4. Sınıf öğretmenlerinin performansları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
5. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

6. Sınıf öğretmenlerinin performansları ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
7. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri ile yaşları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
8. Sınıf öğretmenlerinin performansları ile yaşları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
9. Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri ile hizmet yılları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
10. Sınıf öğretmenlerinin performansları ile hizmet yılları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
11. Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile mesleki performansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsanların hayatı boyunca karşılaşabilecekleri ve herkesin etkilenebileceği bir kavram olan stres yaşamımızın gidişatını ve kalitesini etkileyen bir unsurdur. Stresin çeşitli nedenleri ve psikolojik boyutları vardır. İnsanlar hayatlarının büyük bir çoğunluğunu iş yerinde, iş arkadaşları ve yönetim kadroları ile geçirmektedir. Bu durumda toplulukların olduğu her alanda stres ve örgütsel stres kaçınılmazdır. Eğitim camiasında da çeşitli nedenlerle eğitimin ve okulun temel taşı olan öğretmenler örgütsel stres ve baskı altında kalmaktadırlar. Bunun neticesinde stres yaşayan bazı öğretmenler, çevresini de elinde olmadan olumsuz yönde etkileyebilir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009).

Öğretmenlik mesleği direk insanlarla iletişim halinde olunan ve ister istemez yaşanan olumsuz durum, tutum ve tavırlardan etkilenen bir meslektir. Öğretmenlerin yaşadığı bu stres durumları onların sınıftaki performanslarını da olumsuz yönde etkilemekte motivasyon ve derse karşı olan isteklerinin düşmesine sebebiyet vermektedir (Özel ve Bay Karabulut, 2018). Öğretmen derse ne kadar motive, morali yerinde, mutlu ve istekli girerse öğrencilere o kadar olumlu, ılımlı ve sevecen davranır. Öğretmenlik mesleği psikolojik durum ve günlük olaylardan, daha çok ruhsal durumdan etkilenen meslek dalıdır (İşli, 2023). Öğretmenin performansının yerinde olması ve dersi verimli bir şekilde işleyebilmesi, öğrencilerine bilgisini aktarabilmesi için motivasyon ve isteğinin yerinde olması gerekir. Bunun için de örgütün ve örgüt üyelerinin bilhassa örgüt yönetim biriminin öğretmenin yaşadığı stres

kaynaklarını, stres durumlarını ortadan kaldıracı tedbirler alması ve stres durumları ile öğretmenlerin karşı karşıya kalma olasılıklarını en aza indirmesi gerekir. İnsanlar ve meslek grupları stresle yaşamayı öğrenmek zorundadırlar. Stresi ortadan kaldırmak mümkün değildir çünkü stres yaşamın kendisidir. Stresi ve stres kaynaklarını kontrol altına alarak stresi en iyi şekilde yöneterek hatta olumlu sonuçlar doğurmasını sağlayarak öğretmenlik mesleğini ve örgüt yapısını daha verimli hale getirmekte yöneticilerin elindedir. Etkili bir stres yönetim ve müdahalesi; öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel dengesini sağlar, problem çözme, hızlı karar verme becerilerini etkili kullanmalarını sağlar, yaptıkları işten zevk almalarını ve isteyerek yapmalarını sağlar, verimliliklerini pozitif yönde etkiler (Tüzel, 2019).

Literatüre bakıldığında genel anlamda öğretmenlerde stres oluşturan kaynaklar, stresle başa çıkma yolları ve sınırlı sayıda da okul yöneticileri arasında strese neden olan kaynaklarla ilgili araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Öğretmenlerde oluşan stresin performanslarına olan etkisi üzerine dolaylı araştırmalar ve daha çok lise öğretmenleri ya da okulöncesi öğretmenleri üzerine yapılan çalışmalar görülmektedir. Bu neticeden hareketle bu araştırma sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin kaynaklarını detaylı bir şekilde ortaya koyması ve bu stresin performanslarını ne derecede etkilediğini belirlemesi açısından önem arz etmektedir. Ayrıca sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin hangi kaynaktan daha çok ortaya çıktığını yani nedeninin ayrıntılarını ortaya koyması ve diğer kademelerde bulunan eğitim örgütlerinin de konu ile alakalı kendileri açısından araştırma yapmalarına ve çıkarım sağlamalarına teşvik edici olması bakımından çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

1.4. Sayıtlar

Araştırma kapsamında göz önünde bulundurulmuş varsayımlar şöyle belirtilebilir:

1. Araştırma süresince kullanılan veri toplama aracının amaç için istenilen bilgileri toplamaya yeterli olduğu,
2. Araştırmaya dahil olan öğretmenlerin kişisel bilgiler formuna ve ankete kaydettikleri cevapların doğru ve içten olduğu,

1.5. Sınırlılıklar

1. Araştırma 2023 – 2024 eğitim öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Konya ili Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde devlet ilkokullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinden ankete katılanların sorulara verdikleri yanıtlarla sınırlıdır.

2. Araştırma ele alınan cinsiyet, yaş, hizmet yılı, medeni hal ve öğrenim durumu değişkenleriyle sınırlıdır.

3. Araştırmada elde edilen bulgular kullanılan anket ve istatistiksel sonuçlarla sınırlı olacaktır.

1.6. Tanımlar

Stres: Öğretmenlerin istemedikleri bir işi yapmak zorunda kaldıkları ya da rahatsızlık verici bir olayla karşı karşıya kaldıklarında hissettikleri duygusal ve bedensel gerilme halidir (Kaba, 2019).

Örgütsel Stres: Öğretmenlerin çalışma ortamı ve işyerlerinde yaşanan istemsiz olaylar neticesinde ortaya çıkan gerginlik durumudur (Altan, 2018).

Performans: Öğretmenlerin çalışma sonucunda aldıkları iş tatmini ve kazanımlar sonucunda beklenen amaçlara ulaşma derecesidir (Uysal, 2015).

BÖLÜM 2

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın kavramsal çerçevesi belirlenirken öğretmenlik mesleği, örgütsel bağlılık, stres kavramı, örgütsel stres ve stres ile performans arasındaki ilişki gibi kavramlara odaklanılmış aynı zamanda ilgili araştırmalardan da bahsedilmiştir.

2.1. Öğretmenlik Mesleği

Öğrenciler ailelerinden sonra en çok öğretmenlerine değer verir ve onlarla kalıcı bir bağ kurarlar. Çünkü öğrencilerin gün içerisinde en çok birlikte zaman geçirdiği ve paylaşımlarda bulunduğu kişi öğretmenidir. Öğretmen bir öğrenci için otorite kaynağı olarak yeri geldiği zaman çekindiği kişi olurken yeri geldiğinde ise sevgi ve muhabbetle zaman geçirdiği güçlü bağlar kurduğu kişidir. Çoğu öğrenci ilkokul öğretmenini unutmaz ona ömür boyu süren bir minnet duyar. Öğretmenler ise etraflarına her zaman pozitif enerji veren, güler yüzlü bireyler olarak topluma hizmet eden kişilerdir (Bozbayındır, 2019). Öğretmenlik mesleği bir eğitim kurumunda öğrencilere akademik, sosyal ve duygusal açıdan rehberlik etmek, bilgi ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmak için çalışan kişilerin mesleğidir. Öğretmenler ilkokul, ortaokul, lise, üniversite veya diğer eğitim kurumlarında görev yaparlar. Bu meslek, genellikle topluma büyük etkisi olan ve gelecek nesillerin yetişmesinde kritik rol oynayan önemli bir meslektir (Abazaoğlu, 2014).

Öğretmenlik mesleği çeşitli alanlarda uzmanlık gerektirir. Öğretmenler, öğrencilerin yaşlarına ve seviyelerine göre uygun öğretim yöntemleri belirleyebilmek, ders materyallerini hazırlayabilmek ve sınıf içi etkinlikleri düzenleyebilmek için geniş bir bilgi birikimine sahip olmalıdır. Ayrıca, öğretmenler öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik özelleştirilmiş eğitim planları oluşturmalı ve öğrencilerin akademik ilerlemesini değerlendirmek için değerlendirme araçları kullanmalıdır (Karakelle, 2005).

Öğretmenlik, öğrencilere sadece akademik bilgi aktarmakla kalmaz, aynı zamanda sosyal becerileri geliştirmelerine, özsaygılarını artırmalarına ve problem çözme yeteneklerini güçlendirmelerine yardımcı olur. Öğretmenler öğrencilere model olur, onları rehberlik ederek destekler ve motive olmalarını sağlar. Öğretmenlere duyulan saygı, toplumun genelinde öğretmenlik mesleğine ve öğretmenlere karşı gösterilen değeri ifade eder. Bu saygı, öğretmenlerin mesleklerini icra ederken gösterdikleri özveri, bilgi birikimi, rehberlik ve

etkileyici rolüne dayanır. Bir öğrencinin hayatında önemli bir etki bırakarak onların gelecekteki başarılarına katkı sağlarlar. Tüm bu özverilerin sonucunda toplumlarda öğretmenlere diğer mesleklere oranla daha çok saygı gösterilir ve öğretmenlerin sözüne itimat edilir (Altan, ve Özmusul, 2022). Ancak, öğretmenlere duyulan saygı toplumdan topluma, kültürden kültüre değişir. Bazı toplumlarda öğretmenlere çok büyük bir saygı duyulurken, bazılarında bu saygı seviyesi farklı olabilir. Bununla birlikte öğretmenler, eğitimin temel taşları olarak görülüp toplumda takdir ve saygıyla karşılanırlar. Bu, öğretmenlerin işlerine ve toplumun gelişmesine verdikleri katkılara olan güvenin bir göstergesidir (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Öğretmenlik, birçok zorlukla da gelir. Öğretmenler genellikle büyük sınıflarda farklı öğrenci ihtiyaçlarına cevap verebilmek için çaba sarf ederler. Verimli bir öğretmen olabilmek için; öğrencilerle iletişim kurmak, eğitim materyallerini hazırlamak ve sınıf yönetimi gibi görevlerle ilgilenirken zaman yönetimini de aksatmamak gerekir. Öğretmenlerin, öğrencilerin bireysel ihtiyaçlarına odaklanırken, eğitim programlarını ve müfredatı da takip etmeleri gerekir. Öğretmen öğretmede araçtır (Balcı, 2008).



Şekil 2.1. Etkili öğretmen nitelikleri (Karataş, 2020).

Şekil 2.1.'de gösterildiği gibi öğretime olumlu katkılar sunabilmek adına etkili öğretmenin göstereceği temel davranışlar şu şekilde sıralanabilir:

- Derslerin amacı ve hedeflerini öğrencilere aktarırken, öğrenci değerlendirmelerinin adil, kapsamlı ve dersin hedeflerini ölçmeye yönelik yapıldığını vurgular.
- Öğretim organizasyonunu üst düzeyde tutarak, bir önceki ve bir sonraki dersler arasında bağlantı oluşturarak öğrencilerin konuları daha iyi anlamalarını sağlar.
- Öğrencilerin konuyu anlaması ve öğrenme sürecine katılımı için, onların gerekli ön bilgilere sahip olup olmadığını kontrol eder.
- Ders esnasında öğrencileri ipuçları ile yönlendirerek, önemli noktaları vurgulayarak ve tekrar ederek öğrenme sürecini destekler.
- Öğrencilerin dikkat sürelerini, öğrenme kapasitelerini ve seviyelerini bilir.
- Ders sürecinde, konunun daha iyi anlaşılması ve netleştirilmesi için örnekler ve görsellerle desteklenmiş bir öğretim yaklaşımını benimser (Karataş, 2020).

Birçok araştırmada öğretmenlik kavramı; eğitim öğretim birimlerinde öğretici ve eğitici görevini yerine getiren belli bir eğitim almış olan kişilere verilen unvan olarak tanımlanmaktadır. Öğretmen, süregelen eğitim politikası ve devletin yürüttüğü eğitim ağının uygulamalarını gerçekleştiren ve alanında uzmanlığa sahip olan kişidir. Öğretmen toplumun biriktirmiş olduğu maddi ve manevi değerlerin aktarımını gerçekleştiren diğer bir yandan araştırma ve geliştirme kabiliyetiyle topluma yeni bakış açıları ve değerler kazandıran kişidir. İnce ve detaylı bir zihin işçiliğiyle taze beyinleri işleyip sanat eseri haline getiren kişidir (Ünsal, 2021).

Vatansever Bayraktar ve Uzunpınar'a (2020) göre öğretmen; eğitim ve öğretim alanında araştırmalar yapmaya yatkın, bununla alakalı bilimselliğe dayalı olarak felsefeler çerçevesinde işini özveri ile icra etmeye özen gösteren kişilerdir. Öğretmenlerin diğer bir özelliği ise demokratik davranış ve bakış açılarına sahip olup bu özellikleri etrafındaki taze beyinlere aşlamaya gayret gösteren, dinamik, sürekli kendini geliştiren, saygı ve hoşgörü yelpazesinde fikirlerin filizlenmesine olanak sağlamasıdır.

Bir öğretmen sadece kalıplaşmış bilgileri, süregelen değişmez öğretileri ya da müfredat içi bilgileri aktaran kişi olarak algılanmamalıdır. Yalnızca mihver bilgiyi dağıtan ve mekanik zihinler inşa etmeye çalışan bir öğretmen şüphesiz başarısız olacaktır. Öğrenciyi hem entelektüel hem de duygusal olarak bireyin ihtiyaçlarına göre beslemeli ve kendini gerçekleştirmesine fırsat vermelidir. Ayrıca bireyin bilinçlenmesine ve vatanına, milletine, ailesine faydalı bireyler olarak yetiştirilmesine katkı sağlamalıdır. Öğretmenler hayatlarında ahlaklı, onurlu, adaletli olmayı görev bilen sorumluluk sahibi yaşamı ve hedefleri anlamlı olan bireyler yetiştirmelidir (Ünsal, 2021).

Yapılan çeşitli araştırmalarda öğretmenlerde bulunması gereken özellikler farklı yelpazelerde ele alınmıştır. Bunlar incelendiğinde bir öğretmeni olumlu ve iyi yapan özellikler arasında çağa ayak uydurmak, kendini sürekli geliştirmek, yaratıcı bir zekaya sahip olmak gelmektedir. Pek çok farklılığa sahip olan öğrenci karakterlerini göz önünde bulundurduğumuzda kültürel, kişisel, ekonomik ve yaşam tarzı açısından farklılık gösterdiklerini kabullenmek ve onları alanlarında teşvik ederek kendilerini geliştirmelerine kılavuzluk etmek ancak yaratıcı zekâ ile mümkün olmaktadır. Tüm bunların yanında öğretmenin duyarlı, basiretli ve güler yüzlü olması beklenir (Taşkaya, 2012). Çelikten ve arkadaşlarının, (2005) yaptığı bir çalışmada etkili öğretmen özellikleri kişisel ve mesleki özellikler olarak özetlemiştir. Bu özellikler; sabırlıdır, olaylara karşı soğukkanlıdır ve duygularıyla harekete geçmez, farklı inanç, görüş ve gruplara saygılı yaklaşır, sürekli gelişime açıktır, doğru ve yerinde eleştirilmekten çekinmez, işi ve şahsi sorunlarını birbirine karıştırmaz, öğrencilerinin güdülenmesini sağlar, amacında başarı vardır ve öğrenciyi destekler, düşünce yapısı ve davranışlarıyla öğrencilere örnek teşkil eder, hoşgörülü sevecen ve güler yüzlüdür, sınıfta otorite kaynağıdır şeklinde sıralanmıştır (Yaşaroğlu, 2017).

Araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen incelemelere göre öğrenciler kendilerine yakın hissettikleri öğretmen yapısı ve özelliklerini şu şekilde sıralamışlardır; öğretmenlerin kendilerinin ilham almasına vesile olan, etrafına gülücükler saçan, şakalaşmayı seven, kendilerini anlayan, onları motive eden, gerektiğinde dost olan kişilerdir. Öğrenciler seilmeyen, kendilerine sıcak gelmeyen öğretmen davranış ve karakterini ise şu şekilde ifade etmişlerdir; her duruma olumsuz yaklaşan, yaptıkları ile söyledikleri birbirini tutmayan, neşeli konularda dahi huysuzluk yapan, öğrencilerle alay eden, gerekli özen ve değeri göstermeyen, etrafındakileri aşağılayan ve öğrenciyi önem vermeyen öğretici profilleri olarak ifade etmişlerdir. Öğrenciler kendilerini herkesten üstün gören, kibirli, anlayış sahibi olmayan ve

öğrencilerin derse, okula, hayata karşı motivasyonunu düşüren öğretmenleri sevmemekte ve benimsememektedirler. Ancak, öğretme ve ders anlatma işini ilginç, merak uyandırıcı şekilde işleyen, planlı ve programlı, kendinden emin, mesleğinin ve insan ilişkilerinin gereğini bilip buna göre kendini şekillendiren, her duruma ve olaya pozitif bakarak çözüm odaklı olan, dersleri ve konuları önemli noktaları ile verimli bir şekilde anlatabilen öğretmenleri ise çok sevdiklerini söylemişlerdir (Gözler, 2015).

2.2. Dünyada Öğretmenlik Mesleği

Eskilerden günümüze kadar ve 21. yüzyılın toplum gelişimi açısından önemli noktaları arasında olan dünyada işlevsel ve kapsayıcı bir ortam yaratmada, toplumu şekillendirme ve topluma belirli bir hedef doğrultusunda bilgi öğretmede temel dayanak olarak okul ve öğretmen kavramı tarih boyunca önemli, anlamlı ve kalıcı olmuştur. 19. yüzyıldan itibaren öğretmenlik profesyonel bağlamda bir meslek olarak kabul görmüştür. Ülkeler belirli bir çalışma planı, strateji ve kontrol dahilinde eğitimi ülkeleri adına bir fark yaratmak, üstünlük kurmak ve eğitim avantajından faydalanarak dünya ülkeleri ile rekabet edebilmek için okula ve öğretmene çok değer vermişlerdir. Bunun neticesinde öğretmene ve kaliteli eğitime verilen önem tarih boyunca artarak günümüze kadar süregelmiştir (Göker ve Gündüz, 2017).

Okul bağlamında öğretmenler, bilgi ile bunu arayanlar arasındaki boşluğu doldurarak bağlantıyı kuran hayati ögelerdir. Tarihten günümüze dünyada artarak ve yenilenerek, gelişerek süregelen bilgiler bunların aktarıcısı olarak elçilik görevini üstlenen öğretmenlerin öğretme-öğrenme yaklaşımları, kullanılan yöntem ve teknikler, öğretmenin kendi bilgi beceri ve yeterlilikleri açısından öğretmen yetiştirme programlarının yeniden düzenlenmesini ve geliştirilmesini zorunlu kılmıştır. Günümüzde bulunan noktada öğretmen yetiştirmek toplumsal hayatın bir parçası olarak, toplumun değer yargılarına, kültürüne, geleneklerine uyumlu; kendini bilen ve toplumu ileri seviyelere taşıyacak bir anlayış gerektirmektedir (Atanur Baskan ve Aydın, 2006). Bu bağlamda öğretmen yetiştirmek; bireysel ve toplumsal hazır bulunuşluk, üniversite eğitimi ve mesleği boyunca alacağı eğitim hizmeti boyutlarında yürütülmelidir. Öğretmen yetiştirme ve eğitme amaçlı dünya üzerinde gönüllü kuruluş ve kurumlar oluşturulmuş, ihtiyaçların karşılanması için topluma yönelik araştırmalar yapan kurumların sayısı artmıştır. ABD’ de eğitime kilisede başlanmış olması öğretmenlerin kimliğini etkilemiş ve kilisenin işleyiş yapısı ve kültürü öğretmene ve mesleğine geçmiştir. Dünya da tarih boyunca öğretmenlik mesleği farklı meslek gruplarından, dinlerden ve kültürlerden etkilenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlik uzun yıllar tam bir tanıma

sıgdırılmamış olup çeşitli bakış açıları ile değerlendirilmiş ve değişken tanımlara maruz kalmıştır (Uzunpınar, 2019).

19. yüzyılın sonunda öğretmenlik adına yapılmış olan araştırmalar ve girişimler öğretmenlik mesleği adına 20.yüzyıla temel olarak dünyaca öğretmenlik mesleğinin neleri kapsadığı ne anlama geldiği konusunda, öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği insan nitelikleri adına iskeleti oluşturmuştur. Bu bağlamda isteyen herkesin öğretmenlik mesleğini icra edemeyeceğini, öğretmenliğin gerektirdiği eğitimi alamayacağı konusunda belirli bir sınırlama konulmuştur. Öğretmenlerin değerlendirilmesinde öğretmenlerin kişilik özellikleri, çevre ile uyumu, çevre kalkınmasına katkıları ve halkla ilişkileri de önemli ölçütler arasında yer almaktadır (Üstüner, Abdurrezzak ve Varol Yıldızbaş, 2021). Tüm bu değerler çerçevesinde öğretmenlik mesleğinin güncelliğini ve gelişmişliğini arttırmak için resmi ve sivil toplum örgütleri, öğretmenliğin ciddi bir ortam ve profesyonellik içerisinde verilmesi ve geliştirilmesi hedefiyle belirli reformlar yapmışlardır. Öğretmenlerin nitelikli olması, eğitim sisteminin kalitesi açısından elbette temel bir unsurdur. Ancak yalnızca nitelikli olmaları yeterli değildir. Bunun yanı sıra, öğretmenlerin adil bir şekilde istihdam edilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi de büyük önem taşır. Bir ülkede nitelikli öğretmenlerin olması, onların adil bir şekilde istihdam edilmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, eğitim kalitesini artırmak ve topluma daha nitelikli bireyler kazandırmak için kritik bir unsur olarak karşımıza çıkar. Öğretmenlerin yeteneklerini ortaya koyabilecekleri bir ortam sağlanması, eğitim kalitesinin artmasına ve dolayısıyla toplumun gelişimine önemli bir katkı yapabilir (Baysan, Ercan ve Öztürk, 2011). Bu nedenle, öğretmenlerin niteliklerini geliştirmek için eğitimler, destek programları ve sürekli profesyonel gelişim imkanları sunulması kadar, onların iş ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, adil bir şekilde istihdam edilmeleri ve hak ettikleri değeri görmeleri de büyük önem taşır. Bu adımlar, nitelikli öğretmenlerin sayısını artırırken, onların motivasyonunu ve etkinliklerini artırarak eğitim kalitesini yükseltebilir. Bu da toplumun ve ülkenin gelişimine olumlu katkılarda bulunabilir.

Eğitim sisteminin etkinliği ile öğretmenin önemini kavrayan ülkeler, çalışmalara ve bu alanda yapılan bilimsel araştırmalara büyük önem vererek neticede ulaştıkları çıktı ve sonuçlara paralel olarak öğretmenlik mesleğinin profesyonel ve bilimsel ayağını belirlemişlerdir (Karadoğan, 2019). Niteliği yüksek insan gücünün yetiştirilmesinde, öğretmenlerin önemi büyüktür. Sadece akademik bilgi değil, aynı zamanda karakter gelişimi, analitik düşünme, iş birliği ve iletişim gibi becerilerin kazandırılmasında öğretmenler kilit rol

oyunlar. Bu nitelikler, bireylerin sadece iş gücü olmaktan öte, topluma katkı sağlayan, sorumluluk sahibi bireyler olmalarına yardımcı olmaktadır. Meslek sahibi olan bir şahıs profesyonel bağlamda standartlar çerçevesinde hareket etmek istiyorsa aldığı eğitim ve gelişmişliğiyle sertifika, bunun yanında kaliteli bir örgüt yapısında prestij, olumlu iş imkanları ve otorite gibi nitelikleri kendi içerisinde barındırmalıdır. Öğretmenlik mesleği yüzyıllar içerisinde profesyonel bir meslek grubu olarak görülmek ve algılanmak için tarihte sürekli değişime ve gelişime uğramıştır (Özkan, 2005). Ülkeler uluslararası alanda ekonomik ve toplumsal olarak kendilerini geliştirmek dünya çapında söz sahibi olmak ve hatırı sayılır ülkeler arasına girmek için eğitimin üzerinde durulması gereken bir alan olduğunu anlamışlardır. Diğer bir yandan bunun için eğitim ve öğretim alanında radikal kararlar alınarak toplumu ve ülke statüsünü bir üst seviyeye taşımının mümkün olabileceğini düşünmüşlerdir. Bu düşünceler doğrultusunda okulların, öğretmen yetiştirme ve geliştirme eğitimlerinin, eğitim-öğretim stratejilerinin geliştirilmesi, kalitesinin artırılması gerektiği konusunda ülkelerin kendi içerisinde önde gelen isimleri hem fikir olmuştur. Bu fikirler doğrultusunda ABD gibi gelişmiş ve zengin ülkelerde öğretmenlik eğitimindeki konular, alanlar artırılmış uygulama gerektiren eğitimlere ağırlık verilmiş, rehberlik faaliyetlerine önem kazandırılıp öğretmen olmak için şartlar zorlaştırılmış ve nitelikli hale getirilmiştir (Yaşar, 2022).

2.3. Türkiye’ de Öğretmenlik Mesleği

Toplumlarda okul olarak nitelendirilen örgütlerin en sistematik ve stratejik parçası öğretmenlerdir. Öğretmenler bu örgüt yapısı içerisinde kalmak istiyor ve verimli olma çabasına giriyorlarsa bu yapıların değer sistemlerine göre davranmalıdırlar. Öğretmenliğin değerler sistemini içerisinde yaşadığı toplumun değer yargıları ve anlayış biçimleri şekillendirir. Okul örgütü çatısı altında bulunan yöneticilerin, öğretmenlerin bizzat kendilerinin, çocuklarını okula gönderen velilerin beklenti ve değer yargıları bu sistemin olumlu ikliminin oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Okulların nicelik olarak sadece yeteri kadar öğretmen ihtiyacının yanında öğretmenlerin yetenek sahibi, mesleğine aşık, kendisinden beklenen performansın farkında olmasına ve bu yolda beklentileri karşılamak için çaba gösteren fedakâr ve disiplinli öğretmenlere de ihtiyacı bulunmaktadır. Gelişen teknoloji ile ülkelerin, toplumun, velilerin ve okul yöneticilerinin öğretmenin nitelikleri ve davranışları ile alakalı beklentilerinin yanında iyi, etkili ya da ideal öğretmen anlayışlarında da farklılıklar oluşmaktadır (Karataş, 2020).

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanununun (Gazete, 1973), 43. maddesinde; “Öğretmenlik mesleği, devletin eğitim, öğretim ve bununla ilgili yönetim görevlerini üzerine alan özel bir ihtisas mesleği” olarak adlandırılmaktadır. Bunun neticesinde devletin öğretmenlerden en önemli beklentisi, “Öğretmenler bu görevlerini Türk Milli Eğitiminin amaçlarına ve temel ilkelerine uygun olarak ifade etmekle yükümlüdürler” biçiminde aktarılmıştır.

Selçuklular döneminde öğretmenler aynı zamanda din görevlisi konumunda idi. Öğretmen ilmi ve dini bilgileri topluma aktaran yol gösteren ve sözü kıymetli bireyler olarak bilinirdi. Bu bağlamda Selçuklu zamanında öğretmenlik çok yönlü işlevsel bir meslekti. Görev yeri yelpazeleri büyük medreselerden mahalle mekteplerine kadar uzansa da öğretmenler daha çok dini bilgilere yönelik eğitim vermekteydi. Bunun neticesinde bir öğretmen bir din adamı olarak da atfedilmiştir. Oluşturulan sistem de buna paralel olarak öğretmenlik ve din adamlığını ayırmadan yapılmıştır (Güven, 2015).

Öğretmenlik Osmanlılar döneminde 15. yüzyılın ortalarına kadar Selçuklulardaki öğretmenlik anlayışıyla benzer şekilde devam ettirilmiştir. Osmanlı Devleti’nin daha ileriki dönemlerinde ise öğretmenlik mesleğinin belirli bir sisteme oturtulduğunu, plan ve program dahilinde yürütüldüğünü ve öğretmenlerin belirli bir ücret karşılığında hizmet verdiğini görmekteyiz. Bu bağlamda belirli bir sistemle yürütülen öğretmenlik mesleği daha faydalı olmuş ve öğretmenler medreselerde uzun yıllar sorunsuz şekilde görev yapmışlardır. Osmanlı zamanındaki medrese müfredatlarına baktığımızda öğretmenlerin o dönemlerde bilim uzmanları olarak kabul edildiğini görebiliriz. Medrese öğretmenleri dilbilimi, fıkıh, tefsir, hadis ve İslam felsefesi kategorilerinde dersler vermekteydiler (Nazıroğlu, 2015).

Fatih Sultan Mehmet döneminde, Osmanlı Devleti’nin İstanbul’un ilimin ve bilimin merkezi olmasını sağlamak adına pek çok icraatlara imza atmıştır. Özellikle yabancı bilim insanları da İstanbul’da yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Fatih Sultan Mehmet Sahn-ı Seman medresesini kurarak bu çatı altında dini ve matematik, fizik gibi pozitif ilimlerin verildiği bir eğitim sistemini hayata geçirmiştir. Daha sonra başa gelen yöneticilerde bu eğitim sistemini devam ettirmişlerdir. Osmanlı Devleti’nin çağın gereklerine uymak amaçlı yapmış olduğu yenileşme hareketlerinden öğretmenlik mesleği de etkilenmiştir. 1848’de öğretmen yetiştirmek için Darülmualim okulu açılmış böylece öğretmenlik mesleği kendi kuralları ve disiplini olan bir meslek olma yoluna girmiştir. İlerleyen süreçlerde öğretmenlik mesleğine

hukuksal bir temel oluşturulma yoluna girilmiş öğretmenliğin sistemli düzenli bir yapı haline gelmesine yönelik bilgi ve tecrübelerden faydalanılmıştır (Kayadibi, 2003).

Cumhuriyetin ilanından sonra Türkiye’de öğretmenler toplumu aydınlatma ve eğitime amacıyla daha çok sosyal sorumluluk altına girmişlerdir. Tamamen değişen devlet yapısı altında en çok bilgiye sahip aydın bireyler olarak öğretmenler toplumu bilinçlendirme adına birçok iş ve faaliyette ön safta yer almışlardır. Cumhuriyet yönetiminin ideolojik yapısını ve işleyişini halka açıklamak ve onların kafasında oluşan soru işaretlerini gidermek için öğretmenler fedakarlıkla çalışmışlardır. 1982 yılından önce öğretmen yetiştirme faaliyetleri ağırlıklı olarak ihtisas öğretmen okulları ve eğitim kurumları aracılığıyla yürütülmekteydi. Bu kurumlar bireyleri öğretmenlik mesleğine hazırlamada, pedagojik eğitim ve alanlarına yönelik bilgi sunmada önemli rol oynamıştır (Deringöl, 2007). Ancak, öğretmen eğitiminin manzarası, üniversitelere daha fazla özerklik tanıyan 1982 anayasa değişiklikleriyle önemli bir değişime uğramıştır. Bu değişiklik, üniversitelerin öğretmen eğitimi sorumluluğunu üstlenmesiyle öğretmen eğitiminde kayda değer bir dönüşüme yol açmıştır. Cumhuriyetin kuruluşunu takip eden dönem, öğretmen yetiştirme ve geliştirilmesine yönelik çeşitli kurumların ve sistemlerin başlatılmasına zemin hazırlamıştır. Bu geçişle birlikte öğretmen eğitimi üniversite ortamlarında, özellikle de eğitim fakültelerinde yapılarak daha merkezi bir hale gelmiştir (Öztürk, 2008). Öğretmen eğitiminin odak noktası daha kapsamlı ve teorik temelli bir yaklaşıma doğru kaymıştır. Üniversiteler pedagojik eğitim, konuya özel bilgi, pratik öğretim deneyimleri ve sınıf yönetimi becerilerini birleştiren programlar yürütmeye başlamıştır. Üniversitelerin öğretmen eğitimine katılımı, öğretmen yetiştirmeye daha akademik ve araştırma odaklı bir boyut kazandırmıştır. Bu değişim, geleceğin eğitimcilerini yalnızca pratik öğretim becerileriyle değil aynı zamanda eğitim teorileri, metodolojileri ve araştırma uygulamaları konusunda daha derin bir anlayışla donatmayı amaçlamıştır (Akyüz, 2006).

Farklı eğitim düzeylerinde öğretmenlere olan ihtiyacın artması, öğretmen eğitiminde ve öğretmenlik mesleğinin statüsünde buna uygun değişiklikleri ve yatırımları da beraberinde getirmiştir. Cumhuriyetin ilk yıllarında hükümetin ilköğretimin yaygınlaştırılmasına öncelik vermesi nedeniyle özellikle ilkokul düzeyinde öğretmen ihtiyacında artış yaşanmıştır. Bu, öğretmen eğitimi kurumlarına yatırım yapılmasına ve bu okullardaki eğitimcilere yönelik artan talebi karşılamak için daha fazla sayıda ilkokul öğretmeni yetiştirmeye yönelik girişimlerin yapılmasını sağlamıştır (Sağlam ve Çiçek Sağlam, 2005). 1950’lerde eğitime

verilen önemin artmasıyla birlikte öğretmenlere olan talep ortaokul düzeyine kadar genişlemiştir. Bu artan talep, ortaöğretim için uzmanlaşmış, bu seviyede öğretmenlik yapabilecek eğitimciler yetiştirmeyi amaçlayan öğretmen yetiştirme programlarına daha fazla yatırım yapılmasına zemin hazırlamıştır. 1970'li yıllara gelindiğinde eğitim sisteminin sürekli büyümesi ve çeşitlenmesine bağlı olarak öğretmen ihtiyacı liselere kadar genişlemiştir. Bu dönem, lise öğretmenlerine yönelik artan talebi karşılamak için uzmanlaşmış konu bilgisine ve pedagojik eğitime odaklanarak lise düzeyinde öğretmen eğitimini geliştirmeye yönelik çabalara girilmiştir (Elçiçeği ve Yılmaz, 2020).

Çeşitli eğitim kademelerinde öğretmenlere yönelik artan talebi karşılamak için, yalnızca öğretmen yetiştirme programlarının genişletilmesine değil, aynı zamanda öğretmenlik mesleğinin statüsünün ve tanınmasının iyileştirilmesine de yatırımlar yapılmıştır. Öğretmenlik, günümüzde eğitim sektörünün çok yönlü bir parçası olarak kabul edilen, sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik açılardan geniş bir perspektife sahip olan bir meslektir. Öğretmenlik, özel bir uzmanlık bilgisini temel alan ve akademik çalışmaları ve mesleki formasyonu gerektiren bir profesyonel statüdeki bir uğraş alanıdır (Yeşilyurt, 2010).

Toplumda öğretmenlerin saygınlık statüsünü; eğitim sisteminin kalitesi ve işleyişi, toplumun kültürel değerleri, öğretmenlerin maaşları ve sosyal statüsü, ebeveynlerin çocuklarının meslek tercihleri, öğrencilerin ve ebeveynlerin öğretmene karşı olan tutumları gibi birçok faktör etkilemektedir. Bu faktörlerin hepsi bir arada değerlendirilerek, bir toplumun öğretmenlere duyduğu saygı ve öğretmenlerin saygınlık statüsü üzerindeki etkileri analiz edilebilir (Göker ve Gündüz, 2017).

Öğretmenlerin statüsünü yükseltmeye yönelik tedbirler arasında daha iyi maaş yapılarının sağlanması, kariyer ilerleme fırsatlarının yaratılması, mesleki gelişim programları sunulması ve öğretmenliğin toplumda değerli bir meslek olarak öneminin vurgulanması yer almıştır. Öğretmen eğitimine yapılan yatırımların artması ve öğretmenlik mesleğinin statüsünün yükseltilmesi, nitelikli bireylerin eğitim alanına çekilmesini ve elde tutulmasını hedefliyordu. Öğretmenlere yönelik artan ihtiyacı ele alarak ve öğretmen eğitiminin genel kalitesini artırarak, bu çabalar ülkenin gelişen eğitim taleplerini karşılayabilecek yetkin ve motive bir öğretim işgücünün sağlanmasını amaçlamıştır (Bozbayındır, 2019).

2.4. Sınıf Öğretmenliği

Öğretmen: Öğretmen, öğrencilere bilgi, beceri ve rehberlik sağlamak üzere yapılandırılmış ve bir plan dahilinde eğitilmiş kişidir. Belirli bir bilim, sanat veya teknik bilgi alanında uzmanlığa sahiptirler ve çeşitli konu veya disiplinlerde öğrenmeyi kolaylaştırırlar. Öğretmenler okullar, kolejler, üniversiteler ve diğer kurumlar dahil olmak üzere farklı eğitim ortamlarında çalışabilirler (Çelikten, Şanal ve Yeni, 2005).

Sınıf Öğretmeni: Sınıf öğretmeni, ilkokul veya ortaokullardaki öğrencilere temel eğitim verme konusunda uzmanlaşmış kişilerdir. Genellikle okuma, yazma, temel matematik, doğa bilimleri, sosyal bilimler, sanat ve beden eğitimi gibi temel konuları kapsar. Sınıf öğretmenleri okullar tarafından istihdam edilir ve devletten veya eğitim kurumlarından maaş alırlar. Çeşitli disiplinlerdeki temel beceri ve bilgilere odaklanarak öğrencilere çok yönlü bir eğitim sağlamada kritik bir rol oynarlar (Çam Aktaş, 2016).

Türkiye'de üniversitelerin Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği bölümünden mezun olan kişiler sınıf öğretmeni olmaya hak kazanmaktadır. Bu mezunlar, pedagojiye, öğretim metodolojilerine ve ilk veya orta öğretim ortamlarında öğretmek için gereken konuya özgü bilgilere odaklanan özel eğitim ve öğretim alırlar (Tuna, ve Kazdal, 2021).

Genel öğretmen ile sınıf öğretmeni arasındaki fark, ikincisinin genç öğrenciler için temel eğitime ve onların ilkokul veya ortaokul düzeylerinde öğretime uygun pedagojik yöntemler konusunda uzmanlaşmış eğitimine özel olarak odaklanmasında yatmaktadır (Dilci, 2012). Başarılı bir sınıf öğretmeni olmak çoğu zaman belirli özellikleri, becerileri ve nitelikleri gerekli kılar. Etkili bir sınıf öğretmeni olmaya katkıda bulunabilecek bazı temel özellikler; öğretme tutkusu, güçlü iletişim becerileri, uyarlanabilirlik ve esneklik, sabır ve empati, organizasyon becerileri, konu bilgisi ve pedagojik beceriler, yaratıcılık ve yenilik, eleştirel düşünme ve problem çözme, iş birliği ve takım çalışması, sürekli öğrenme ve gelişme zihniyeti olarak sıralanmıştır (Yıldırım ve Öner, 2016).

2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Görevleri

Bir sınıf öğretmenin görevleri, öğrencilerin bütünsel gelişimine ve eğitim ortamının etkili işleyişine katkıda bulunacak çok çeşitli sorumlulukları kapsamaktadır. Bu görevlerin dökümü aşağıdaki gibi sıralanabilir (İlgar, 2007).

Ders Planlama: Sınıfın belirli seviyesine ve ihtiyaçlarına göre hazırlanmış kapsamlı günlük, haftalık, aylık ve yıllık planlar oluşturmak. Bu planlar müfredat hedeflerini, öğretim stratejilerini ve değerlendirme yöntemlerini içerir.

Öğrenci Değerlendirmesi: Öğrencilerin ilerlemesini, akademik başarılarını ve genel performansını düzenli olarak değerlendirmek. Öğretmenler, anlayış ve gelişimi ölçmek için çeşitli değerlendirme araçları kullanır ve geri bildirim ve destek yoluyla öğrencilerin başarısını artırmaya çalışır.

Öğrenci Gelişimi: Öğrencilerin gelişimsel ilerlemelerini izlemek, takip etmek, karşılaşılabilecekleri zorlukları veya engelleri tespit etmek ve bu zorlukların aşılmasında onlara destek olmak için aktif olarak çalışmak. Bu, gerektiğinde rehberlik, danışmanlık ve yardım sağlamayı içerir.

Müfredat Entegrasyonu ve Geliştirme: Eğitimsel gelişmeler, eğilimler ve sorunlar hakkında güncel kalmak ve bu iç görüleri, uygunluk ve uyarlanabilirliği sağlamak için müfredata uygun hale getirmek. Eğitim kurumlarıyla etkileşime geçmek ve öğrenme sürecini geliştirmek için iyileştirmeler veya değişiklikler önermek.

Düzeni ve Disiplini Korumak: Okul saatleri boyunca disiplini ve düzeni koruyarak, okul politikalarına uyarak ve öğrencilerin refahı ve güvenliği konusunda sorumluluk alarak elverişli bir öğrenme ortamı sağlamak.

Ebeveyn Katılımı: İşbirliğine dayalı bir eğitim ortamı oluşturmak için ebeveynler veya velilerle olumlu ilişkiler kurmak ve geliştirmek. Öğrencilerin ilerlemeleri hakkında düzenli olarak iletişim kurmak, eğitim yolculuklarına ilişkin iç görüleri paylaşmak ve öğrenme hedeflerini desteklemek için ebeveynlerin katılımını sağlamak.

Bu görevler toplu olarak öğrencilerin akademik, sosyal ve duygusal olarak gelişebilecekleri etkili bir öğrenme ortamı yaratılmasına katkıda bulunur. Bir sınıf öğretmenin rolü konu bilgisini aktarmanın ötesine uzanır; bütünsel büyümeyi teşvik etmeyi, olumlu davranışları teşvik etmeyi ve eğitim topluluğu içinde işbirlikçi ortaklıkları sürdürmeyi içerir (Karadağ Yılmaz ve Öner, 2019).

2.6. Örgüt Kuramı ve Örgütsel Bağlılık

İlk insan kabilelerinden günümüz toplumlarına kadar örgüt kavramı ekonomi, yönetim veya kültür alanlarında olsun, ilerlemenin sağlanmasında çok önemli olmuştur. Örgütsel yapılanma olmadan, toplumların uyumlu bir şekilde faaliyet göstermesi ve ortak hedeflere doğru kolektif olarak ilerlemesi zordur. Bir araya gelmek, iş birliği yapmak ve ortak hedefler doğrultusunda çalışmak insanların sosyal doğasında yaratılıştan beri süregelen bir ihtiyaçtır.

Medeniyetlerde insanların örgütlenmesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Yapılar, sistemler ve kurumlar, işbirlikçi çabalarla kurulur ve toplumların zaman içinde gelişmesini, yenilik yapmasını ve gelişmesini sağlar. Çabaların koordinasyonu, iş bölümü ve kaynakların bir havuzda toplanması, organize toplumların ayrılmaz bileşenleridir. Aslında medeniyetin özü, insanların kendilerini verimli bir şekilde organize etme, iş birliğini teşvik etme, ortak istek ve ilerlemeler doğrultusunda uyumlu bir şekilde çalışma yeteneğinden oluşmaktadır (Yılmaz ve Nazife, 2022). Örgüt kavramının araştırmalarda yapılan tanımına göre; ortak hedeflere ulaşmak için genellikle belirli bir çerçeve veya sistem içerisinde birlikte çalışan, yapılandırılmış bir grup bireyi ifade eder. İşletmeler, kurumlar, kâr amacı gütmeyen gruplar, devlet kurumları veya belirli bir amaç için örgütlenmiş herhangi bir grup insan gibi çeşitli kuruluşları kapsayabilir (Kırkbeşoğlu, Sözen ve Kurt, 2016).

İşcan ve Timuroğlu, (2010) örgüt kavramının tanımını; “belirli bir amacı gerçekleştirmek için iki veya daha fazla kişinin çabalarının birleşmesi sonucu ortaya çıkan iş birliği sistemi” olarak belirtmiştir. Bir başka tanımlamaya ise örgüt, “işletmelerin hedeflerini gerçekleştirebilmesi için hangi adımları takip etmesi gerektiğine ve bu işlevleri yapacak birimlerin uyumlu bir şekilde çalışmasının sağlanmasına, bu birimlerde çalıştırılmak üzere gerekli olan beşerî ve maddi sermayelerin tedariki ile bu unsurlarının uyumlu hale getirilmesine ilişkin süreçlerden oluşmaktadır” (Çiftçioğlu Aydemir, 2010). Koçel’e göre; örgüt “iş ve iş”, “iş ile insan” ve “insan ile insan” arasındaki düzen ve düzenlemeler olarak tanımlanmaktadır (Hasanoğlu, 2004).

Örgütler, bireylerin kendi kendilerine yapamayacak oldukları işleri yapabilmek ve belirlenen amaçları başarılı bir şekilde gerçekleştirmek için kurulurlar. Bir grubun belirlenen zamanda yapabileceği bir işi, sınırlı maddiyat ve beceriyle bir kişinin tek başına aynı kalite ve zamanda yapabilmesi mümkün değildir. Bu açıdan ele alındığında örgütler insanların bireysel yeteneksizliklerini ortadan kaldıran ve birlik beraberlik içerisinde işlerin ilerlemesini sağlayan

sosyal sistemlerdir. Örgütün farklı açılardan tanımının yapılması da olasıdır (Leblebici ve Karasoy, 2009). Bir örgüt; yapı, amaçlar, kaynaklar, kültür ve yönetim gibi temel unsurları içerir. Bu temel unsurları açıklamak gerekirse:

Yapı: Bu, organizasyon içindeki rollerin, sorumlulukların, hiyerarşilerin ve ilişkilerin düzenlenmesini içerir. Bireylerin veya departmanların birbiriyle nasıl bağlantılı olduğunu ve organizasyon içinde bilginin nasıl aktığını ana hatlarıyla belirtir.

Amaçlar: Kuruluşların gerçekleştirmeye çalıştıkları belirli amaçları vardır. Bu amaçlar, kuruluşun üyeleri veya liderleri tarafından alınan eylem ve kararlara rehberlik eder.

Kaynaklar: Kuruluşlar genellikle amaçlarını gerçekleştirmek için insan sermayesi, finansal varlıklar, teknoloji ve fiziksel altyapı gibi kaynaklardan yararlanır.

Kültür: Örgüt kültürü, kuruluş içindeki bireylerin nasıl etkileşime girdiğini, davrandığını ve ortak hedefler doğrultusunda nasıl çalıştığını etkileyen paylaşılan değerleri, normları, inançları ve uygulamaları kapsar.

Yönetim: Etkili liderlik ve yönetim, kuruluşa rehberlik etmede, kararlar almada ve grubun hedeflerine ulaşma yönünde uyumlu bir şekilde çalışmasını sağlamada çok önemli bir rol oynar.

Organizasyonlar boyut, kapsam, amaç ve yapı bakımından önemli ölçüde farklılık gösterebilir. İster kar odaklı ister hizmet odaklı ister sosyal etki odaklı olsun çok çeşitli hedeflere ulaşmayı amaçlayan çeşitli sektörlerde ve endüstrilerde mevcuttur. Örgütlerin etkinliği ve başarısı içindeki bireylere bağlıdır. İnsanlar bir kuruluşun başarılarının arkasındaki itici güçtür. Yapılar, sistemler ve süreçler çok önemli olsa da bir kuruluşun başarısını nihai olarak belirleyen şey bireylerin yetenekleri, becerileri, bağlılıklarıdır. Bir kuruluştaki her kişi becerilerini, uzmanlıklarını, yaratıcılıklarını ve bağlılıklarını ortaya koyarak örgütün işleyişine katkıda bulunur. Kolektif yetenek ve kabiliyetleri kuruluşun işlevselliğinin ve üretkenliğinin omurgasını oluşturur. Bir örgütsel yapı özünde ortak bir amaç doğrultusunda birlikte çalışan insanların bir araya gelmesidir. Bunların birleştirilmiş becerileri ve yetenekleri, kuruluşun kendi alanında yenilik yapma, uyum sağlama ve rekabet etme yeteneğini belirler. Bir kuruluştaki bireylerin güçlü yönlerini tanımak, beslemek ve bunlardan yararlanmak, kuruluşun büyümesi ve sürdürülebilir başarısı için çok önemlidir (Geçikli, 2012). Örgütlerin tarihsel gelişimi incelendiğinde bugünkü modern örgütlerin temelini

18.yüzyılda Sanayi Devrimiyle atıldığını görmekteyiz. Örgütlerin ortaya çıkışının 18. Yüzyıl olmasına rağmen asıl çalışma alanı olarak tanımlanmasının 20.yüzyılı bulduğu bilinmektedir. Örgüt kuramı, Klasik kuram, Neo klasik kuram ve Modern Örgüt Kuramı gibi bazı dönemler yaşamıştır (Şimşek ve Aktaş, 2014).

Klasik Örgüt Kuramı

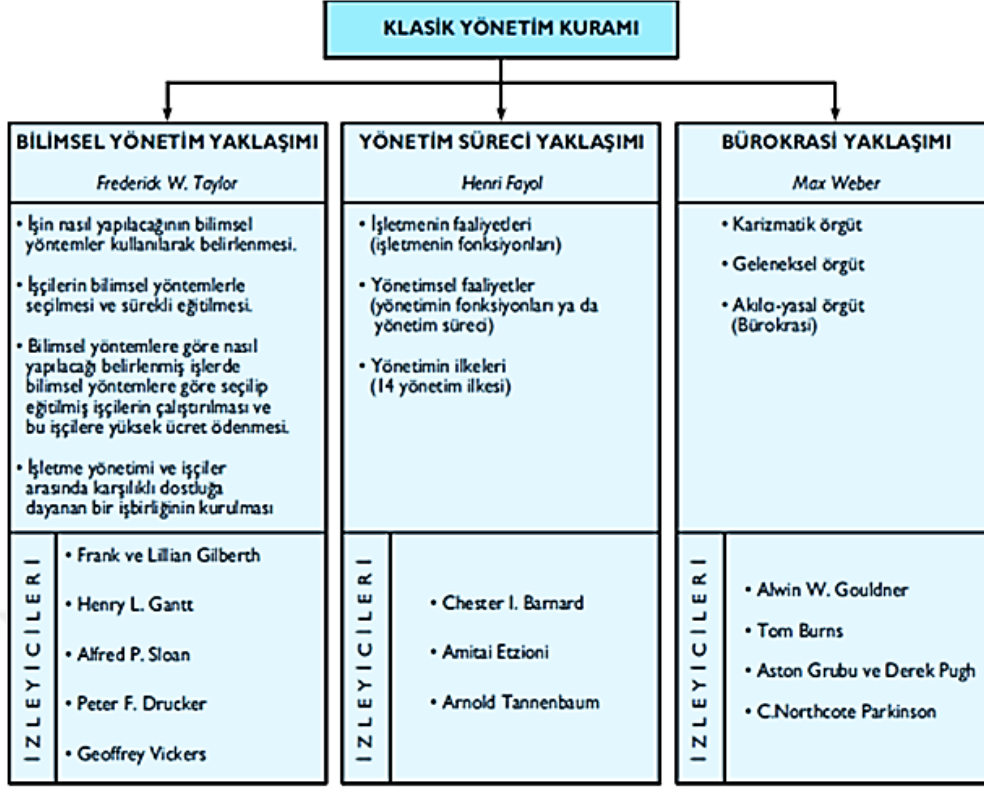
Klasik organizasyon teorisi, endüstrileşme ve teknolojik gelişmelerin başlangıcında ortaya atılan ve daha sonradan teorik bir yapıya dönüşen örgütlenme ilkelerini içerir. Bu teori, özellikle işletmelerin ve örgütlerin yönetimi ile ilgili temel prensipleri açıklamak için geliştirilmiştir. Klasik organizasyon teorisi; Frederick Taylor, Henri Fayol ve Max Weber'in katkılarıyla şekillenmiştir (Ertürk ve Karakurt Tosun, 2010).

Frederick Taylor: Bilimsel yönetim yaklaşımını benimseyen Taylor, iş süreçlerinin analiz edilmesi ve standartlaştırılması yoluyla iş verimliliğini artırmayı hedeflemiştir. Taylor, işçilerin daha verimli çalışabilmesi için görevlerin bilimsel bir şekilde tanımlanması gerektiğini savunmuş ve iş bölümü, zaman çalışmaları gibi yöntemler geliştirmiştir.

Henri Fayol: Yönetim düzeyindeki prensipleri vurgulayan Fayol, genel yönetim prensipleri üzerine odaklanmıştır. Fayol, beş yönetim fonksiyonunu (planlama, organizasyon, komuta, koordinasyon, kontrol) ve on dört yönetim ilkesini ortaya koymuş ve işletmelerdeki yönetim süreçlerini açıklamıştır.

Max Weber: Bürokratik organizasyon yapısını tanıtan Weber, hiyerarşik bir yapı, net yetki ve sorumluluklar, işleyen kurallar ve prosedürler ile karakterize edilen bir örgüt modeli önermiştir. Rasyonel ve etkili bir işleyiş sağlamak için belirli kuralların ve prosedürlerin varlığına vurgu yapmıştır.

Bu kurucular, biçimsel (resmi) örgüt yapısına odaklanmışlardır. Yani, örgütteki hiyerarşik yapı, görev tanımları, yetki ve sorumluluklar gibi resmi olarak belirlenmiş unsurlar üzerinde durmuşlardır. Bu klasik teoriler, örgütlerdeki formaliteyi, yapıyı ve yönetim süreçlerini anlamak için önemli bir temel oluşturmuştur. Ancak, zamanla örgüt teorileri daha geniş kapsamlı ve çeşitlilik gösteren unsurları da içerecek şekilde evrilmiştir (Güney, 2006).



Şekil 2.2. Klasik Örgüt Kuramının Kurucuları ve İzleyicileri (Ertekin, 2017)

Neoklasik Örgüt Kuramı

Neoklasik örgüt kuramı, örgüt teorisi alanında klasik yönetim kuramının temel prensiplerini ve kavramlarını genişleterek ve geliştirerek insan odaklı ve sosyal unsurları içine alan bir yönetim yaklaşımıdır (Ertekin, İ., 2017). Bu teori, insan davranışları, motivasyon, iletişim gibi unsurları da göz önünde bulundurarak örgütleri anlamaya ve yönetmeye odaklanır. Neoklasik örgüt kuramı, özellikle 20. yüzyılın ortalarından itibaren klasik yönetim teorilerinin bazı eksikliklerini eleştirmiş ve bu eksiklikleri gidermek için insan faktörünü vurgulamıştır. İşte neoklasik örgüt kuramının bazı önemli odak noktaları (Asunakutlu, 2001):

İnsan Odaklı Yaklaşım: Neoklasik kuram, örgütlerin yalnızca yapısal ve rasyonel unsurlarını değil, aynı zamanda insan faktörünü de önemser. İnsanların motivasyonu, tutumları, beklentileri ve sosyal ihtiyaçları bu yaklaşımda önemli bir yer tutar.

İnsan Davranışları ve Motivasyon: Çalışanların davranışları, motivasyon faktörleri ve iş tatmini neoklasik kuramın odak noktalarındandır. İnsanların iş ortamındaki beklentileri ve ihtiyaçları, çalışma verimliliği ve performansı üzerinde etkilidir.

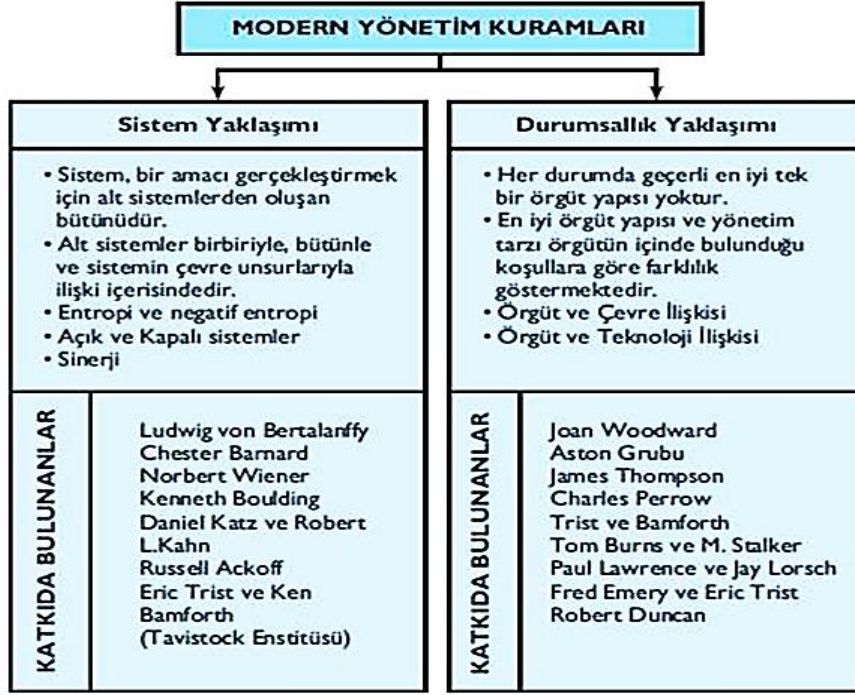
İnsan İlişkileri ve İletişim: Çalışanlar arasındaki ilişkilerin ve iletişimin önemi vurgulanır. İyi bir iletişim ve sağlam bir iş birliği, örgüt içindeki etkinliği artırabilir ve iş süreçlerini iyileştirebilir.

Yönetim ve Liderlik: Neoklasik kuram, liderlik ve yönetim süreçlerine odaklanır. Liderlerin rolü, yönetim tarzları ve liderlik nitelikleri üzerinde durulur.

Esneklik ve Değişime Açıklık: Örgütlerin değişen koşullara uyum sağlamak için esnek olması gerektiği vurgulanır. Çevresel değişkenlerin etkisi, örgütlerin adaptasyon yeteneğini ve esnekliğini belirler.

Modern Örgüt Kuramı

Modern örgüt kuramı, örgütlerin karmaşıklığını, çeşitliliğini ve değişen dinamiklerini anlamak ve yönetmek için geliştirilen çeşitli yönetim ve organizasyon teorilerini içeren bir yaklaşımdır. Bu kuram, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişmiş ve çeşitli alanlarda farklı bakış açılarını bir araya getirerek örgütlerin doğası ve işleyişi hakkında derinlemesine bir anlayış sağlamaya çalışmıştır. Modern örgüt kuramı, klasik ve neo-klasik kuramların ötesine geçerek örgütleri sadece iç dinamikler değil, aynı zamanda iç ve dış çevre etkenleriyle birlikte ele alan bir yaklaşımı ifade eder. Bu kuram, örgütlerin dış çevrelerindeki değişimlere ve çeşitli faktörlere uyum sağlamak zorunda olduğunu kabul eder. Modern yönetim kuramının genel özellikleri ve katkıda bulunanları aşağıdaki şekilde gibidir (Seçtim ve Erkul, 2020).



Şekil 2.3. Modern Yönetim Kuramları (Seçtim ve Erkul, 2020)

Sistem Yaklaşımı

Sistem kuramı, öncelikle doğa bilimlerinde ortaya çıkmış ve daha sonra sosyal bilimlerde özellikle yönetim alanında kullanılmış bir yaklaşımdır. Bu kuram, bir bütünü oluşturan parçaların birlikte çalışarak bir sistem oluşturduğunu ve bu parçaların alt sistemleri temsil ettiğini öne sürer. Bu parçalar, birbirleriyle, bütünlü ve dış çevreleriyle ilişki içindedir. Sistem, kendi parçalarıyla ve sürekli değişen çevresiyle uyum içinde olmalıdır ki varlığını sürdürebilsin (Tecim, 2017).

Örgüt, sistem kuramı açısından, çevresinden aldığı malzemeyi (insan, finans, bilgi) birleştirerek çevreye ürün, hizmet, kâr veya zarar, çalışanların davranışları, ek bilgiler gibi çeşitli çıktılar sunar. Bu çıktılarla birlikte sistemin geri bildirim olarak çalışmasını tamamladığı görülür. Sistem yaklaşımının bazı kavramları şunlardır (Akkuş, Alevok İzci, 2017);

Açık ve Kapalı Sistemler: Çevreyle etkileşim halinde olan sistemler açık sistemlerdir. Çevresiyle girdi ve çıktı alışverişi yapmayan sistemler ise kapalıdır.

Alt Sistem: Sistemi oluşturan küçük parçalardır. Örgüt içinde farklı departmanlar, ekipler veya süreçler alt sistemleri oluşturabilir.

Entropi: Sistemin kendi kendini yok etme eğilimidir. Negatif entropi ise sistemde entropinin etkilerinin azaltılması veya ortadan kaldırılmasını ifade eder.

Sinerji: Bütünün parçalarının toplamından daha fazla ve daha anlamlı bir değer yarattığını ifade eder. Yani, parçalar bir araya geldiğinde daha büyük bir etki veya değer oluşturabilirler.

Durumsallık Yaklaşımı

Durumsallık yaklaşımı, örgütlerdeki yönetsel davranışların belirlenmesinde bir dizi sabit kuralın veya evrensel doğruların olmadığı fikrini savunur. Bu yaklaşım, her örgütte karşılaşılan durumlara yönelik farklı yaklaşımların gerekliliğini vurgular. Herhangi bir tek kural ya da model, tüm durumları açıklamak için yeterli olmayabilir. Durumsallık yaklaşımı, her örgütün kendine özgü olduğunu ve çeşitli faktörlerin etkisi altında olduğunu kabul eder. Örgütlerin amaçları, büyüklükleri, teknolojik yapıları, iç kültürleri ve dış çevre koşulları gibi değişkenler, her bir örgütün benzersiz yapısını belirler. Bu nedenle, her örgütün yönetim tarzı ve yapısı, içinde bulunduğu koşullara ve çevresel etkilere bağlı olarak farklılık gösterebilir (Salık, 2001).

Bu yaklaşımın öne çıkardığı ana fikir, örgütlerin genel bir şablona ya da evrensel yönetim ilkelerine sıkı sıkıya bağlı olmadığıdır. Bunun yerine, örgütlerin, iç ve dış çevrelerindeki değişkenlere ve koşullara göre esneklik göstermesi gerektiğini vurgular. Bu da her bir örgütün kendi benzersiz yapısını oluşturmasına ve yönetimini bu özgünlüğe göre şekillendirmesine olanak tanır (Genç, 2005).

2.7. Örgüt Kültürü

Örgüt Kültürü kavramı, yönetim bilimine önemli bir katkı yapmış ve zaman içinde çeşitli tanımlarla ele alınmıştır. Andrew M. Pettigrew'ün 1979 yılında *Administrative Science Quarterly* dergisinde yayımlanan "On Studying Organizational Cultures" (Örgütlerin Kültürel İncelenmesi Üzerine) adlı makalesiyle literatüre giriş yapmıştır (Arslan, Satıcı ve Kuru, 2007).

Örgüt kültürü, 1964 yılında Blake ve diğer yazarlar tarafından kullanılan "iklim" teriminin yerine geçmiştir. Farklı boyutlarıyla sosyologlar, antropologlar ve psikologlar tarafından ele alınmış ve çeşitli tanımlamaları yapılmıştır (Çavuş ve Gürdoğan, 2008). Pettigrew'e göre örgüt kültürü, belirli bir grup için belirli bir zaman diliminde geçerli olan,

kabul edilmiş anlamlar bütünüdür. Bu kültür, semboller, dil, ideoloji, inançlar, ritüeller ve mitler gibi unsurlarla kendini gösterebilir (Aslan ve Rezan, 2007). Başka bir tanıma göre örgüt kültürü, bir örgütteki yaşamı karakterize eden inançlar, gelenekler, değer sistemleri, davranışsal normlar ve iş yapma biçimlerini içeren bir bütündür. Örgüt kültürü, insanların davranışlarını ve iş yapma tarzlarını şekillendiren değerler, kurallar, inançlar, tavırlar, tutumlar ve davranışların bir modelidir (Yıldız, Dur ve Çakar, 2010).

Schein'e göre ise örgüt kültürü, bir grup tarafından öğrenilmiş ve geçerliliği kanıtlanmış olan varsayımlardan oluşur. Yeni üyelere öğretilen, algılama, düşünme ve hissetme süreçlerinin doğru yolu olarak aktarılan birtakım varsayımlardır. Örgüt kültürü ulusal kültürden bağımsız düşünülemez. Ulusal kültürle etkileşim içinde olan örgüt kültürü, örgüte özgü ve karmaşık ilişkiler içinde bulunan bir olgudur. Örgütsel kültür; bir örgütün sembollerini, törenlerini, felsefesini, değerlerini ve beklenen davranış kurallarını içerir. Bu unsurlar, çalışanlar tarafından paylaşılan ve örgüt içinde yaygın olan bir kültür oluşturur (Rızaoğlu ve Ayyıldız, 2008). Bazı araştırmacılara göre ise örgüt kültürü tanımları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Bir organizasyonun üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi	J. C. Spender
Güçlü, geniş ölçüde paylaşılan temel değerler	C. O. Reilly
"İşler burada böyle yürür" şeklinde ifade edilen yargılar	T.Deal Kennedy
Kollektif olarak programlanmış düşünceler	G. Hofstede
İş yaşamında yaratılan sürekli ve semboller aracılığıyla iletilen inançlar ve değerler	J. M. Kouzes
Organizasyonun çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü	W. G. Ouchi
Öyküler, mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığa sahip paylaşılan değerler bütünü	T. Peters-R. H. Waterman
Bir grubun, içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı, keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları	E. H. Schein
Bir grubun dış adaptasyon ve iç entegrasyon ile ilgili belirli sorunlarla başa çıkmayı öğrenirken bulduğu, keşfettiği veya geliştirdiği bir takım genel varsayımlar	F. Luthans
Çalışanlarca paylaşılan ve örgütü kaynaştıran, felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, yaklaşımlar ve normlar	Szilagy and Wallace
Yöneticilerin içinde buldukları ortamı nasıl gördüklerini ve buradaki değişimlere nasıl karşılık verdiklerini belirleyen paylaşılan inançlar bütünü	Sabuncuoğlu ve Tüz

Tablo 2.1. Örgüt kültürü tanımları (Eşki, 2015)

Örgüt kültürü, örgütün inançları, değerleri, güçlü ve zayıf yönleri, doğruları ve yanlışları gibi unsurların bir yansımasıdır. Örgüt kültürü, bir örgütte çalışanların benimsediği ve

paylaştığı temel inançlar, değerler ve davranış kalıplarını içerir. Bu nedenle, örgüt kültürü, aşağıdaki soruların cevaplarını içinde barındırabilir (Eşki, 2015):

1. **"Örgüt olarak neye inanırım?"** Örgüt kültürü, örgütün temel inançlarını ve bu inançlar etrafında şekillenen genel tutumları belirler. Örneğin, müşteri odaklılık, sürekli iyileştirme, takım çalışması gibi değerler örgütün inandığı ve benimsediği unsurlar olabilir.
2. **"Değerlerim nelerdir?"** Örgüt kültürü, örgütün değerlerini belirler. Değerler, örgütün hangi prensipler etrafında hareket ettiğini ve hangi konulara ne kadar önem verdiğini gösterir. Örneğin, dürüstlük, yenilikçilik, iş birliği gibi değerler örgüt kültürünün temelini oluşturabilir.
3. **"Hangi konularda iyiyim?" / "Hangi konularda kötüyüm?"** Örgüt kültürü, örgütün güçlü ve zayıf yönlerini yansıtır. Bu, örgütün hangi konularda başarılı olduğunu ve hangi konularda gelişmeye ihtiyacı olduğunu anlamak için önemlidir. Örneğin, örgütün yaratıcı fikirler üretmede veya hızlı kararlar alma konusunda güçlü olduğu belirlenebilirken, belirsizlikle başa çıkma veya iletişimde bazı zorluklar yaşama gibi zayıf yönler de kültürün bir parçası olabilir.
4. **"Doğrularım / Yanlışlarım nelerdir?"** Örgüt kültürü, örgütün doğru kabul ettiği, onayladığı davranışları ve aksine yanlış olarak gördüğü veya kaçınmak istediği davranışları belirler. Bu, örgüt içinde kabul edilen standartları ve beklentileri ortaya koyar.

2.7.1. Örgüt Kültürünün Temel Özellikleri ve Önemi

Örgüt kültürüyle ilgili birçok farklı tanım olmasına rağmen, çeşitli yazarlar ve düşünürler tarafından belirli ortak özelliklerin vurgulandığı görülmektedir. Bu ortak özellikler, örgüt kültürünün yapısını ve etkilerini anlamamıza yardımcı olacaktır (Güçlü, 2003):

- **Öğrenilerek Kazanılma ve Grup Üyeleri Arasında Paylaşılma:** Örgüt kültürü bireyler tarafından öğrenilir, deneyimlenir ve örgüt içinde bulunan grup üyeleri arasında paylaşılır. Bu kültür, bireylerin ortak değerlerini, inançlarını ve davranış kalıplarını yansıtır.

- Yazılı Metin Olmaksızın Sürekli Tekrarlanan Davranış Kalıpları: Örgüt kültürü genellikle yazılı bir belge veya metin halinde değil, sürekli tekrarlanan davranış kalıpları, normlar ve değerler şeklinde ifade edilir.
- Değiştirilmesi Zor ve Uzun Süreli: Örgüt kültürü değiştirilmesi zor ve uzun vadede gerçekleşen bir süreçtir. Yıllar içinde şekillenen ve kökleşen bir yapıya sahiptir.
- Antropolojiyle Açıklanabilir: Örgüt kültürü, antropoloji kavramları ile açıklanabilir. İnsan davranışları, etkileşimler ve kültürel öğeler örgüt kültürünü belirleyen temel unsurlardır.
- Duygusal Yönü İçerir: Örgüt kültürü, insanların duygu, inanç ve değerlerini içerir. Çalışanların duygusal tepkileri ve tutumları kültürün bir parçasıdır.
- Farklı Özelliğe Sahip Parçalardan Oluşur: Örgüt kültürü, farklı unsurların bir araya gelmesiyle ortaya çıkar ve bu unsurların toplamı farklı bir özellik taşır.
- Uyumlu ve Değişebilir Nitelikte: Örgüt kültürü uyumlu olabilir ve zamanla değişebilir. Çevresel etkilere ve iç dinamiklere göre evrilebilir.
- Semboller Aracılığıyla Aktarılır: Örgüt kültürü, semboller, gelenekler, hikayeler ve ritüeller aracılığıyla öğretilir ve gelecek nesillere aktarılır.

Örgüt kültürü, bir kurumun düşünce yapısını, değerlerini ve çalışanların davranışlarını şekillendiren önemli bir etkidir. Kurum içindeki normları, değerleri ve çalışanların birbirleriyle olan ilişkilerini etkileyerek, kurumun hedeflerine ulaşmasında kilit bir rol oynar. Örgüt kültürü, kurumun değişim kapasitesi, verimliliği, dış paydaşlarla ilişkileri ve yeni girişimleri destekleyerek, kurumsal başarıya katkıda bulunabilir (Güçlü ve Şehitoğlu, 2006).

2.7.2. Örgüt Kültürünün Öğeleri

Örgüt kültürünün çok sayıda bilim dalında incelenmesi, kavramın karmaşıklığını artırabilir. Ancak, bu kavramın anlaşılmasını kolaylaştırmanın yollarından biri, kültürün yapı taşlarını ve bileşenlerini açıklamaktır. Kültürü oluşturan öğeler genellikle temel ve yüzeysel olmak üzere iki kategoriye ayrılır (Gizir, 2008).

Temel Öğeler:

- Varsayımlar: Örgütteki insanların, kendilerine, işlerine ve örgüte dair aldıkları varsayımlar. Bu, genellikle farkında olmadan içselleştirilen temel inançlar ve bakış açılarıdır.
- Normlar: Örgüt içinde kabul görmüş ve beklenen davranış kalıplarıdır. Belli bir topluluk içinde hangi davranışların kabul edilebilir olduğunu belirlerler.
- İnanç ve Değerler: Örgütün önemseydiği ve temel olarak benimsediği ilkelerdir. Örgütün etik değerleri, öncelikleri ve çalışma prensipleri olarak tanımlanabilir.

Yüzeysel Öğeler:

- Gözle Görülür Semboller: Logolar, semboller, mimari yapılar, ofis düzenlemesi gibi fiziksel öğelerdir. Örgütün kimliğini ve değerlerini yansıtan görsel öğelerdir.
- Sloganlar ve Diller: Örgütün kullanılan resmi dil, sloganlar, mottolar veya ifadelerdir. Bu sözler örgütün kültürel değerlerini ve hedeflerini yansıtabilir.
- Davranışlar: Çalışanların günlük pratiklerinde sergiledikleri davranışlar, örgüt kültürünün bir parçasıdır. Bu, iş birliği, liderlik tarzları, iletişim biçimleri gibi öğeleri içerir.
- Tarihler ve Hikayeler: Örgütün geçmişi ve kuruluş hikayesi, çalışanlar arasında dolaşan anekdotlar ve örgütün başarılarına dair anlatılar, örgüt kültürünü şekillendiren önemli unsurlardır.
- Kahramanlar, Efsaneler, Ritüeller ve Törenler: Örgütteki örnek çalışanlar, liderler, efsaneler ve bu efsanelere dayalı ritüeller ve törenler, kültürün öne çıkan yüzeysel unsurlarıdır.

Bu unsurlar, örgüt kültürünü oluşturan ve örgütteki yaşamın dinamiklerini belirleyen önemli parçalardır. Temel öğeler genellikle daha derin ve içselleştirilmiş inançları temsil ederken, yüzeysel öğeler genellikle dışa vurulan ve gözlemlenebilen unsurları ifade eder. Bu iki tür öğe bir araya geldiğinde, örgüt kültürünün bütünlüğünü oluşturur (Durğun, 2006).

Athos ve Coffey,	İş bölümü, iş akışı, personelin niteliği, örgüt iklimi, statü ve değerler
Gordon ve Cummins	Kurumsal açıklık, kurumsal kavrayış, karar verme, kurumsal birleşme, yönetim biçimi, performans yönelimi, organizasyon ruhu
Allen ve Dyer	Performans kolaylaştırması, iş ilişkisi, eğitim, lider ağırlıklı etkileşim, ilke (politika) ve usuller, ihtilaf ortamı (veya karşılıklı yüzleşme ortamı)
Deal ve Kennedy	Değerler, iş ortamındaki uygulamalar, kahramanlar, prosedürler ve törenler ve daha çok informal iletişim kanallarıyla anlatılan hikâyeler
French ve Bell	Organizasyonda hâkim olan model değerler, davranışlar, inançlar, varsayımlar, beklentiler, aktiviteler, karşılıklı etkileşimler, standartlar ve fikirler
Kilmann ve diğerleri	Grubun üyelerini birbirine bağlayan ve grup üyelerince paylaşılan normlar, tutumlar, beklentiler, inançlar, saygılılar, değerler, ideolojiler ve felsefeler
Rossiter	Yetki dağılımı, uç noktalarda takım çalışması, çalışanların sonuca katılması için desteklenmesi, çalışanların teknolojiyle bütünleştirilmesi, ortak bir amacın bilincinde olmak
Robbins	Bireysel girişim, risk toleransı, yön (istikamet), birleşme, yönetim desteği, kontrol, kimlik, ödüllendirme sistemi, çözüm toleransı ve iletişim modelleri

Tablo2.2. Bazı araştırmalarda tanımlanan örgüt kültürü öğeleri (Büyük, 2010).

2.8. Örgüt Kültürün Etkileşim İçerisinde Olduğu Alanlar

2.8.1. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi kavramı 1930'lu yıllarda araştırma konusu olmuştur. Örgüt iklimi ve örgüt kültürü kavramları genellikle birbiriyle ilişkilendirilir, ancak farklılık gösterirler. Örgüt iklimiyle ilgili yapılan bazı tanımlamalara bakacak olursak:

Rousseau, örgüt iklimini algı ve betimleme olarak açıklar. Algılamalar, bir bireyin deneyimlediği duygular ve farkındalıklarla ilgilidir. Betimlemeler ise bu duyguların bir insan için ne ifade ettiğiyle ilgilidir. Reichers ve Scheider'in yaptıkları tanıma göre ise örgüt iklimi, çalışanlar arasında paylaşılan algılamalardan oluşur. Örgütün resmi ve gayri resmi politikaları, uygulamaları ve işlemleriyle ilgili çalışanlar arasında ortak bir algı oluşur (İnce, Bedük ve Aydoğan, 2004). Diğer bir tanıma göre örgüt iklimi, örgüte kimliğini kazandıran, çalışanların davranışlarını etkileyen ve çalışanlar tarafından algılanan, örgütte egemen olan özelliklerin toplamıdır (Usul ve Düzenli, 2006).

Örgütsel iklim kavramı örgütsel kültür kavramı ile sık sık karıştırılmaktadır; iklim ve kültür kavramlarını birbirinden ayıran yönlerin ne olduğu konusunda çok sayıda tartışma vardır. İki kavramı; tanım, derinliği, zamanı ve etkileri açısından karşılaştırmak mümkündür (Yüceler, 2009).

Tanım ve Kapsam:

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü, örgütteki derin, köklü ve geniş kapsamlı değerler, normlar, inançlar ve davranış kalıplarını içerir. Bu, örgütteki temel inanç ve değerlerin, uzun süreçlerde benimsenmiş ve paylaşılmış olan unsurlarıdır.

Örgüt İklimi: Örgüt iklimi ise, örgütteki anlık durumu, çalışma ortamını, iş atmosferini ve çalışanların mevcut deneyimlerini yansıtan daha geçici, yüzeydeki ve ölçülebilir unsurları temsil eder. Bu, çalışanların örgütteki gözlemlenebilir deneyimlerine, algılarına ve hissettiklerine odaklanır.

Derinlik ve Yüzey:

Örgüt Kültürü: Derinlemesine ve daha köklü, soyut, geniş kapsamlı ve genellikle fark edilemeyen unsurları içerir. Temel inançlar, değerler ve normlar gibi daha içsel ve uzun vadeli unsurları kapsar (Arslan, 2004).

Örgüt İklimi: Yüzeysel, daha gözle görülür ve daha ölçülebilir unsurları içerir. Bu, çalışma ortamının atmosferi, iletişim tarzı, liderlik stili gibi daha dışsal ve kısa vadeli unsurları içerir.

Zaman:

Örgüt Kültürü: Örgüt kültürü genellikle uzun bir zaman diliminde oluşur, değişimi daha zordur ve daha istikrarlıdır.

Örgüt İklimi: Örgüt iklimi daha dinamik, hızlı değişen ve kısa vadeli bir perspektife sahiptir. İklim, çabuk değişebilir ve yönetilebilir bir düzeydedir.

Değişim ve Etki:

Örgüt Kültürü: Kültür, uzun vadeli olarak olduğundan değişimi daha zordur ve daha köklüdür. Kültür, örgütün kimliği ve temel davranışları üzerinde derin etkilere sahiptir.

Örgüt İklimi: İklim, daha hızlı değişebilir ve yönetilebilir olduğundan, örgütteki değişimleri hızlı bir şekilde yansıtabilir. İklim, kısa vadeli stratejik müdahalelerle etkilenir. Örgüt kültürü, daha derin, uzun vadeli, soyut ve köklü unsurları temsil ederken, örgüt iklimi daha yüzeysel, geçici, ölçülebilir ve daha hızlı değişebilen unsurları içerir. Her ikisi de örgütün çalışma ortamını ve çalışanların deneyimlerini şekillendirmede önemli olsa da

kapsamları, derinlikleri ve etki süreleri açısından farklılık gösterirler (Sezgin ve Sönmez, 2018).

2.8.2. Örgüt Kimliği

Örgüt kimliği, bir kurumun dış dünyaya tanıtılması ve kurumsal imajın oluşturulması için yapılan çalışmaları içerir. Bu, kurumun logosu, renkleri, görsel öğeleri, reklamları, pazarlama stratejileri ve iletişim araçlarını içerir. Örgüt kimliği, kurumun dışarıya yansıyan görünüşüdür ve genellikle kamuya yönelik algıyı yönlendirmeye odaklanır. Örgüt kimliği, kurumun dış dünyaya tanıtılması ve kamuya sunulması için gerçekleştirilen çalışmaları ifade eder. Bu, kurumun genel görünümünün, halkın gözünde nasıl algılandığı ve kuruluşun değerlerinin, hedeflerinin ve imajının nasıl iletilip temsil edildiğiyle ilgili stratejileri içerir (Duman, Paşamehmetoğlu ve Poyraz, 2013). Örgüt kimliği bazen kurumun simgeleri ve görsel temsilleri ile tanımlanabilir. Bu çeşitli unsurları kapsar (Kılıç, 2015):

Özel Araçlar ve Taşıtlar: Kurumun özel araçları veya taşıtları, üzerinde kurum logosu veya işareti taşıyan otomobiller, uçaklar veya diğer taşıtları içerir.

Görsel Temsiller: Logolar, tipografi, renk düzenlemeleri, giysi ve üniformalar, işaretler, ilan panoları, sergiler, flamalar, kül tablaları gibi görsel unsurlar örgüt kimliğini temsil eder.

Diğer Fiziksel Temsiller: Kravatlar, kol düğmeleri, çatal ve bıçak gibi sofraya takımı aletleri gibi fiziksel nesnelere de örgüt kimliğini temsil eden unsurlardır.

Bu unsurlar, kurumun dışarıya yönelik imajını şekillendirmede ve kurum kimliğinin algılanmasında önemli rol oynar. Kurum kimliği, genellikle görsel ve fiziksel unsurlarla temsil edilse de aynı zamanda kurumun değerleri, misyonu, vizyonu, etik ilkeleri ve iş yapma tarzı gibi içsel değerleri de yansıtır. Örgüt kimliği oluşturma süreci, kurumun kamuya yönelik algısını şekillendirerek, hedeflenen imaj ve değerlerin tanıtılmasını ve aktarılmasını hedefler.

Örgüt kimliği ve örgüt kültürü, genellikle birbirine karıştırılan ancak farklı kavramlar olan iki önemli örgüt bilimi terimidir. Bu terimlerin farklılıkları şu şekildedir (Bakan, 2010):

- Örgüt Kimliği:
 - Daha çok toplumda değer oluşturur.
 - Bilinçli bir şekilde oluşturulur ve genellikle örgüt kültürünü dikkate alarak şekillenir.

- Düşünsel bir boyutu vardır ve genellikle örgütün misyonu, değerleri ve amacını içerir.
- Çalışanların örgütteki bireysel ve toplu kimliklerini ifade eder.
- Örgütün dış dünyaya nasıl görüldüğünü ve toplum nezdinde nasıl algılandığını yansıtır.
 - Örgüt Kültürü:
 - Küçük gruplarda değer oluşturur ve bunu örgüte yansıtır.
 - Örgütün iç dinamiklerini ve çalışma ortamını şekillendirir.
 - Ortak değer ve normlardan oluşur, bu değerler genellikle örgütün tarihine, geçmişine ve kurumsal hafızasına dayanır.
 - Çalışanların günlük davranışlarını ve etkileşimlerini etkiler.
 - Örgüt kültürü, genellikle örgüt kimliğince belirlenen iş politikalarını içerir ve kurumun tarihinden itibaren var olan bir olgudur.

Örgüt kimliği genellikle düşünsel ve toplumsal bir odaklanma sunarken, örgüt kültürü daha çok içsel grup dinamiklerine odaklanır ve kurumsal normları belirler. Ancak bu iki kavram birbirini tamamlayan ve birlikte çalışan unsurlardır, çünkü örgüt kültürü örgüt kimliği tarafından belirlenen değerleri içerir ve bu değerlere göre şekillenir (Gülsünler, 2014).

2.8.3. Örgüt İmajı

Örgütsel imaj hem iç hem de dış paydaşların bir kuruluş hakkında sahip olduğu genel izlenim veya algıyı ifade eder. Kimlik, itibar, iletişim ve eylemler de dahil olmak üzere çeşitli faktörlere dayalı olarak insanların bir kuruluş hakkında sahip olduğu kolektif zihinsel resim veya izlenimler dizisidir.

Dichter'e göre örgütsel imaj, bir örgütün bireylerin zihninde bıraktığı kümülatif izlenimler olarak tanımlanmaktadır. Bu, örgütsel imajın öznel ve algısal doğasını vurgulayarak, onun örgütle ilişkili veya örgütle temas halinde olan kişilerin kolektif deneyimleri, etkileşimleri ve algıları tarafından şekillendiğini öne sürmektedir.

Fombrun'un tanımı ise örgütsel imajı, örgüt üyeleri tarafından oluşturulan bir varsayım olarak nitelendirmektedir. Bu durum, örgütsel imajın yalnızca dışsal bir algı olmadığı, aynı zamanda örgütün kendi üyelerinin iç dinamikleri ve bakış açılarından da etkilendiği fikrinin

altını çizmektedir. Organizasyon içindeki bireylerin organizasyonunu görme ve sunma şekli, dışarıdakilerin algıladığı genel imaja katkıda bulunur (Erkmen ve Bozkurt, 2011).

Her iki tanımda da kurumsal imajın bilişsel ve algısal yönlerine vurgu yapılmakta ve zihinsel izlenimlerin, varsayımların ve algıların, bir organizasyonun hem iç hem de dış paydaşlar tarafından nasıl görüldüğünü şekillendirmedeki rolü vurgulanmaktadır.

Örgütsel imaj yalnızca bir örgütün kendisini nasıl algıladığıyla ilgili değil, daha da önemlisi başkalarının onu nasıl algıladığıyla ilgilidir. Olumlu ve güçlü bir kurumsal imaj hem çalışanların hem de dış paydaşların güvenini, sadakatini ve desteğini artırabilir; olumsuz bir imaj ise güvensizliğe ve itibarın azalmasına neden olabilir. Kuruluşlar genellikle piyasada güvenilirlik ve rekabet gücü oluşturmak için olumlu bir imaj oluşturmaya ve sürdürmeye yatırım yapar (Bektaş, 2010).

2.8.4. Örgütsel Bağlılık

Dünya üzerinde yapılan araştırmalarda görüldüğü üzere örgütsel bağlılık zamanla önem kazanmış ve çeşitli şekillerde ifade edilmiştir. Tüm bu araştırma ve açıklamalar ışığında örgütsel bağlılığın karmaşık bir yapı aldığı gözlemlenmiştir. Bu kavram ile ilgili yapılan tanımlar farklı olsa da çalışanların kurumlarına karşı sadakatli olması ve örgütünün başarılı olabilmesi için gösterdikleri özveri tüm tanımların ortak paydasını oluşturmaktadır (Bursalıoğlu, 2015).

Ülkemizde yapılan araştırmalarda örgütsel bağlılık kavramı iki farklı şekilde ifade edilmiştir. Mahmutoglu (2007) çalışmalarında, “örgütsel bağlılık” terimini kullanmayı tercih etmiştir. Balcı (2007) ve Celep (1998) ise araştırmalarında bu kavramı, “örgütsel adanmışlık” olarak kullanmayı seçmişlerdir. Her iki kavramda farklı şekilde ifade edilse de içerik, karşıladığı anlam ve özellikleri bakımından tanım olarak yakın paydalarda buluşmaktadırlar. Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan tanımlamalara örnekler aşağıda verilmiştir:

Celep, (1998), örgütsel bağlılığı bir kurumun çalışanlarından beklediği resmi ve normatif beklentilerden ziyade bireyin kurumsal hedef ve kurumun değerlerine yönelik beklenen davranışlarıdır, şeklinde açıklamaktadır.

Eren ve Durna, (2005), örgütsel bağlılık, bireylerin örgütsel hedef ve değerleri kabullenmesi, bu amaçlara ulaşmak adına çaba göstermesi ve kurumda kalıcılığını sürekli kılma arzusudur.

Diğer bir çalışmada bahsedilen tanıma göre; çalışanların örgütte sürekliliğinin olması, örgütün amaç ve başarısını özümseyerek fedakârlık göstermesi, bir çalışan olarak örgütüne sadık olması ve hizmet verdiği örgütün başarılar elde edebilmesi için sergilediği çaba olarak örgütsel bağlılık tanımlanmıştır (Kaya ve Ören, 2023).

Mowday, Steers ve Porter'ın (1979) yaptığı bağlılık açıklamasına göre, varılması gereken ortak hedefler, örgütün uzun yıllar devamlılığı ve örgüt yararına çabalama özverisi ile adlandırılan ve bir örgüte duygusal bağlılığı temel alan kavramdır (Kam ve Aytemiz Seymen, 2020). Örgütsel bağlılık kavramına ilişkin araştırmalar yürüten Meyer ve Allen, örgütsel bağlılığın temelde psikolojik boyuta dayandığını söyleyerek, bağlılığın örgüt-çalışan ilişkisiyle anlam kazanan ve çalışanlarının örgütün devamlı üyesi olmak için çabaladıkları davranışlar bütünü olarak tanımlamışlardır (Özdevecioğlu, 2003).

Modern örgütler gelişim göstermek için çalışanlarının çabalarını, motivasyonlarını ve girişimciliklerini arttırmak zorundadır. Günümüz iş dünyasında, örgütlerin başarısı sadece üst düzey insan kaynaklarına sahip olmalarından değil aynı zamanda çalışanların bağlılığının da güçlü olmasından gelir. Son 15-20 yıl içinde, teknoloji ve otomasyonun hızla gelişmesiyle birlikte, örgütlerin talep ettiği yetenekler ve beceriler önemli ölçüde değişmiştir (Gül, 2002).

Tüm bu açıklama ve incelemelerin ışığında örgütsel bağlılık, bireyin bir örgüte olan duygusal bağlılığını ifade eder. Bir çalışanın işyerine ne kadar bağlı ve ilgili hissettiğini temsil eder ve bu da onun kuruluşunun hedeflerine ulaşmak için zaman, çaba ve enerji harcamaya istekli olmasını sağlar. Allen ve Meyer'in boyutlandırması en kabul görmüş boyutlandırma olup bunun üç temel bileşeni vardır (Polat ve Meydan, 2010):

Duygusal Bağlılık: Bu bileşen, çalışanın örgüte duygusal bağlılığını, özdeşleşmesini ve katılımını içerir. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanların, gerçekten istedikleri için örgütte kalma olasılıkları daha yüksektir.

Devam Bağlılığı: Bu boyut, örgütten ayrılmayla ilgili algılanan maliyetlere dayanmaktadır. Çalışanların, işten ayrılmanın getireceği harcamaların veya fedakarlıkların (fayda kaybı, kıdem vb.) ayrılmanın potansiyel faydalarından daha ağır bastığına inanması durumunda ortaya çıkar.

Normatif Bağlılık: Bu, kuruluştaki kalma zorunluluğu veya ahlaki sorumluluğa dayanmaktadır. Yüksek normatif bağlılığa sahip çalışanlar, genellikle sadakat veya borçluluk

duygusu nedeniyle, yapılacak doğru şeyin bu olduğuna inandıkları için kalma zorunluluğu hissederler.

Örgütsel bağlılığı etkileyen çeşitli faktörler vardır (Bakan ve Yılmaz, 2019):

Liderlik: Olumlu bir çalışma ortamını, açık iletişimi ve çalışanlara desteği teşvik eden etkili liderlik, bağlılığı önemli ölçüde etkileyebilir.

Organizasyon Kültürü: Destekleyici, kapsayıcı ve değer odaklı bir kültür, çalışanlar arasındaki bağlılığı artırabilir.

İş Doyumu: Çalışanlar rollerinden, görevlerinden ve genel çalışma ortamından memnun kaldıklarında örgüte bağlanma olasılıkları daha yüksektir.

Çalışan Katılımı: Çalışanları karar alma sürecine aktif olarak dahil etmek, onların katkılarını takdir etmek ve büyüme ve gelişme fırsatları sağlamak bağlılığı artırabilir.

Örgütsel bağlılığın örgütler için hayati önem taşımasının beş nedeni vardır:

Azalan Devir ve Ayrılma: Örgütsel bağlılık, bir çalışanın başka fırsatlar aramak yerine işinde kalma kararını etkiler. Daha yüksek bağlılık seviyeleri genellikle işten ayrılma oranlarını, devamsızlıklarını, çalışanların alternatif iş arama olasılıklarını azaltır.

Tutumsal Etki: Örgütsel bağlılık, çalışanların iş tatmini, bağlılığı, morali ve performansı gibi çeşitli tutumlarını etkiler. Bağlılığı yüksek çalışanlar işlerinden daha memnun olma, işlerine daha fazla bağlanma, daha iyi moral sergileme ve çoğunlukla daha iyi performans gösterme eğilimindedir.

İşle İlgili Özellikler: Bağlılık, çalışanın işi ve organizasyon içindeki rolü ile ilgili faktörlerden etkilenir. Özerklik, sorumluluk, karar alma süreçlerine katılım ve iş disiplini gibi unsurlar, bir çalışanın örgütüne karşı hissettiği bağlılık düzeyini etkileyebilir.

Kişisel Özellikler: Çalışanların yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim geçmişi gibi belirli kişisel özellikleri de örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesinde rol oynayabilir. Bu özellikler tek belirleyici olmayabilir ancak bireyin bir kuruluşa bağlılığının şekillenmesine katkıda bulunabilir.

Elde Tutma ve Katılım: Bir kuruluş içinde teşvik edilen yüksek düzeyde bağlılık, çalışanların elde tutulmasına ve katılımına katkıda bulunur. Çalışanlar kendilerini

adadıklarında, organizasyonda uzun süre kalmaları ve rollerine aktif olarak katılmaları daha olasıdır.

Örgütsel bağlılık kişisel, tutumsal ve işle ilgili faktörlerin birleşimini içeren karmaşık bir yapıdır. Bir kuruluş içindeki bağlılığı anlamak ve teşvik etmek, adanmış bir iş gücü oluşturmak, ciro maliyetlerini azaltmak, iş performansını artırmak ve olumlu bir kuruluş kültürünü sürdürmek için hayati öneme sahiptir.

2.9. Stres Kavramı

2.9.1. Stresin Etimolojisi

"Stres" teriminin kökleri aslında sıkı veya sıkıştırılmış olma fikrini ifade eden Latince "strictia" kelimesine dayanmaktadır. Zamanla bu kelime, günümüz anlamını kapsayacak şekilde çeşitli dilsel yollardan geçerek gelişmiştir. Eski Fransızca 'da darlık veya baskı durumunu ifade eden "estrece"ye dönüşmüştür. İngilizce "distress" kelimesi, bu Eski Fransızca terimin kısaltması olarak kabul edilir ve sıkıntı veya zorluk anlamını taşır (Halitoğlu, 2021).

Bugünkü kullanımına daha yakın bir anlamda "stres" terimi, 15. yüzyılın ortalarında Latince 'de, özellikle fiziksel gerginlik veya baskıyı ifade eden bağlamlarda ortaya çıkmaya başlamıştır. Çeşitli zorluklara ve taleplere verilen zihinsel, duygusal ve fizyolojik tepkilerle ilgili olan stresin çağdaş, psikolojik yorumu, dış baskı kavramlarından etkilenip gelişerek zamanla önem kazanmıştır. Stres kavramı psikolojik düzeydeki baskıyı içeren anlamını 1955'li yıllara doğru kazanmıştır (Yılmaz ve Ekici, 2003).

Modern zamanlarda, "stres" genellikle vücudun algılanan tehditlere veya taleplere verdiği tepkiyi ifade eder ve bireylerin farklı durumlara yanıt olarak deneyimlediği gerginlik, baskı veya gerilimin hem fiziksel hem de psikolojik yönlerini kapsar. Bu terim, çeşitli tepkilere ve kişinin refahı üzerinde potansiyel etkilere yol açan, koşullar karşısında bunalmış veya zorlanmış olma durumunu tanımlamak için yaygın olarak kullanılmaktadır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

2.9.2. Stresin Tanımı

Stres üzerine yapılan araştırmalar dünya çapında, özellikle de 1960'lardan sonra büyük ilgi gördü. Çok sayıda araştırma stresin nedenlerini, etkilerini ve stresle başa çıkma mekanizmalarını anlamaya yöneliktir. Ancak tüm bu çabalara rağmen, stresin karmaşıklığı ve çok yönlü doğası, çoğu zaman stresin kapsamlı bir şekilde ifade edilmesini zorlaştırmaktadır.

Stres, bireysel farklılıklar, çevresel baskılar, sosyo-ekonomik koşullar ve kişisel dayanıklılık gibi çeşitli faktörlerden etkilenen oldukça öznel bir deneyimdir. Bu karmaşıklık, stresin tüm yönlerini ve sonuçlarını kapsayan, evrensel olarak uygulanabilir bir çerçeve veya açıklama oluşturmayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca stres, yoğunluk, süre ve stres tepkilerini uyandıran spesifik tetikleyiciler bakımından bireyler arasında farklı şekilde ortaya çıkar (Özdevecioğlu, Bulut, Tekçe, Çirli, Gemici, Tozal ve Doğan, 2003). Bir kişi için stresli olan bir durum diğerini aynı şekilde etkilemeyebilir. Kapsamlı araştırmalar stresin fizyolojik, psikolojik ve sosyolojik yönlerine ışık tutarken, stresin karmaşık dinamiklerini daha iyi kavramak için daha kapsamlı çalışmalara, disiplinler arası yaklaşımlara ve anlayışlara ihtiyaç olduğu kabul edilmektedir.

Stres, bireyleri, davranışlarını, zihinsel durumlarını ve başkalarıyla olan etkileşimlerini önemli ölçüde etkileyen çok yönlü bir kavramdır. Stresin kendiliğinden durup dururken oluşmadığını anlamak önemlidir; bireyin ortamındaki çeşitli uyaranlara veya tetikleyici faktörlere bağlı olarak ortaya çıkar. Stresin oluşmasında çevresel değişim ve gelişmeler önemli rol oynamaktadır. Bu değişiklikler sosyal, ekonomik, kişisel veya ticari yönlerden değişebilir. Bu değişiklikler hemen hemen herkesi bir ölçüde etkilese de bireyler, hassasiyetlerine ve baş etme mekanizmalarına bağlı olarak farklı tepkiler verebilmektedirler. Bazı insanlar bu çevresel değişikliklere karşı daha hassastır ve diğerlerine göre daha yüksek düzeyde stres yaşarlar (Kalkan, 2018).

Stresin etkisi derindir ve kişiden kişiye değişir. Kişilik, dayanıklılık, geçmiş deneyimler ve destek sistemleri gibi faktörlerin tümü bireyin stresi nasıl algıladığını ve yönettiğini etkiler. Bahsettiğimiz gibi, bu değişimlerden daha fazla etkilenen grup genellikle daha yüksek düzeyde strese maruz kalıyor demektir. Bireylerin stresle ilgili farklı deneyimlerini ve algılarını kapsayan, evrensel olarak uygulanabilir bir tanıma ulaşmak oldukça zordur. Bununla birlikte, genel stres anlayışı bireyin bunalmış hissettiği, koşulları kontrol edemediği ve artan kaygı veya gerginlik yaşadığı durumlar etrafında döner. Birçok insan için stres, zorlu veya yönetilmesi zor durumlara verilen tepki olarak tanımlanabilir. Bu durumlar yoğun trafikte sıkışıp kalmaktan, çatışmacı tutumlarla uğraşmaktan, stresli bir ortam yaratan bir işverenin altında çalışmaya kadar değişebilir (Paşa, 2007).

Stresin şiddeti ve fizyolojik etkileri çoğunlukla bireyin durumu nasıl algıladığına ve bununla nasıl başa çıktığına bağlıdır. Bireyin stres etkenleriyle başa çıkma yetenekleri

hakkındaki inançları, onların gerçek stres deneyimlerini önemli ölçüde etkiler. Birisi stresli bir durumu yönetecek kaynaklara, becerilere veya desteğe sahip olduğuna inanıyorsa, kendini çaresiz hisseden veya baş etme stratejileri olmayan birine kıyasla bundan daha az etkilenebilir (Halitoğlu, 2021).

Stresin tanımı ile ilgili çeşitli araştırmalar yapılmıştır;

Stres konusunda öncü bir araştırmacı olan Hans Selye (1956) stresi bir kişi ya da kuruluşa uygulanan dışsal bir olay ya da baskı olarak tanımlamıştır. Stresi, çevredeki çeşitli stres faktörlerinden kaynaklanan bir gerginlik veya baskı biçimi olarak değerlendirerek, stresi bu dış baskılara bir yanıt olarak kavramsallaştırmıştır. Selye' nin çalışması strese verilen fizyolojik tepkilerin ve stresin sağlık üzerindeki etkisinin anlaşılmasına önemli katkılarda bulunmuştur (Halitoğlu, 2021).

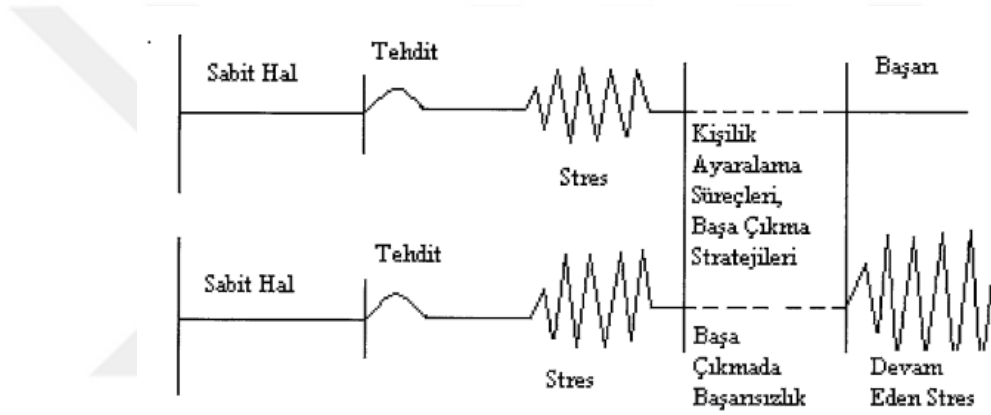
French, Rogers ve Cobb (1954), bireyin yetenekleri veya kaynakları ile işinin veya çevresinin dayattığı talepler arasındaki ilişkiye odaklanmışlardır. Stresi, kişinin becerileri, yetenekleri veya kaynakları ile işinin gereklilikleri veya baskıları arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlamışlardır. Bu kavram, bireylerin kendilerinden beklenenlerin başa çıkma yeteneklerini aştığını algıladıklarında stresin ortaya çıktığını ileri sürmektedir (Paredes, Frank, 1982).

Beehr ve Newman (1978) stresi, bireyin fizyolojik durumunu etkileyebilen veya onunla etkileşime girebilen işle ilgili faktörlerden kaynaklanan psikolojik etkiler olarak tanımlamıştır. Tanımları, işyeri unsurlarının çalışanlar üzerindeki etkisini ve bu faktörlerin psikolojik strese nasıl yol açabileceğini ve potansiyel olarak bireyin fizyolojik refahını nasıl etkileyebileceğini vurgulamaktadır (Akin, Ulukök, Arar, 2017).

McGrath (1976) stresi çeşitli zorlayıcı koşullar bağlamında kavramsallaştırmış ve birey ile çevresi arasındaki etkileşimi vurgulamıştır. McGrath'a göre stres, bir kişi ile çevresi arasındaki etkileşimden, özellikle de bireye talepler veya kısıtlamalar getirildiğinde ortaya çıkar. Talepler, artan iş yükü, zaman kısıtlamaları, rol belirsizliği, kişilerarası çatışmalar veya organizasyonel değişiklikler gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Benzer şekilde kısıtlamalar, kaynaklar üzerindeki sınırlamaları, özerklik eksikliğini veya bireyin durumla etkili bir şekilde başa çıkma becerisini engelleyen diğer engelleri içerebilir (Halitoğlu, 2021). McGrath'ın stres kavramsallaştırması, bu etkileşimli süreci vurgulayarak, stresle ilgili zorlukları anlayıp yönetirken hem bireyi hem de çevreyi dikkate alma ihtiyacını

vurgulamaktadır. Çeşitli bağlamlarda stresi etkili bir şekilde ele almak ve azaltmak için kişisel faktörler ile dış stres etkenleri arasındaki karmaşık etkileşimi incelemenin önemini altını çizmektedir (Günday ve Keleş, 2017).

Stres ve etkileri konusundaki araştırmalar, çeşitli bakış açıları ve araştırma perspektifleri incelenerek geliştirilmiştir. Bu çalışmalar, stresin tanımı ve insanlar üzerindeki etkileri üzerine farklı görüşleri ve yaklaşımları içermektedir. Araştırmamızda, stresin farklı boyutlarını ve insanlar üzerindeki etkilerini şu şekilde özetleyebiliriz: Stres, birçok farklı araştırma perspektifinden ele alınmış ve insanlar üzerinde fiziksel, zihinsel ve duygusal düzeyde çeşitli sonuçlara yol açabilen karmaşık bir olgu olarak incelenmiştir. Bu çeşitli bakış açılarını aşağıdaki şekil üzerinde somutlaştırabiliriz (Konuksever, 2023).



Şekil 2.4. Copper-Cummings iskeleti (Karadavut, 2005).

2.9.3. Stresin Tarihi

Tarihin eski zamanlarında yaşayan şahsiyetler, Aristoteles ve Hipokrat gibi filozof ve hekimler stres kavramının varlığının bilincindeydiler. Her ne kadar "stres" terimini özel olarak kullanmamış olsalar da yazıları ve öğretileri sıklıkla bugün anladığımız şekliyle stres kavramıyla uyumlu duygusal veya fizyolojik durumları tanımlıyordu. Örneğin Aristoteles, yoğun duyguların kişinin refahını ne kadar etkileyebileceğinin farkına vararak duyguların beden ve zihin üzerindeki etkisini tartışmıştır. Hipokrat ayrıca genel sağlık için duygusal dengenin önemini vurgulayarak duygular ve sağlık arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir (Aydın, 2022).

Çağdaş anlamıyla "stres" terimi, çeşitli bilimsel ve toplumsal gelişmelerin sonucu olarak çok daha sonra ortaya çıkmıştır. Modern dünyada, özellikle de son yüzyılda tanık olunan hızlı değişimler, stresin yoğunlaşmasına ve yaygın bir olgu olarak anlaşılmasına katkı

sağlamıştır. 20. yüzyıldaki sanayi devrimi, teknolojik gelişmeler, kentleşme, küreselleşme ve toplumsal dönüşümler, artan taleplere, daha hızlı yaşam tarzlarına ve strese neden olan faktörlerin daha yaygınlaşmasına sebebiyet vermiş, bu değişiklikler, psikoloji ve tıptaki ilerlemelerle birleştiğinde, stresi daha kapsamlı ve bilimsel temellere dayalı olarak incelemeye teşvik etmiştir. Ancak stresin resmi olarak incelenmesi 20. yüzyılın ortalarına kadar kayda değer bir ilgi görmemiştir. Stres araştırmalarında öncü isim olan Hans Selye gibi araştırmacılar, stresi çeşitli stres etkenlerine verilen fizyolojik bir tepki olarak keşfetmeye ve tanımlamaya bu dönemde başlamıştır (Aslan, 1995).

Stres, tarihsel çağlarda açıkça araştırılmamış olsa da duygusal durumların, dış baskıların ve bunların sağlık ve refah üzerindeki etkilerine ilişkin gözlemler ve tartışmalar tarih boyunca mevcut olmuştur. Stresin ayrı bir kavram olarak tanınması ve anlaşılması, yavaş yavaş gelişmiş ve çağdaş yaşamın karmaşıklıkları ve buna bağlı zorluklar nedeniyle modern zamanlarda öne çıkan bir çalışma alanı haline gelmiştir.

Tanınmış bir Fransız fizyolog olan Claude Bernard, vücudun iç ortamını ve onun düzenlenmesini anlamamıza önemli katkılarda bulunmuştur. 19. yüzyılda Bernard kapsamlı bir araştırma yapmış ve vücudun iç ortamını ifade eden "milieu intérieur" kavramını formüle etmiştir. Dış değişikliklere rağmen vücudun istikrarlı ve dengeli bir iç durumu koruduğunu öne sürmüştür ve bu da homeostazis denge anlamına gelmekteydi. Bernard'ın yaptığı bu çalışma, iç dengeyi sürdürmek için vücuttaki çeşitli organlar ve sistemler arasındaki karşılıklı bağımlılık ve koordinasyonun önemini vurgulamıştır. Vücudun düzgün işleyişi ve sağlığının sağlanmasında açıkladığı bu mekanizmaların önemini vurgulamıştı (Çeken ve Demir, 2024).

Ancak homeostazis kavramını ve bunun stresle ilişkisini daha da geliştirip bilinen hale getiren Amerikalı fizyolog Walter Cannon'dur. Cannon, Bernard'ın fikirlerini genişletmiş ve vücudun iç stabiliteyi sürdürme yeteneğini tanımlamak için "homeostaz" terimini tanıtmıştır. Ayrıca Cannon, araştırmasında stres etkenlerine tepki olarak meydana gelen fizyolojik değişiklikleri vurgulayarak "savaş ya da kaç" tepkisi kavramını ortaya atmıştır. Vücudun zorlu durumlarla başa çıkmaya hazırlanmasında sempatik sinir sisteminin ve adrenal salgısının rolünü vurgulamıştır (Sav, 2007).

Cannon'un, Bernard'ın daha önceki bulgularına dayanan çalışması, stresin fizyolojik bir tepki olarak anlaşılmasına ve vücudun iç dengeyi koruma çabalarıyla bağlantısının keşfedilmesine önemli ölçüde katkıda bulunmuştur. Cannon'un araştırması, özellikle de stres

tepkisine ilişkin araştırması, geniş çapta kabul görmüş ve modern stres araştırmalarının şekillenmesine yardımcı olmuştur. Claude Bernard vücudun i ortamını ve düzenlemesini anlamak için çalışmalar yaparken, Walter Cannon'un katkıları stresin fizyolojik yönlerini ve bunun vücudun uyumsal tepkileriyle ilişkisini daha da aydınlatmıştır. Hem Bernard hem de Cannon, strese ve stresin vücudun dengeyi koruma mekanizmaları üzerindeki etkisine ilişkin anlayışların gelişmesinde önemli roller oynamışlardır (meroğlu, 2015).

"Stresin Babası" olarak bilinen Hans Selye, stresi ve stresin vücut üzerindeki etkilerini anlamamıza önemli katkılarda bulunmuştur. alışmaları stres araştırmaları alanının temelini atmıştır. 1926'da tıp okurken Selye, farklı rahatsızlıkları olan hastaların sıklıkla benzer spesifik olmayan semptomlar sergilediğini gözlemlemiştir. Bu semptomların belirli bir hastalığa özgü olmaktan çok, çeşitli çevresel uyaranlara verilen bir yanıt gibi göründüğünü fark etmiştir. Bu onu laboratuvar fareleri üzerinde deneyler yapmaya ve vücudun strese tepkisini anlamak için onları çeşitli stres etkenlerine maruz bırakmaya yönlendirmiştir (meroğlu, 2015).

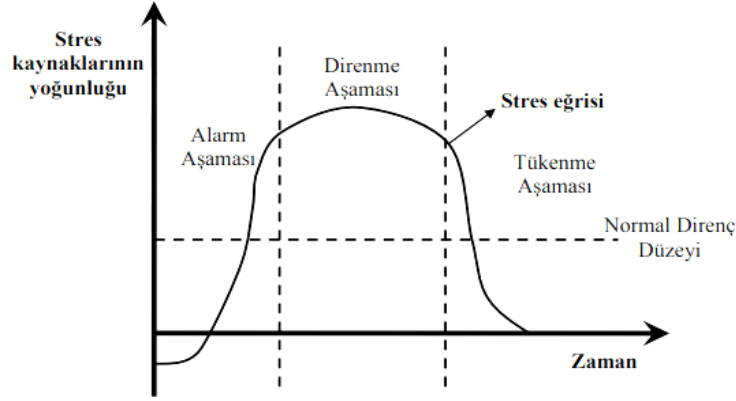
Selye, (Baltaş ve Baltaş, 2013) deneyleri aracılığıyla organizmaların stresle karşılaştıklarında tutarlı bir fizyolojik tepki modeli sergilediklerini gözlemlemiştir. Bu gözlemine Genel Uyum Sendromu (GUS) olarak adlandırdı. GUS üç aşamadan oluşmaktadır bunlar; alarm aşaması, direnç aşaması ve tükenme aşamasıdır.

1. Alarm Aşaması: Organizma bir stres etkeniyle karşılaştığında alarm tepkisini başlatır. Bu, vücudun fizyolojik savunmasını harekete geçirerek stres etkeniyle başa çıkmaya hazırlandığı bir savaş ya da kaç tepkisidir. Alarm aşamasında, stresi yaratan kaynakların yoğunluğu arttığı oranda stres eğrisi hızla normal direnç seviyesinin üzerinde seyrederek normal davranıştan anormal davranışa geçmenin ilk işareti verilmeye başlanmaktadır (Güçlü, 2001).

2. Direnç Aşaması: Stres etkeni devam ederse vücut, stres etkenine uyum sağlamaya ve onunla baş etmeye çalıştığı direnç aşamasına girer. Organizmanın stres etkenine direnmesine ve homeostaziyi sürdürmesine yardımcı olmak için fizyolojik değişiklikler meydana gelir. Organizma, sanki normal koşullar altında işliyormuş izlenimi vermektedir. Aslında, insan bedeni yorulmaktadır ve direncini yavaş yavaş kaybetmektedir (Gökğöz, 2013).

3. Tükenme Aşaması: Uzun süre strese maruz kalmak, vücudun kaynaklarını tketererek tükenme aşamasına yol açar. Bu aşama hastalığa karşı duyarlılığın artmasına, yorgunluğa ve fizyolojik işleyişin bozulmasına neden olabilir. Tükenme evresinde kayıtsızlık ve duygusal

çökmenin başladığı nokta artık geri dönülmesi mümkün olmayan bir aşamadır. Bütün kaynaklarını yitiren beden tükenme safhasına geçerek her türlü hastalığa yatkın hale gelmektedir (Gökgöz, 2013).



Şekil 2.5. Genel Uyum Sendromu (Ergun, 2008).

Selye'nin GUS kavramı, adaptasyonun önemini ve strese uzun süre maruz kalmanın potansiyel sonuçlarını vurgulayarak vücudun stres etkenlerine nasıl tepki verdiğini anlamak için bir çerçeve sağlamıştır. Çalışmalarının tıp, psikoloji ve stres yönetimi teknikleri dahil olmak üzere çeşitli alanlarda derin bir etkisi olmuştur (Balcı, 2007).

Aslında stres kişiden kişiye önemli ölçüde değişebilen karmaşık ve çok yönlü bir kavramdır. Yıllar boyunca yapılan kapsamlı araştırmalara rağmen, hala evrensel olarak kabul edilen bir stres tanımı yapılamamıştır. Subjektif doğası ve bireyselleştirilmiş stres deneyimi, kesin ve her şeyi kapsayan bir şekilde tespit edilmesini zorlaştırmaktadır. Biyolojiden psikolojiye, sosyolojiye ve ötesine uzanan farklı disiplinler, strese çeşitli perspektiflerden yaklaşarak farklı kavramsallaştırmalara ve tanımlara sebebiyet vermiştir” (Kalkan, 2018).

2.9.4. Stres Türleri

İnsanlığın varlığından bu yana dünyada hiçbir şey sabit kalmamış ve değişime tabii olmuştur. Her dönemde ve her koşulda fark etmeksizin hayatın varlığının temeli olan değişim sürekli yaşanmaktadır. İnsanlar da doğası gereği bozulan ya da değişen hayat koşullarına fiziksel ve psikolojik olarak uyum sağlama çabasına girerler. Değişime ayak uyduramayan bireyler zamanla hayata dair sosyal ve psikolojik sorunlarla karşı karşıya kalırlar. Bu sebeple insanlar yaratılış gereği değişime uyum sağlamak zorundadırlar ve bu insanoğlu için bir ihtiyaçtır. Değişime ayak uyduramamak ya da değişimlerin hazırlıksız ve ani bir şekilde

meydana gelmesi insanların kapasitesini aşarak onların stres ile karşılaşmalarına sebebiyet vermektedir (Kumaş ve Deniz, 2010).

Stres genellikle olumsuz olarak algılanır, ancak stresin tamamının zararlı olmadığını anlamak önemlidir. Stresi "hayatın tuzu biberi" olarak nitelendiren Hans Selye, stresin ideal düzeyde olduğunda faydalı olabileceğini, bireyleri başarıya ulaşma ve hedeflere ulaşma konusunda motive edebileceğini vurgulamıştır. Ancak stres aşırı veya uzun süreli hale geldiğinde hem fiziksel hem de zihinsel sağlık üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Kalkan, 2018).

İyi Stres (Eustress)

İyi stres terimi, genellikle "eustress" olarak adlandırılır ve olumlu bir tür stresi ifade eder. Eustress, kişinin motivasyonunu artıran, performansını yükselten ve olumlu sonuçlar elde etmesine yardımcı olan bir stres türüdür. İyi stres, genellikle heyecan verici, uyarıcı veya motive edici durumlardan kaynaklanır. Örneğin, bir hedefe yönelik olarak hissedilen heyecan, bir proje üzerinde çalışmak için duyulan heves veya bir yarışmaya katılma isteği gibi durumlar iyi stresin örnekleridir. Bu tür stres, kişinin kendini geliştirmesine, yeni şeyler öğrenmesine ve performansını artırmasına yardımcı olabilir (Uçkun, Latif ve Şeneldir, 2021).

İyi stres, insanları canlandırabilir, enerji verir ve motivasyonlarını artırırken, negatif etkilere yol açmayan bir stres türüdür. Bu, genellikle kişinin kapasitesini aşmayacak şekilde yönetilebilir ve olumlu sonuçlar elde etmeye katkıda bulunabilir. İyi stres, hayatın bir parçası olarak algılanabilir ve kişinin kendini geliştirmesi, hedeflerine ulaşması ve yaşam kalitesini artırması için olumlu bir etkiye sahip olabilir. Bu nedenle, stresin yalnızca olumsuz bir şey olmadığını anlamak önemlidir; bazı durumlarda stres, olumlu ve yapıcı bir güç olarak işlev görmektedir. Mills, Reiss ve Dombeck (2018)'e göre iyi stres (Halitoğlu, 2021):

- Kısa dönemli ve geçicidir.
- Enerjik olmayı sağlar ve güdüler.
- Baş edebilme gücümüz vardır.
- İnsanı heyecanlandırır.
- Odaklanmayı ve performansını olumlu etkiler.

Kötü Stres (Distress)

Kötü stres, olumsuz ve yıkıcı bir tür stres veya baskılanmışlık halidir. Genellikle kişinin baş edemeyeceği kadar baskı altında hissettiği veya zor durumlarla karşılaştığı zamanlarda ortaya çıkar. Bu tür stres, duygusal veya zihinsel olarak rahatsızlık, endişe, korku veya huzursuzluk gibi negatif duygularla ilişkilendirilebilir. Kötü stres, finansal sorunlar, iş kaygıları, ilişki problemleri, kayıp yaşantıları, sağlık sorunları veya yaşamın diğer zorlukları gibi sebeplerle ortaya çıkabilir. Bu tür stres, kişinin normal işlevselliğini etkileyebilir, fiziksel sağlık sorunlarına yol açabilir ve psikolojik olarak yıpratıcı olabilir. Motivasyonel ve teşvik edici olabilen iyi stresin aksine, kötü stres veya sıkıntı, endişe, bunalma, hayal kırıklığı veya umutsuzluk duygularına yol açabilir (Kaba, 2019).

Kötü stres, genellikle süreklilik arz eden veya uzun süre devam eden bir stres şeklidir. Uzun süreli kötü stres, kişinin genel sağlığını ve refahını olumsuz etkileyebilir. Kötü stresi yönetmek, belirtilerini ve etkisini azaltmak için adımlar atmak gerekebilir. Kötü stresi yönetme stratejileri, rahatlama tekniklerini uygulamayı, düzenli egzersiz yapmayı, sağlıklı bir yaşam tarzı sürdürmeyi, sosyal destek aramayı, başa çıkma mekanizmaları geliştirmeyi ve gerektiğinde terapistlerden veya danışmanlardan profesyonel yardım almayı içerebilir. Sonuçta kötü stres, stresin bireyin genel refahı ve işleyişi üzerindeki olumsuz etkisini ifade eder. Bu tür stresle başa çıkmanın ve azaltmanın etkili yollarını bulmak, zihinsel ve fiziksel sağlığı korumak için çok önemlidir (Kalkan, 2018)

Mills, Reiss ve Dombeck (2018)'e göre kötü stres (Halitoğlu, 2021):

- Kısa dönemli ya da uzun vadeli olabilir.
- Anksiyete ve kaygı bozukluklarını tetikler.
- Baş etme direncimizi ve gücümüzü aşar.
- Sürekli olumsuz hissetmemize sebebiyet verir.
- Odaklanma ve performans düşüklüklerine sebep olur.
- Karar verme zorluğu ve bilişsel bulanıklığa neden olur.

Akut Stres

Akut stres, acil baskılara, taleplere veya zorluklara yanıt olarak ortaya çıkan kısa süreli bir stres şeklidir. Hızlı tepki gerektiren olaylara veya durumlara verilen doğal ve çoğunlukla geçici bir tepkidir. Bu tür stres tipik olarak aniden ortaya çıkar ve uzun sürmez; stres etkeni çözüldüğünde veya durum ortadan kalktığında dağılır. Akut stres, teslim tarihleri, çatışmalar, beklenmeyen değişiklikler veya yeni ve zorlu bir durumla karşı karşıya kalma gibi çeşitli faktörler tarafından tetiklenebilir. Vücudun "savaş ya da kaç" tepkisini harekete geçirerek adrenalin ve kortizol gibi stres hormonlarının salınmasına yol açar. Kalp atış hızının artması, uyanıklığın artması ve anlık stres etkeniyle başa çıkmayı amaçlayan vücut fonksiyonlarında geçici değişiklikler dahil olmak üzere fizyolojik değişiklikler meydana gelir (Özsoy, 2019).

Akut stres, kısa vadede performansı ve uyanıklığı artırabilecek normal ve uyarlanabilir bir tepki olsa da yeterli rahatlama veya iyileşme olmaksızın akut stres etkenlerine uzun süreli veya tekrarlı maruz kalma, potansiyel olarak olumsuz sonuçlara yol açabilir. Ancak akut stres etkili bir şekilde yönetildiğinde ve stres etkenleri kısa süreli olduğunda genellikle ciddi bir zarara sebebiyet vermez. Uygun baş etme mekanizmaları, rahatlama teknikleri ve destekleyici bir ortam, bireylerin akut stresi yönetmelerine, stresin kronik veya bunaltıcı hale gelmesini önlemelerine yardımcı olabilir. Kısa vadeli ve genellikle yönetilebilir olan akut stresi, uzun süre devam eden ve ele alınmadığı takdirde fiziksel ve zihinsel sağlık üzerinde daha ciddi etkilere sahip olabilecek kronik stresten ayırmak gereklidir. Akut stresin temel belirtileri şu şekildedir (Halitoğlu, 2021):

- Hızlı kalp atışı ve artmış nabız.
- Özellikle avuç içleri ve alında terleme.
- Nefes alıp vermede hızlanma veya nefes darlığı.
- Seste istemsiz titreme.
- Yüksek kan basıncı.

Kronik Stres

Kronik stres, genellikle devam eden baskı veya çözülmemiş stresli durumlardan kaynaklanan, uzun bir süre boyunca devam eden uzun süreli ve süregelen bir stres biçimidir. Kısa vadeli ve acil sorunlarla ilişkili olan akut stresin aksine, kronik stres kalıcı olabilir; haftalar, aylar ve hatta yıllar boyunca sürebilir. Bu tür stres, işle ilgili baskılar, mali zorluklar,

devam eden çatışmalar, sağlıksız ilişkiler, bakım sorumlulukları veya kalıcı etkisi olan travmatik olaylar gibi çeşitli kaynaklardan kaynaklanabilir. Kronik stres, devam eden stres etkenleriyle etkili bir şekilde başa çıkamamaktan da kaynaklanabilir. Bir kişi kronik stres yaşadığında, vücudun stres tepkisi uzun bir süre boyunca aktif kalır ve bu da kortizol gibi stres hormonlarının sürekli salınmasına yol açar. Bu uzun süreli artan stres durumunun fiziksel sağlık, zihinsel refah ve genel yaşam kalitesi üzerinde zararlı etkileri olabilir (Köse, 2013).

Kronik stresi yönetmek, etkili stres azaltma stratejilerinin ve yaşam tarzı değişikliklerinin uygulanmasını içerir. Farkındalık, düzenli egzersiz, yeterli uyku, sosyal destek aramak, rahatlama tekniklerini uygulamak, profesyonel yardım veya danışmanlık almak gibi teknikler, bireylerin kronik stresle başa çıkmalarına ve olumsuz etkilerini en aza indirmelerine yardımcı olabilir. Stresin altında yatan nedenleri ele almak ve sağlıklı başa çıkma mekanizmaları geliştirmek, kronik stresin yönetilmesinde ve genel refahın iyileştirilmesinde çok önemlidir. Kronik stresin yol açtığı semptomlar aşağıdaki gibi sıralanabilir (Kalkan, 2018):

- Kas gerginliği ve ağrıları
- Yorgunluk ve sürekli enerji düşüklüğü
- Uyku problemleri uyku düzeninde bozukluklar
- Dikkat ve konsantrasyon eksikliği
- Sindirim sorunları, karın ağrıları, mide rahatsızlıkları
- Asabiyet, kolayca öfkelenme
- Sürekli umutsuzluk

2.9.5. Stres Kaynakları

Günümüz dünyasında stresin nedenleri kesinlikle çok yönlüdür ve teknoloji, ekonomi, politika ve toplumsal beklentilerdeki değişiklikler de dahil olmak üzere çeşitli kaynaklara bağlı olarak ortaya çıkabilir. Toplumun başarıya verdiği önem ve hızla gelişen durumlara uyum sağlama baskısı, bireylerin yaşadığı stres düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir.

Sürekli bağlantı ve dijital dünyanın hızlı doğası gibi teknolojideki değişiklikler, bunalmışlık hissini oluşturur ve tempoya ayak uydurma ihtiyacına yol açabilir. Ekonomik istikrarsızlık, iş güvensizliği ve finansal baskılar da stres seviyelerini artırarak zihinsel sağlığı etkileyebilir. Siyasi belirsizlik, toplumsal çatışmalar ve küresel olaylar da huzursuzluk ve stres ortamı yaratabilir. Bireylerin stres kaynakları birbirine göre farklılık gösterdiği bunun yanında bireylerin aynı stres kaynaklarından farklı derecelerde etkilendikleri de bilinmektedir (Gökgöz, 2013).

Dahası, toplumsal beklentiler ve hayatın çeşitli yönlerinde (kariyer, eğitim, ilişkiler veya kişisel başarılar) başarıya yapılan vurgu, bireyler üzerinde büyük bir baskı yaratabilir. Bu, sürekli mükemmellik çabası veya gerçekçi olmayan standartları karşılama hissine yol açarak strese ve kaygıya sebep olabilir. Bir kişinin stresli bulunduğu bir durum diğerini aynı şekilde etkilemeyebilir. Kişisel koşullar, geçmiş deneyimler, başa çıkma mekanizmaları ve bireysel algıların tümü, stresin farklı insanlar tarafından nasıl deneyimlendiği ve yönetildiği konusunda rol oynar (Göksel ve Tomruk, 2016).

Strese yol açan dış faktörler sonsuz ve kontrol edilmesi zor gibi görünse de dayanıklılık oluşturmaya, sağlıklı başa çıkma stratejileri benimsemeye, gerektiğinde destek aramaya ve hayata dengeli bir yaklaşım geliştirmeye odaklanmak çok önemlidir. Kişisel stres tetikleyicilerini anlamak ve stresi yönetmek için planlı adımlar atmak, kişinin modern yaşamın zorluklarıyla başa çıkma yeteneğini önemli ölçüde geliştirir. Stres kaynakları genellikle farklı kategorilere ayrılabilir, bedenin içinde ya da dışında bulunan kaynaklar ile bedensel ve psikolojik kökenli kaynaklar olarak sınıflandırılabilir. Stres kaynakları genellikle bireysel ve örgütsel olarak iki ana grupta gruplandırılabilir. Bu gruplar altında çeşitli alt başlıklar ve kaynaklar bulunmaktadır (Ömeroğlu, 2015).

Bireysel Stres Kaynakları

Stresin rastgele veya kendiliğinden ortaya çıkmadığını anlamak çok önemlidir; genellikle bireyin ortamındaki veya koşullarındaki değişiklikler veya faktörler tarafından tetiklenir. İşyerinde, kişisel yaşamda, toplumsal ortamlarda veya günlük yaşamın diğer yönlerinde meydana gelen çevresel değişiklikler bireyleri önemli ölçüde etkileyebilir ve strese yol açabilir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

Üstelik herkes çevresel değişimlerden bir dereceye kadar etkilenirken, bireylerin etkilenme derecesi ve hızı büyük ölçüde farklılık gösterebilmektedir. Bazı bireyler değişikliklere daha duyarlı olabilir, stresi daha yoğun ve hızlı yaşayabilirken, diğerleri daha kolay uyum sağlayabilir veya aynı değişikliklerden daha az etkilenebilir. Bireylerin strese nasıl tepki vereceğini etkileyen faktörler arasında kişisel dayanıklılık, başa çıkma mekanizmaları, geçmiş deneyimler, destek sistemleri ve genel zihinsel ve duygusal refah yer alır. Bu değişkenler bireylerin stres etkenlerini nasıl algıladıklarını ve bunlara nasıl tepki verdiklerini belirlemede önemli bir rol oynamaktadır (Aydın ve İmamoğlu, 2001).

Stresin öznel olduğunu ve her kişiye özgü çeşitli faktörlerden etkilendiğini kabul etmek, etkili stres yönetimi stratejileri geliştirmede çok önemlidir. Direnç oluşturmak, stres azaltıcı teknikleri uygulamak, sosyal destek aramak ve sağlıklı bir yaşam tarzını teşvik etmek, strese ve bunun davranış, iş ve ilişkiler üzerindeki etkileriyle daha iyi başa çıkmaya katkıda bulunabilir (Cam, 2004).

Bu faktörler, diğerleriyle birlikte toplu olarak bireyin stres deneyimi yaşamasına neden olur. Stresin çok yönlü olduğunu ve her kişinin durumuna özgü çeşitli iç ve dış faktörlerden etkilendiğini bilmek önemlidir. Etkili başa çıkma stratejileri, destek arama ve dayanıklılığı geliştirme yoluyla bu faktörleri ele almak, bireylerin stresli durumları daha iyi yönetmelerine ve bu durumlarla daha iyi başa çıkmalarına yardımcı olur (Aytaç, 2015).

- **Kişilik Yapısı ve Zihniyet:** Bir bireyin kişilik özellikleri, başa çıkma mekanizmaları, dayanıklılığı ve genel zihinsel görünümü, stresli durumları nasıl algıladığını ve bunlara nasıl tepki verdiğini önemli ölçüde etkiler. Bazı kişilikler, doğuştan gelen özellikler veya eğilimler nedeniyle strese daha yatkın olabilir.
- **Sosyokültürel Çevre:** Bireyin içinde yaşadığı kültürel, toplumsal ve çevresel bağlam, stres tepkilerinin şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Toplumsal normlar, beklentiler, değerler ve destek sistemleri stresin nasıl deneyimlendiğini ve yönetildiğini etkileyebilir.
- **Olumsuz Yaşam Olayları:** Mali zorluklar, bir aile üyesinin ölümü, boşanma veya önemli ilişki sorunları gibi belirli olumsuz yaşam olayları, bireyde yoğun strese neden olabilir. Bu olaylar kişinin duygusal dengesini ve dayanıklılığını bozabilir.

- **Sosyal Destek ve Paylaşım:** Güçlü bir sosyal destek sisteminin varlığı veya yokluğu, bireyin stresle başa çıkma yeteneğini büyük ölçüde etkiler. Destekleyici ilişkilere sahip olmak, duyguları paylaşacak ve ifade edecek ortam bulmak stres seviyelerini azaltabilir.
- **Kiş-i-İş Uyumsuzluğu:** Bir bireyin becerileri, ilgi alanları veya değerleri ile işinin talepleri veya ortamı arasındaki uyumsuzluk, önemli ölçüde strese yol açabilir. İşle ilgili stres etkenleri genel refahı ve performansı etkileyebilir.
- **Ekonomik Sorunlar:** Finansal istikrarsızlık, borç, iş kaybı veya gelir kaynaklarıyla ilgili zorluklar, bireyler için yaşamlarının etkileyen stres kaynakları olabilir.
- **Diğer Büyük Yaşam Değişiklikleri:** Yeni bir yere taşınmak, sağlık durumundaki değişiklikler, akademik zorluklar veya önemli kişisel dönüm noktaları gibi büyük yaşam geçişleri, yıkıcı doğaları nedeniyle strese neden olabilir.

Meyer Friedman ve Ray Rosenman adında iki Amerikalı araştırmacı doktorun ortaya koymuş oldukları çalışmalara dayanılarak, insan kişilik tiplerinin bir sınıflaması yapılmıştır. Strese çok çabuk giren ve stresi uzun süre yaşayan insanlara A kişilik tipi, stresten az etkilenen bireyler yahut az strese giren kimseler de B kişilik tipi insanlar olarak adlandırılmaktadır (Işık, 2020).

A Tipi kişilikler hırslı, rekabetçi, son derece organize, sabırsız ve sıklıkla aciliyet duygusu yaşayan kişiler olarak nitelendirilir. Daha stresli, agresif ve zamana duyarlı olma eğilimindedirler.

Bu özellikler, tipik olarak A kişilik tipine sahip bireylerde gözlemlenen özelliklerdir ve bu özellikler bir bireyin yaşam tarzını ve ilişkilerini etkileyebilir (Durak, Batıgün ve Şahin, 2006). Kişilik özellikleri karmaşıktır ve birey bu özelliklerin bir kombinasyonunu gösterebilir. Bu nedenle, her birey farklıdır ve kişilik özellikleri genellikle kesin sınıflandırmalarla tanımlanamaz.

B Tipi davranış A Tipi davranışın antitezi olarak tanımlanır. Genellikle A Tipi kişiliklerle çelişen, B Tipi bireyleri tanımlayan bazı özellikler şunlardır (Güçlü, 2001).

- **Rahat Doğa:** B Tipi bireyler, A Tipi bireylere kıyasla rahat, uyumlu ve aciliyet duygusuyla daha az hareket edenlerdir. İşleri ılımlı bir hızla ele alırlar.

- **Uyumlu Davranış:** İletişimlerinde uyumlu ve işbirlikçi bir tavır sergilerler. Durumlara karşı daha barışçıl bir yaklaşımı tercih ederek, çatışma veya saldırgan davranışlardan kaçınırlar.
- **Rekabetçi Değil:** B Tipi bireyler daha az rekabetçidir. Başkalarıyla sürekli rekabet etmeye odaklanmazlar, en iyi olma yerine iş birliğine ve kişisel zevklere öncelik verirler.
- **Daha Düşük Stres Düzeyleri:** B Tipi kişilikler, A Tipi bireylerle karşılaştırıldığında daha düşük stres düzeyleri yaşarlar. Baskı ve zaman kısıtlamaları çok azdır, duygusal yoğunlukla başarılı bir şekilde baş edebilirler.

A Tipi ve B Tipi sınıflandırmasının kişilik özellikleri ve davranışlarının geniş bir kategorizasyonu olduğunu bilmek önemlidir. Gerçekte, bireyler sıklıkla her iki türden özelliklerin bir karışımını sergilerler ve yalnızca iki kategoriye katı bir şekilde sınırlandırılmayacak geniş bir kişilik özellikleri yelpazesi vardır. İnsanlar benzersizdir ve bu özelliklere farklı derecelerde sahip olabilirler, bu da herkesi düzgün bir şekilde farklı gruplara ayırmayı zorlaştırır. Friedman ve Rosenman'ın çalışmaları, A Tipi kişiliklerin, strese yatkın doğaları ve davranışsal eğilimleri nedeniyle, B Tipi kişiliklere kıyasla başta koroner kalp hastalığı olmak üzere belirli sağlık sorunlarına daha duyarlı olabileceğini öne sürmüştür. Ancak kişilik tipleri ile sağlık sonuçları arasındaki bağlantının karmaşık olduğunu ve kişilik özelliklerinin ötesinde çeşitli faktörleri içerebileceğini unutmamak önemlidir (Durna, 2005).

Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel bir ortamda bireylerin yaşadığı baskı, gerginlik veya gerilimi ifade eden tabir "örgütsel stres" kavramıdır. Çalışanlar işyerinde zamanlarının önemli bir bölümünü belirli sorumlulukları yerine getirerek ve kurumsal hedefleri karşılamaya çalışarak geçirdiklerinden dolayı, örgüt içerisindeki çeşitli faktörler strese sebebiyet verebilir. Bireyin örgütte yaşadığı stresten kaynaklı oluşan yaşam kalitesinin düşük olması bireylerin normal ve günlük hayattaki yaşam kalitelerini de olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Bu sebeple ki bireylerin örgütlerinde daha az strese maruz kalmak için çalışanlar olarak çabalamaları gerekmektedir (Aksoy ve Kutluca, 2005). Bireyler en çok iş yerinde çeşitli sebeplerle strese maruz kalırlar. Örgütsel stres; ağır iş yükleri, sıkı teslim tarihleri, belirsiz beklentiler, kaynak eksikliği, etkisiz iletişim, ekip üyeleri arasındaki çatışmalar, yetersiz destek veya önyargılı yaklaşımlar, iş güvenliği veya kariyer gelişimi konusundaki belirsizlik gibi çok sayıda nedenden

kaynaklanabilir. Elbette ki bireyler, kişilik özellikleri, baş etme mekanizmaları, geçmiş deneyimleri ve destek sistemleri gibi çeşitli faktörlere bağlı olarak stresli durumlara farklı tepkiler verirler. Bazı kişiler stresi, başarı dürtülerini körükleyen motive edici bir faktör olarak algılayabilir. Bu tür bir kişi baskı altında gelişebilir, zorlu görevlerle veya son teslim tarihleriyle karşı karşıya kaldığında daha odaklanmış ve üretken olabilir. Stres onların daha iyi performans göstermeleri ve hedeflerine ulaşmaları için bir katalizör olabilir (Akgemci, 2010). Öte yandan, bazı bireyler işle ilgili stres etkenleriyle baş etmekte zorlanabilirler. Onlar için stres, sinirlilik, içe kapanma, motivasyonun azalması ve hatta saldırganlık gibi olumsuz tepkilere yol açabilir. Bunalmış hissedebilirler, bu da iş tatmininin azalmasına ve hatta işle ilgili sorumluluktan kaçınma arzusuna yol açabilir. Bu olumsuz durumlar uzun süre devam ederse bireylerde ciddi sağlık sorunları yaşanabilir (Balaban, 2000).

Stresin örgütler üzerindeki olumsuz etkisi, iki önemli boyutta ortaya çıkar. Birincisi, örgütün ana hedefleriyle ilişkili olan verimlilik ve performansın düşmesine sebep olur. İkincisi ise, çalışanların verimlilik, etkinlik ve performansı artırmak için gereken insan kaynaklarının, stres nedeniyle yaşadığı uzaklaşma hissidir. Bu durumda çalışanlar, işlerine ve organizasyona karşı bağlılık ve motivasyon kaybı yaşarlar (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Tutar, (2016) yaptığı çalışmalarda, örgütün işlevsel çevresini görev, yetki ve üretim yapıları olarak adlandırmaktadır. Bu yapılar, aynı zamanda çalışma ortamında stresin kaynaklarını da belirler.

Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Görev yapısıyla ilgili stres kaynakları işin doğasında var olan çeşitli etkiler etrafında döner. Bu stres faktörlerinden bazıları şunları içerebilir:

İş Yükü: Aşırı veya yönetilemeyen iş yükleri strese neden olabilir. Çalışanlar görevlerin miktarı veya karmaşıklığı karşısında bunaldığında baskı ve endişe yaşarlar (Bayrakçı, 2022).

Görev Karmaşıklığı: Karmaşık veya sürekli değişen görevleri içeren işler strese neden olur. Görevlerdeki karmaşıklık, özellikle yetersiz eğitim iş gereksinimlerinin karşılanmasında karışıklığa veya zorluğa yol açar.

Rol Belirsizliği: Açık olmayan iş tanımları veya beklentiler strese yol açar. Çalışanlar kendilerinden ne beklediğinden emin olmadıklarında, bu durum kaygı ve hayal kırıklığı yaratabilir.

Zaman Baskısı: Kesin teslim tarihleri veya gerçekçi olmayan zaman kısıtlamaları önemli stres etkenleri olur. Çalışanlar, görevlerini sınırlı zaman dilimleri içinde tamamlama konusunda baskı hissedebilir, bu da strese ve iş tatmininin azalmasına neden olur.

Görevin Önemi: Bireyler işlerini anlam veya önemden yoksun olarak algıladığında, bu durum strese yol açar. Çabalarının büyük hedeflere katkıda bulunmadığını veya bir amaca sahip olmadığını hissetmek, motivasyonu ve refahı etkiler (Gökgöz, 2013).

Tekdüzelik ve Tekrarlar: Çeşitlilikten yoksun ve tekrarlanan görevler stresli olabilir. Aynı görevleri çok fazla değişiklik yapmadan tekrar tekrar yapmak can sıkıntısına, motivasyon kaybına ve potansiyel olarak stresle ilgili sorunlara yol açar (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002).

Yekte Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Karar Verme Süreci: İş görenlerin kişisel başarılarını ve örgütsel verimliliği artırmak için karşı karşıya kaldıkları bir durumdur. Ancak, bu süreç aynı zamanda stresin doğmasına sebep olan bir durumdur. Çünkü çeşitli seçenekler arasında en uygun olanı belirlemek, zaman baskısı, belirsizlik ve sorumluluk hissi gibi faktörlerle dolu bir süreçtir. Bu süreçteki stres, iş görenlerin performanslarını etkiler ve bu da iş yerindeki genel verimliliği azaltır (Ömeroğlu, 2015).

Karara Katılma: Çalışanların bilgi ve görüşleri, örgütsel karar sürecinden dışlanırsa, çalışanların kararlara katılımı azaltır. Çalışanların karar süreçlerine dahil edilmesi, onların motivasyonunu artırır, bağlılıklarını güçlendirir ve işlerine duydukları sorumluluğu artırarak streslerini azaltır. Bu, çalışanların işlerinde daha fazla kontrol ve katılım hissetmelerine olanak tanıyarak, iş ortamında daha olumlu bir atmosfer oluşmasına yardımcı olur.

Yetkilerin Yetersiz Oluşu: İş görenlere alt seviyelerde yeterli yetki verilmiyorsa, bu durum genellikle yasal düzenlemelerin kısıtlayıcı olmasından veya yöneticilerin yetki aktarımında isteksiz davranmasından kaynaklanır. Bu tür bir durum, çalışanlarda stres yaratır. Çünkü çalışanlar, kendilerine verilen işleri daha iyi yapabilmek için gerekli olan yetkileri elde edemediklerini hissederler. Bu durumda, iş görevlerini yerine getirirken gereken kararları

alamamanın getirdiği kısıtlamalar, çalışanların performanslarını etkiler ve stres seviyelerini artırır.

Sorumlulukların Verdiği Endişe: Bu durumda, aşırı yüksek bir iş yükü veya iş gereksinimleri, kişinin sürekli olarak yoğun bir şekilde çalışması gerektiğini hissetmesine neden olur. Diğer yandan, kişinin kendine aşırı yüklenme eğilimi veya kendi üzerine fazla sorumluluk alma isteği de bu durumu tetikler. Bu durumlar, kişinin stres seviyelerini artırabilir, iş performansını etkiler ve genel yaşam kalitesini düşürür (Kurşunoğlu, 2022).

Değerlendirmede Adaletsizlik: Değerlendirme sürecinin adil olmaması, genellikle bireylerin işlerini kaybetme endişesine yol açar. Özellikle değerlendirme sürecinin objektif kriterlere dayanması beklenirken, adaletsizlik veya öznel faktörlerin etkili olduğu durumlarda, çalışanlar hakkında yanlış bir değerlendirme yapılacağı endişesi ortaya çıkar. Bu durumda, kişilerin işlerini kaybetme endişesi yaşamalarına neden olabilir ve genel olarak iş güvenliği ve kariyer planlaması gibi konularda stres yaşamalarına yol açar.

Yöneticilerin Teşvik Etmemesi: Çalışanlar teşvik edildiklerinde, kendilerini değerli ve önemli hissederler. Ancak teşvik eksikliği, çalışanlarda motivasyon kaybına ve stresin artmasına yol açar. Çalışanlar teşvik edilmediklerinde, kendilerini değersiz veya işlerinin önemsiz olduğunu dřnrlер. Bu durum, çalışanların motivasyonunu azaltabilir ve iş performanslarını olumsuz etkiler. Yöneticilerin teşvik edici bir ortam yaratmaları, çalışanların işlerine duydukları bağlılığı artırır, motivasyonlarını yükseltir ve dolayısıyla stres seviyelerini azaltır. Bu durumda, çalışanlar işlerine olan inançlarını korur ve iş yerinde daha olumlu bir atmosfer oluşturur (Yamu ve Türker, 2015).

Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Zaman Baskısı: Zaman iş yerinde kaçınılması gereken bir stres kaynağıdır. Zaman baskısının etkili olduğu işlerde stres düzeyi genellikle yüksek olmaktadır. Bazı işler belirli zaman sınırlamalarına tabidir. Örneğin, vergi dairesinde çalışanlar, muhasebeciler veya öğretmenler belirli zaman dilimlerinde yoğun bir iş yükü ve kesin bitiş tarihleri ile karşı karşıya kalırlar. Bu durum, kişilerin kişisel durumları ve sorumluluklarına göre farklılık gösterir ve önemli bir stres kaynağı olur. Bu tür işlerde, belirli tarihlerde işlerin tamamlanması gerektiği için zamanla ilgili baskılar ortaya çıkar (Altan, 2018). Kişisel hayatla iş dengesi zorlanabilir ve iş performansı üzerinde baskı yaratır. Zaman baskısı, çalışanların stres düzeyini artırabilir ve çalışma verimliliğini etkiler. Özellikle bu tür durumlarda, zaman

yönetimi becerilerini geliştirmek, iş planlamasını organize etmek ve stresle başa çıkma stratejileri geliştirmek önemlidir. Bu, çalışanların zamanla ilgili baskıları yönetmelerine, işlerini daha etkili bir şekilde organize etmelerine ve stres seviyelerini azaltmalarına yardımcı olur (Ömeroğlu, 2015).

Araç Gereç Yetersizliği: Bir iş için gerekli araç ve gereçlerin yokluğu veya yetersizliği, çalışanın etkili bir şekilde performans gösterme yeteneğini olumsuz yönde etkiler. Uygun araçların eksikliğinin strese ve zorluklara yol açabileceği unutulmamalıdır.

Yeteneklerin İşin Gereklilerine Uygun Olmaması: Bireyin becerileri, kişilik özellikleri ve işin gereklilikleri arasında uyumsuzluk olduğunda stres ve tatminsizlik gibi çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Kişinin kişilik özelliklerine veya becerilerine uymayan bir rolde yer alması strese, kaygıya ve bunalmışlık hissine neden olur. Bu, zihinsel sağlığı ve genel refahı olumsuz yönde etkiler. Mesela, sosyal ilişkileri zayıf sert kabukları olan kişilik özelliği olan bireyin müşteri ilişkilerinde görevlendirilmesi, ikna kabiliyeti ve kelimeleri güçlü olan şahısların masa başında çalıştırılması, sabır ve tahammül gerektiren işlerde tez canlı ve aceleci kişiliklerin görevlendirilmesi insanların kişilik özelliklerinin işin gereklilerine uymaması ister istemez iş yerinde gerginliğe ve bireylerde strese neden olur (Er ve Kaya, 2014).

Çalışmaların potansiyelinin karşılığını alamaması: Çalışanların işlerinde karşılığını alamama duygusu, motivasyonlarını azaltır ve iş performanslarını olumsuz etkiler. İş görenlerin işlerinde hissettikleri değer eksikliği veya potansiyellerinin gereğinden fazla kullanılmadığına inanmaları, işten tatmin olamamak, doyum alamamak, potansiyelini açığa çıkaramamanın verdiği stres ve yaratıcılığın gelişmesine set çekme gibi çeşitli sorunlara yol açar.

Cam, (2004) yaptığı çalışmasında olumsuz çalışma koşullarının çalışanlar üzerinde yaratabileceği olumsuz etkiyi vurgulamaktadır. Bahsedilen etkiler stres, baş ağrısı, motivasyon eksikliği, iş stresinden dolayı ev ortamının bozulması, çocuklara odaklanmada zorluk, ev işlerinde verimsizlik, sürekli sinirlilik gibi genellikle çalışma koşullarının elverişli olmadığı durumlarda görülmektedir. Kuruluşların çalışma koşullarını iyileştirerek, iş-yaşam dengesini teşvik ederek, yeterli desteği sağlayarak ve olumlu bir çalışma ortamını teşvik ederek bu sorunları ele alması çok önemlidir. Esnek çalışma saatleri, ruh sağlığı destek programları, açık iletişim, adil iş yükü dağılımının sağlanması gibi stratejilerin uygulanması,

çalışanlar üzerindeki bu olumsuz etkileri önemli ölçüde azaltır. Çalışanların refahına öncelik vermek yalnızca onların sağlığına ve memnuniyetine değil, aynı zamanda artan üretkenliğe ve genel olarak daha sağlıklı bir organizasyon kültürüne de katkıda bulunur. İşyerindeki stres üretkenliği, konsantrasyonu ve genel iş kalitesini etkileyen çeşitli sorunlara yol açabilir. Stresle etkili bir şekilde baş etmek, olumsuz etkilerini azaltmak için stresle başa çıkma yöntemlerini bilmek çok önemlidir (Kalkan, 2018).

2.9.6. Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

İnsanlar günlük hayatta birçok nedenlerden kaynaklı stres yaşarlar. Bu stresli haller insanlarda birtakım gerginliklere, sinirlilik hallerine, sabırsız tavırlara ve insanlara karşı hakarete varacak sözleri sarf etmeye kadar varabilir. Bireyler kendi huzurları, aile yaşantıları ve iş ortamlarındaki verimliliği düşürmemek ve olumlu örgüt ortamına zarar vermemek için kendilerini stresle baş edebilecek seviyeye ve donanıma getirmeleri gerekir. Bunun için stresle başa çıkmada bireysel ve örgütsel yöntemleri bilmek gerekir (Turna, 2014).

Stresle Baş Etmede Bireysel Yöntemler:

1. Farkındalık ve Gevşeme Teknikleri: Farkındalık meditasyonu, derin nefes egzersizleri, yoga veya ilerleyici kas gevşetme gibi uygulamalar, stres düzeylerini azaltmaya ve rahatlamayı teşvik etmeye yardımcı olur.

2. Zaman Yönetimi: Zamanı ve görevleri verimli bir şekilde yönetmek stresi azaltır. Etkili zaman yönetiminde; görevleri önceliklendirin, programlar oluşturun ve zorlu görevleri daha küçük, yönetilebilir adımlara ayırın.

3. Sağlıklı Yaşam Tarzı: Düzenli egzersiz, dengeli beslenme ve yeterli uyku ile sağlıklı bir yaşam tarzı benimsemek strese karşı dayanıklılığı artırır.

4. Sınırları Belirlemek: İş ve kişisel yaşam arasında net sınırlar belirleyin. Tükenmişliği önlemek için kişisel zamanınızda işle ilgili iletişimi kesin.

5. Destek Aramak: Meslektaşlarınızla, arkadaşlarınızla veya profesyonel bir danışmanla konuşmak, stres yönetimi konusunda değerli destek ve bakış açısı sağlar.

6. Problem Çözme Becerileri: İşyerindeki stres faktörlerinin temel nedenlerini ele almak için etkili problem çözme becerileri geliştirin.

7. Girişkenlik ve İletişim: İhtiyaçları ifade etmek, sınırlar koymak ve stresli durumları iddialı bir şekilde ele almak için iletişim becerilerini geliştirin.

8. Mola Vermek: Çalışma saatleri sırasında düzenli molalar yeniden enerji kazanmanıza ve stres seviyenizi azaltmanıza yardımcı olur. Kısa bir süreliğine işten uzaklaşmak odaklanmayı ve üretkenliği artırır.

9. Hobiler ve Rahatlatıcı Faaliyetler: Keyif ve rahatlama getiren hobiler veya faaliyetlerle meşgul olmak, işyeri stresine karşı tampon görevi görür.

Bireylerin kendileri için en iyi olan başa çıkma mekanizmalarını belirlemeleri önemlidir. Ek olarak kuruluşlar, stres faktörlerini kabul eden ve ele alan, çalışanların stresi etkili bir şekilde yönetmeleri için kaynak ve destek sağlayan destekleyici bir çalışma ortamı yaratmaya öncelik vermelidir. Bireyler ve işyerleri bu stratejileri uygulayarak stresi daha iyi yönetebilir ve hafifletebilir, daha sağlıklı ve daha üretken bir çalışma ortamını teşvik edebilirler. Böylece stresin bireyler üzerindeki zihinsel ve fiziksel etkileri en aza indirgenebilir (Ömeroğlu, 2015).

Stresle Baş Etmede Örgütsel Yöntemler:

Stresle başa çıkma stratejileri, çalışanların iş stresini azaltmak veya engellemek için, işyerindeki stres kaynaklarını ele almak üzere yapılan yönetsel düzenlemelerdir. Bu stratejiler, iş ortamında stresin azaltılması ve çalışanların daha sağlıklı bir denge bulmaları için önerilen yaklaşımlardır.

1. Destekleyici İş Ortamı Oluşturmak: Çalışanların duygusal, mental ve profesyonel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir ortam yaratmak önemlidir. Açık iletişimi teşvik etmek, çalışanların endişelerini dinlemek ve onlara destek sunmak, bu stratejinin temelini oluşturur.

2. İş Zenginleştirme: İşlerini daha anlamlı ve tatmin edici hale getirmek için çalışanlara fırsatlar sunmak gerekir. Bu, görevlerin çeşitlendirilmesi, sorumlulukların artırılması ve çalışanların yetkinliklerine uygun görevler verilmesini içerir.

3. Organizasyonel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmaların Azaltılması: Çalışanların rolleri, görevleri ve beklentileri net bir şekilde belirlemek, çatışmaları ve belirsizliği azaltır. İşbirliğini teşvik etmek, olumlu ilişkilerin oluşmasına yardımcı olur.

4. Profesyonel Gelişim Yollarının Planlanması ve Danışmanlık Hizmetleri: Çalışanların kişisel ve profesyonel gelişimlerine yönelik destek sunmak önemlidir. Kariyer planları, eğitim fırsatları ve mentorluk gibi kaynaklar, çalışanların stresle başa çıkmalarına yardımcı olur.

5. İşyerinde Keyifli Bir Ortam Oluşturmak: Pozitif bir iş ortamı, moralin yüksek olmasını sağlar ve stresi azaltır. Başarıları kutlamak, takım etkinlikleri düzenlemek, çalışanların iş dışı etkinliklere katılımlarını teşvik etmek, işyerindeki stresi azaltır.

Bu stratejiler, işverenlerin ve yöneticilerin çalışanların ihtiyaçlarını anlamalarını, işyerinde stresin kaynaklarını tespit etmelerini ve uygun çözümler sunmalarını sağlar. Bu yaklaşımlar, çalışanların iş yaşamında daha sağlıklı ve dengeli olmalarına yardımcı olur, böylece iş stresinin olumsuz etkileri en aza indirilir (Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2014).

Öğretmenlerin okullarda maruz kaldıkları stres ile başa çıkabilmeleri için (Balaban, 2000) birtakım tavsiyelerde bulunmuştur. Bu tavsiyeler:

- Sorunları Tanımlamak ve Hızlıca İlgilenmek: Sorunları belirlemek, tanımak ve hızlıca çözüm yolları bulmak, stresli durumlarla başa çıkmada önemli bir adımdır. Erken müdahale, sorunların büyümeden önce ele alınmasını sağlar.
- Taleplerle Başa Çıkma Becerisi ve Prosedürler Geliştirmek: Öğretmenler için örgütsel ve zaman yönetimi becerilerini geliştirmek, taleplerle başa çıkma yeteneklerini artırır. Planlama, önceliklendirme ve etkili zaman yönetimi stresi azaltır.
- Stres Kaynaklarını Tanımlayarak Çatışmaları Önlemek: Hangi durumların veya kişilerin stres kaynağı olduğunu belirlemek, öğretmenlere, potansiyel çatışmaları önceden görmelerine ve önlem almalarına olanak tanır.
- Gerçekçi Beklentiler Oluşturmak: Kendi performansıyla ilgili gerçekçi beklentiler oluşturmak, aşırı stres veya duygusal yüklenmeden kaçınmaya yardımcı olur. Kendi sınırlarını bilmek, sağlıklı bir iş-yaşam dengesi kurmada önemlidir.
- Kaygı ve Endişeleri Paylaşmak: Stres kaynaklarını başkalarıyla paylaşmak, duygusal yükü hafifletir. Arkadaşlar, mentorlar veya danışmanlarla konuşmak, duygusal destek sağlar.

- İş ve Özel Hayat Dengesi: Okul dışında sağlıklı bir yaşam sürmek, öğretmenlerin özsaygısını artırır ve işle ilgili problemlerle daha iyi başa çıkmalarını sağlar. Sağlıklı yaşam, stresle başa çıkma yeteneklerini güçlendirir.

2.9.7. Stresin Sonuçları

Stres belirtileri kişiden kişiye önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Bireysel stres belirtilerini anlamak, bunların kronikleşmesini önlemek amacıyla erken tanı ve müdahale çok önemlidir. Stres anında vücudumuzda bir dizi olaylar ve semptomlar meydana gelir. Literatürde bu semptomlar çeşitli şekillerde ele alınmıştır. Bu semptomlar genellikle fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak sınıflandırılmaktadır (Sarp, 2000).

Fizyolojik Sonuçlar

Vücudumuz stresle karşı karşıya kaldığında çeşitli belirtiler gösterir. Bu belirtilerin birçoğu vücudumuzda fizyolojik belirtiler olarak ortaya çıkar. Bu durumun sağlık ve tıp uzmanlarınca araştırılması gereken bir konu olduğunu ve stresin metabolizmada bazı değişikliklere sebebiyet vereceği unutulmamalıdır (Örücü, Kılıç, Ergül, 2011). Yapılan çalışmalarda vücudumuz stres durumunu algıladığında 1.400 çeşit biyokimyasal salgılamaktadır. Bu hormonlarda bizim algılarımızı ve hislerimizi etkiler. Stres durumu bizlere hayattan zevk alarak yaşamaktan ziyade hayatta kalmak için sadece yaşamak için yaşıyorumuz gibi hissettirmektedir. Böyle hislere kapılmakta tabii ki bizim yaşama enerjimizi olumsuz etkileyecek ve bizleri mutsuz edecektir (Turna, 2014). Fizyolojik stres, vücudun anlık tehlikelere karşı tepki vermesini sağlayan doğal bir süreçtir. Ancak uzun süreli veya kronik stres, bu fizyolojik tepkilerin sürekli olarak aktif kalmasına ve sağlık sorunlarına yol açar. Stresin etkilerini azaltmaya yönelik olarak rahatlama teknikleri, nefes egzersizleri, düzenli egzersiz yapma, meditasyon veya stres yönetimi teknikleri gibi stratejiler, fizyolojik stresin etkilerini azaltmaya yardımcı olur (Baltaş ve Baltaş, 2013).

Psikolojik Sonuçlar

Stres insanların vücudunda ve benliklerinde çok yönlü olumsuz etkilere sahiptir. Nasıl ki fiziksel olarak bizi etkiliyorsa psikolojik olarak ruh durumumuzu da aşırı derecede etkilemekte ve bu durumlar uzun süreli olduğunda duygu durumumuzdaki negatif değişikliklerde ruh halimizi etkilemektedir. Stres yaptıklarımızdan doyum alamamıza sebep olabilir. Bu durum iş hayatımızda; mesleki doyum yetersizliği, umutsuzluğu olarak

ortaya çıkabilmektedir. Yaşanan bu iş doyumsuzluğu stresin bizdeki en basit ve en açık etkisidir. Yapılan çalışmalar ışığında stresin bizlerdeki psikolojik etkilerini sıralarsak (Kalkan, 2018);

Kaygı/Aşırı Endişe: Gelecekteki olay veya durumlarla ilgili sürekli rahatsızlık, sinirlilik veya aşırı endişe duyguları.

Depresyon/Üzüntü: Bir zamanlar keyif alınan etkinliklere karşı sürekli üzüntü, umutsuzluk veya ilgisizlik duyguları.

Sinirlilik/Ruh Hali Değişimleri: Kolayca tedirgin olmak, asabi olmak veya stres nedeniyle ruh halinde ani değişiklikler yaşamak.

Konsantrasyon/Odaklanma Zorluğu: Strese bağlı dikkat dağınıcı unsurlar nedeniyle konsantre olamama, karar verememe veya görevlere odaklanamama.

Olumsuz Düşünce/Karamsarlık: Yaşam olayları veya durumları hakkında olumsuz düşüncelere kapılma ve karamsar bir bakış açısı.

Stresin etkili bir şekilde ele alınması, psikolojik refah ve iş tatmini üzerindeki etkisini azaltmak için çok önemlidir. İşverenler, çalışanların stres düzeyleriyle başa çıkmalarına ve stres seviyelerini azaltmalarına yardımcı olmak için destekleyici çalışma ortamları oluşturmak, stres yönetimi kaynakları sağlamak, esnek çalışma düzenlemeleri sunmak ve sağlıklı bir iş-yaşam dengesine teşvik etmek gibi stratejiler uygulayabilirler. Bireyler ayrıca stresi ve bunun ruh sağlığı ve iş tatmini üzerindeki olumsuz etkilerini hafifletmek için farkındalık, sosyal destek arama, sınırlar koyma ve kişisel bakım uygulama gibi kişisel stres yönetimi tekniklerini de benimseyebilirler (Özkaya, Yakın, Ekinci, 2008).

Davranışsal Sonuçlar

Stresin bireyde davranış değişikliklerine de yol açabilir. Bu davranışlardaki tuhaflıklar ve normalin dışındaki hareketler etrafındaki insanlar tarafından da gözlemlenebilir. Davranışsal belirtileri tanımak, sebebini bilmek ve buna bağlı olarak bireye erken müdahalede bulunmak stres yönetimini daha da kolaylaştıracaktır. Bir bireyin, yapılan çalışmalar ışığında stres altında olduğunu gösteren yaygın davranışsal belirtiler aşağıdaki şekilde sıralanabilir (Örücü, Kılıç ve Ergül, 2011):

Karar Vermede Zorluk: Önceden kolaylıkla verilen kararların artık zor gelmesi, önemsiz ya da önemli kararlar konusunda güçlük çekme.

Duygusal Düşüşler: Kendini değersiz, yetersiz, güvensiz veya terk edilmiş hissetme, duygusal iniş çıkışlar yaşama.

Davranış Değişiklikleri: Alışılmış davranış biçimlerinde belirgin değişiklikler gözleme alma, normalden farklı hareket etme veya tepkiler verme.

Riskten Kaçınma: En iyi olan seçeneği değil, daha garantici olanı seçme eğilimi gösterme.

Duygusal Patlamalar: Uygun olmayan durumlarda öfke, düşmanlık veya kızgınlık patlamaları yaşama.

Artan Bağımlılık: Sigara ve içki gibi maddelere olan ilginin veya tüketimin artması.

Hata ve Başarısızlık Odaklılık: Kişisel hataları veya başarısızlıkları sürekli olarak düşünme.

Zihinsel Yorgunluk: Aşırı hayal kurma, sürekli düşüncelere dalma veya zihinsel yorgunluk yaşama.

Duygusal ve Cinsel Hayatta Değişiklik: Duygusal ve cinsel hayatta ani veya düşüncesiz davranışlar sergileme.

Güven Dengesi: Aşırı güven veya tam tersi olarak aşırı güvensizlik yaşama, ilişkilerde bu dengenin belirgin şekilde değişmesi.

Çalışma Alışkanlıkları: Normalden daha titiz veya gereğinden fazla çalışma eğilimi gösterme.

İletişim Zorlukları: Konuşma veya yazıda belirsizlik, kopukluk veya ifade eksikliği yaşama.

Endişe veya İlgisizlik: Önemsiz konularda aşırı endişe duyma veya gerçek problemler karşısında ilgisizlik ve kayıtsızlık gösterme.

Sağlık Odaklılık: Aşırı sağlıkla ilgilenme, sürekli sağlık konuları üzerinde durma.

Uyku Problemleri: Uyku düzeninde bozulma, zor uyuma veya gece boyunca sık sık uyanma.

Karanlık Düşünceler: Ölüm veya intihar düşüncelerinin sık sık tekrarlanması veya zihinde bu tür düşüncelerin oluşması.

Ayrıca tüm bunların yanında Baltaş ve Baltaş' a, (2013) göre, stresin artmasıyla birlikte sigara tüketimindeki artış, vücutta meydana gelen kimyasal değişikliklerle birlikte bağışıklık sistemini olumsuz etkiler. Bağışıklık sistemi zayıfladığında, vücut hastalıklara karşı daha duyarlı hale gelir. Kontrol altına alınamayan stres, bağışıklık sistemini baskılayarak ciddi hastalıkların ortaya çıkmasına zemin hazırlar.

Dolayısıyla, sigara kullanımındaki artış, zaten zorlu bir durum olan stresi daha da kötüleştirerek bedenın savunma mekanizmalarını etkileyebilir. Bu da uzun vadede sağlık sorunlarının ortaya çıkma riskini arttırır ve kontrol edilemeyen stresin ciddi hastalıklara neden olma riskini arttırır. Bu nedenle, stresle başa çıkmak için daha sağlıklı yöntemler aramak ve sigara gibi zararlı alışkanlıklardan uzak durmak önemlidir (Kaplan, 2021).

Stresin Örgütsel Sonuçları

Stresin örgütsel sonuçları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir ve bir örgütün genel işleyişini ve performansını etkiler. Bu sonuçları; artan devamsızlık, yaratıcılık ve yenilikçiliğin azalması, iş gören devir hızı, işte hataların artması, isabetsiz kararlar verme, mesleki hastalıklar, iş kazaları, verimsizlik ve performans düşüklüğü şeklinde sıralanır.

Artan Devamsızlık

Devamsızlık, iş görenlerin çalışma programlarına ve planlarına göre çalışmalarını gerektiren zamanlarda işe gelmemeleri olarak tanımlanabilir. Bazı iş görenlerin işlerini tamamen bırakmadan sayılı günler dahilinde geçici şekilde işe gelmeme durumlarına iş devamsızlığı denilmektedir. Bu devamsızlık çalışanların yıllık izin veya kısa süreli izinleri dahilinde olmadığı için işlerin aksamasına neden olmaktadır. Çalışanlar, stresin fiziksel ve zihinsel etkileriyle başa çıkmak için daha fazla hastalık izni veya kişisel izin alabileceğinden, yüksek düzeyde stres, devamsızlığın artmasına sebep olur. İşe devamsızlıkta buna bağlı olarak iş görenlerin fiziksel rahatsızlıklarının çalışmalarına engel olmaları durumunda ortaya çıkar (Bacak ve Yiğit, 2010).

Yaratıcılık ve Yenilikçiliğin Azalması

Çalışanlar, sürekli baskı altındayken yaratıcı düşünmeyi veya yenilikçi çözümler bulmakta zorlanacağından, stres yaratıcılığı ve yenilikçiliği bastırabilir. Stres örgüt yararına olacak olan bilişsel kapasitenin verimli kullanımını, riskle baş edebilme, zihinsel enerji, odak ve

motivasyonu etkili kullanma, iş birliği ve etkileşim içerisinde olma gibi yaratıcılığı arttıracak ve destekleyecek motive edici unsurları baskılayarak yok edebilir (İraz ve Altınışik, 2016).

İş Gören Devir Hızı

İş gören devri, bir işletmenin kadrosuna dahil edildikten sonra burada faaliyet gösteren bireylerin emeklilik, ölüm, işten uzaklaştırma veya işi terk etme gibi sebeplerle işten ayrılmalarını ifade eder. Bu ayrılmalar genellikle işveren ve iş gören arasında belirli şartlara bağlıdır. İş verenler tarafından yapılan toptan işten çıkarma ya da bireylerin emekliliğe bağlı olarak iş bırakmalarından ziyade iş verenlerin kendi iradeleri ile gerçekleştirilen işten çıkarmalar genellikle iş yerinde yaşanan şartların elverişsizliğinden ya da genel stres ortamlarının oluşmasından kaynaklanmaktadır (Yılmaz ve Halıcı, 2010).

İş Hataları

Çalışanlarda oluşan stresin önemli etkilerinden bir tanesi de bireylerde dikkat dağınıklığına ve konsantrasyon eksikliğine sebebiyet vermesidir. Stres altında olan bireyler, genellikle dikkatlerini toplamakta zorlanır. Zihinsel dağınıklık, düşünceler arasında gidip gelme ve odaklanmada zorluk yaşama gibi durumlar ortaya çıkar. Konsantrasyon zayıflığı, bir görev veya iş üzerinde sürekli olarak odaklanma yeteneğini kaybetme durumunu ifade eder. Bu durum, işin detaylarına dikkat edememekle beraber hatalar yapma riskini artırır (Aydın, 2020).

İsabetsiz Kararlar Verme

Karar verme, bir sorunu çözmek veya bir hedefe ulaşmak için mevcut seçenekler arasından en uygununu seçme sürecidir. Bu süreç, sorunun tanımlanması, seçeneklerin belirlenmesi, değerlendirme ve sonunda bir seçim yapma aşamalarını içerir. Stres altındaki bireyler, genellikle bilişsel ve duygusal kapasitelerini kaybeder. Bu durum, sorunları tam olarak anlama, uygun seçenekleri değerlendirme ve en iyi kararı alma yeteneklerini olumsuz etkiler. Dikkat dağınıklığı, hızlı karar verme eğilimi ve zihinsel karmaşa gibi faktörler, stresin karar verme sürecini olumsuz yönde etkileyen unsurlarıdır (Arslan, 2020).

Mesleki Hastalıklar

Mesleki hastalıklar, belirli mesleklerde veya iş yerlerinde mesleki etkilere bağlı olarak insan gruplarında ortaya çıkan ve bu etkilerin devam etmesi halinde giderek artan

rahatsızlıkları kapsar. Meslek hastalığı, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda, sigortalının çalıştığı işin özelliklerine göre herhangi bir sebeple ya da işin yürütülmesindeki sebeplerle tekrarlanan ve sürekli maruz kaldığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık ya da ruhsal çöküntü hali olarak tanımlanmaktadır. Dünya Çalışma Örgütü (ILO) meslek hastalığını şu şekilde tanımlamaktadır: İşle ilgili risk faktörlerine maruz kalmanın neden olduğu hastalıklar olarak tanımlanmaktadır. Personelin işin yapılması sürecinde maruz kaldığı fiziksel ve zihinsel yıpranma durumu da aynı zamanda bir meslek hastalığıdır (Özgen ve Yalçın, 2018).

İş Kazaları

İş kazaları, işin yapılması sırasında bir takım iç ve dış faktörlerin bir araya gelmesi sonucu meydana gelen, planlanmamış zarara sebebiyet veren olaylardır. İşyerinde kontrol edilemeyen olayların iş kazası sayılması için bu olayların kişisel zarara veya tahribata yol açması gerekir. İş kazalarının, kazaya maruz kalan kişiye fiziksel ve ruhsal zarar vermesinin yanı sıra diğer çalışanların güvenliğini tehlikeye düşürdüğü ve işletmelere de maddi manevi kayıplar verdiğini bilinmektedir (Sökmen, 2010). Stres veya gerginlik faktörlerine bağlı olarak kaza olasılığının artması şunları içerir: Hatalı davranış, tehlikeyi fark edememe, yanlış hız ve mesafe değerlendirme, ani heyecan, çabuk tepki verme, dikkati sürdürmemeye, sinirlilik ve korku, yavaş tepkiler, yüksek tansiyon, üzüntü ve depresyon, çabuk yorulma ve deneyimsizlik olarak sıralanabilir (Tutar, 2016).

Verimsizlik

Stres, üretkenlik ve verimlilikle olan ilişkisi nedeniyle ekonomik açıdan olumsuzluklara yol açabilir. Aşırı derecedeki stres, iş görenlerin fiziksel ve zihinsel dengelerini bozarak sorunlara yol açmaktadır. Hastalıkların artması, iş kazalarının çoğalması, iş gücü kaybı, sağlık harcamalarındaki artış, nitelikli personel kaybı, ödenen tazminatların ağır olması örgütlere maddi yük getirmektedir (Soysal, 2009).

Performans Düşüklüğü

Performans bir amacın, görevin veya işlevin yerine getirilmesi veya gerçekleştirilmesiyle ilişkilendirilen bir kavramdır. İster mal ister hizmet ister fikir olsun görevin yerine getirilmesi ve amaca ulaşılabilmesi için performansın görev çerçevesinde önceden belirlenmiş kriterleri karşılaması önemlidir (Helvacı, 2002). Performans, niceliksel veya niteliksel olarak belirlenebilen bir ölçü olarak tanımlanmaktadır. Bu ölçüm, bir faaliyetin

sonucunda neyin başarıldığını değerlendirmek için kullanılır. Başka bir deyişle, üstlenilen görev veya işlevin sonuçlarının ve etkinliğinin değerlendirilmesi işlevini görür. İş performansı, özellikle çalışanların işlerine karşı tutumuna odaklanan performansın bir alt kümesi olarak adlandırılır. İş performansının sadece faaliyetleri tamamlamakla ilgili olmadığını, aynı zamanda çalışanların işe yönelik yaklaşımları ve duygularıyla da ilgili olduğunu unutmamak gerekir. Çalışanların tutumları, işleriyle ilgili görevlerin genel performansında önemli bir rol oynamaktadır (Turunç, 2010).

2.10. Stres ve Performans İlişkisi

2.10.1. Performans Kavramı

Bir görevin etkin bir şekilde yerine getirilmesi, kişinin görevlerini başarıyla tamamlaması anlamına gelen performans kavramı, bir kişinin veya bir işin verimliliğini, başarısını ve etkinliğini değerlendirmek için kullanılan bir ölçüdür. Performans, belirli ölçütlere dayalı olarak değerlendirilir ve genellikle bir kişinin yeteneklerinin ve niteliklerinin belirlenen hedeflerle karşılaştırılmasıyla belirlenir. Bu kavram, işletme başarısı için kritik bir faktör olup, işletmelerin hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olmak için sürekli olarak izlenir ve değerlendirilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005).

Örgütsel davranış açısından performans, bir iş görene atfedilen değer ve katkıların ölçümüdür. İş görenin, örgütün belirlediği hedeflere ulaşmak için görevlerini ne kadar etkin bir şekilde yerine getirdiği, ürün ya da hizmetin kalitesi, verimliliği ve etkililiği gibi faktörler performansın temelini oluşturur. Performansın ölçülmesi, hem bireysel başarıyı değerlendirmek için kullanılır hem de örgütün genel amacına ne kadar katkı sağlandığını anlamak için önemlidir. Bu nedenle, performans sadece bireyin görevlerini yerine getirme süreciyle sınırlı kalmaz, aynı zamanda ürün, hizmet veya fikirlerin kalitesi ve değeri üzerinde de odaklanır (Helvacı, 2002).

Bir örgütün sürekli başarısı, çalışanlarının üstün performans sergilemeleri ve bu performansların etkili bir şekilde yönetilmesiyle yakından ilişkilidir. Çalışanların yeteneklerinin yöneticiler tarafından fark edilmesi ve takdir edilmesi, aynı zamanda gelişim alanlarının belirlenmesi ve çalışmalarının adil bir biçimde değerlendirilmesi, performansın belirlenmesinde kritik öneme sahiptir. Örgütler, çalışanlarının potansiyellerini en üst düzeyde kullanmalarını sağlamak ve onları motive etmek için performans yönetimi süreçlerini etkin bir şekilde uygularlar. Bu süreç, çalışanların kişisel ve mesleki gelişimlerine olanak sağlarken, örgütün hedeflerine ulaşmasına da önemli ölçüde katkı sağlar (Ateş ve Aldawoodi, 2021)

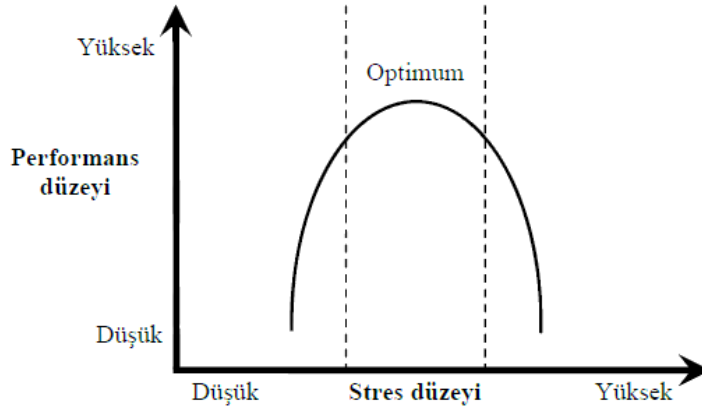
2.10.2. Örgütsel Stres ve Performans İlişkisi

Stres ve performans ilişkisiyle ilgili yapılan araştırmalar, 1908'de Yerkes ve Dodson'un yaptığı çalışma ile başlamıştır. Yerkes-Dodson Yasası olarak bilinen bu kavram, stresin ve performansın arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. İlk olarak fareler üzerinde yapılan deneylerle ortaya konan bu yasa, insanlar üzerinde de benzer Şekilde gözlemlenmiştir. Yerkes ve Dodson, performans ile stres düzeyi arasında bir eğri ilişkisi olduğunu öne sürmüştür. Başlangıçta, düşük stres düzeylerindeki performans düşüktür. Ancak stres düzeyi arttıkça performans da artar. Ancak belli bir noktadan sonra, stresin artması performansın azalmasına neden olur. Yani, optimal performans noktasına ulaşıldıktan sonra stresin artması, performansı olumsuz etkiler (Gökgöz, 2013).

Bu ilişki, aslında bir tür "ters U" veya "ters L" Şeklinde grafiksel olarak gösterilebilir. Başlangıçta artan stres, performansı artırırken, aşırı stres veya kaygı seviyesi performansı düşürebilir. Dolayısıyla, stres ve performans arasındaki ilişki doğrusal olmayıp, belirli bir noktada tersine dönüş gösterir. Bu nedenle, stres yönetimi ve performans konularında dengenin sağlanması önemlidir. Stres ve performans arasında dört ayrı olasılıktan bahsedilmektedir. Bunlar; “stres ve performans arasında ters U Şeklinde ilişki vardır, stres performansı artırır, stres performansı düşürür ve stres ile performans arasında hiçbir ilişki yoktur.” Şeklinde sıralanmaktadır. Bu varsayımları teker teker incelemek gerekirse (Türesin Tetik, Ataç ve Köse, 2018);

Birinci varsayım; stres ve performans arasındaki ilişkinin ters bir "U" eğrisi izlediğini öne sürmektedir. Düşük stres seviyelerinde bireyler yüksek üretkenlik için gerekli uyaranlardan yoksun olurlar. Benzer Şekilde, stresin yüksek olduğu durumlarda bireyler, enerjilerini performanslarını geliştirmeye odaklanmak yerine stresle baş etmeye harcarlar. Ancak normal bir stres ortamında performansın yüksek olduğu iddia edilir. Normal stres altında bireyler sadece görevlerini yerine getirmek için motive olmakla kalmaz, aynı zamanda sadece stresi yenmek yerine performanslarını artırmaya da çalışırlar. Bu varsayım, orta düzeydeki stresin bireyleri motive edici bir rol oynayacağı, onları çaba harcamaya ve daha iyi performans için çaba göstermeye teşvik edeceği fikrini yansıtmaktadır. Optimum seviyedeki stresin odaklanmanın, enerjinin ve üretkenliğin artmasında rol oynayacağı, aşırı düşük veya yüksek stres seviyelerinin ise motivasyonu azaltarak veya bireyleri stres etkenleriyle bunaltarak performansı engelleyeceği öne sürülmektedir (Ergül, 2012). Genel olarak bu varsayım, stres ve performans arasındaki karmaşık etkileşimin altını çizerek, çeşitli

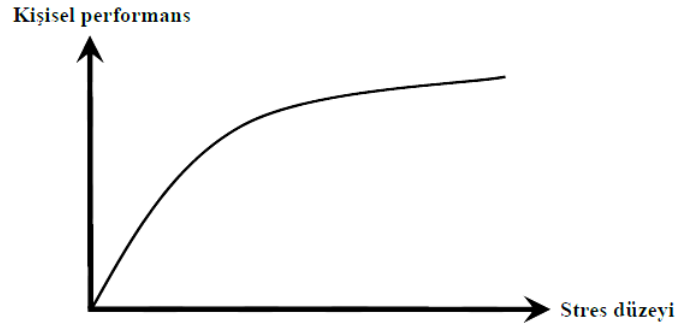
ortamlarda üretkenliği ve refahı sağlamak için uygun bir dengeyi korumanın önemini vurgulamaktadır.



Şekil 2.6: Stres ve performans arasındaki ters U ilişkisi (Akgündüz, 2006)

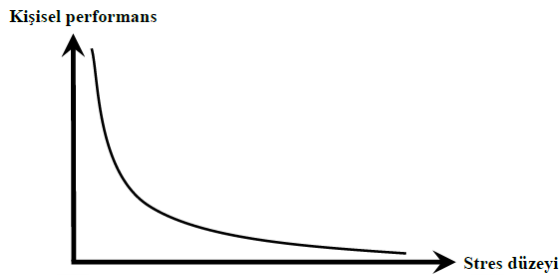
İkinci varsayım; stres ve performans arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu ileri sürmektedir. Bu, stres seviyeleri arttıkça performansın da doğrusal bir şekilde arttığı anlamına gelir. Minimum rekabet veya baskının olduğu düşük stres seviyelerinde performansta önemli bir artış olmayabilir. Bireylerin rekabetle karşı karşıya kaldığı orta derecede stresli bir ortamda ortalama performans beklenir. Bununla birlikte, yüksek stres seviyelerinde, en uygun rekabetin en uygun performansa yol açacağına inanılmaktadır (Bilgili ve Tekin, 2019).

Bu varsayım basit olmasına rağmen stres algısındaki bireysel farklılıkların dikkate alınmadığından dolayı bir takım kavramsal yetersizliklere sahiptir. Herkes strese aynı şekilde tepki vermez ve bir kişi için motive edici olan şey, bir başkası için bunaltıcı olabilir. Örneğin, rekabette başarılı olan ve başarı arzusuyla hareket eden bireyler, yüksek stresli koşullar altında gerçekten de iyi performans gösterebilirler. Ancak başarıya meyilli olmayan veya görevleri ulaşılamaz olarak algılayan bireylerin, yüksek stresli rekabet ortamlarında başarılı olma ihtimallerinin düşük olduğunu kabul etmek önemlidir. Dolayısıyla bu varsayım, performans sonuçlarının belirlenmesinde stres, bireysel farklılıklar ve görev algıları arasındaki karmaşık etkileşimi basitleştirmektedir (Akgündüz, 2006).



Şekil 2.7: Stres ve performans arasındaki doğrusal ilişki (Yılmaz O., 2006).

Üçüncü varsayım; stres ve performans arasında ters doğrusal bir ilişki olduğunu öne sürmektedir. Bu görüşe göre stres hem bireyler hem de örgütler için zararlı kabul edilmektedir. Bireyler stresle karşılaştıklarında, stresle baş etmeye çalışmak veya kaçınma taktikleri uygulamak gibi davranışlarda bulunurlar bu da performanslarını zayıflatır. Ancak varsayım, stres yaşamının bireylerin olaylara hazırlıklı olmasını ve gerekli önlemleri almalarının önemini de vurgulamaktadır (Bayrak Kök, 2006). Bazı durumlarda stres, bireylerin dikkatlerini ve kaynaklarını daha fazla farkındalık ve çaba gerektiren görevlere odaklamaları için bir sinyal görevi görür. Varsayım, stresin performans üzerindeki olası olumsuz etkilerini vurgularken, aynı zamanda stres tepkilerinin bireyler arasında farklılık gösterebileceğini ve ortaya çıktıkları bağlamdan etkilenebileceğini de kabul eder. Bazı bireyler orta düzeydeki stres altında başarılı olurken, diğerleri düşük düzeydeki stresle bile başa çıkmakta zorlanır. Son olarak üçüncü varsayım, stres ile performans arasındaki karmaşık ilişkiyi anlamının önemini ve stresin olumsuz etkilerini hafifletirken bireysel ve kurumsal sonuçları iyileştirmede potansiyel faydalarından yararlanmayı sağlayacak stratejilere olan ihtiyacın altını çizmektedir (Tozkoparan, 2021).



Şekil 2.8: Stres ve performans arasındaki ters doğrusal ilişki (Yılmaz O., 2006).

Dördüncü varsayım; iş stresinin iş performansı ile hiçbir ilişkisi olmadığını ve birey ile örgüt arasındaki psikolojik sözleşme kavramından kaynaklandığını öne sürmektedir. Bu bakış açısına göre bireyler, performanslarının karşılığını aldıklarını anlayan rasyonel varlıklar

olarak görülmektedir. Bu nedenle öncelikli kaygıları, organizasyon içindeki rol ve sorumluluklarına ilişkin beklentileri yerine getirmektir. Bu modelde bireylerin, stres etkenlerinin veya diğer engellerin varlığına bakılmaksızın, beklenen performans düzeyine ulaşmayı hedeflediklerine inanılmaktadır. Bu varsayım, bireylerin stres seviyeleri ne olursa olsun en iyi performansı göstermeye devam edeceklerini varsayarak, stresin bireysel refah ve performans üzerindeki potansiyel etkisini göz ardı etmektedir (Baytar, 2010).

Bu varsayım, bireylerin işyerinde bilişsel işlevlerini, duygusal refahlarını ve genel iş performanslarını etkileyebilecek çeşitli stres etkenleri yaşayabilecekleri gerçeğini göz ardı etmektedir. Yüksek düzeyde stres, tükenmişliğe, verimliliğin azalmasına ve iş tatmininin azalmasına neden olabilir ve sonuçta kurumsal verimliliği etkileyebilir. Üstelik bu varsayım, başa çıkma mekanizmaları ve dayanıklılık seviyelerindeki bireysel farklılıkların yanı sıra iş yükü, iş tasarımı ve organizasyonel kültür gibi faktörlerin stres ve performans sonuçları üzerindeki etkisini de dikkate almamaktadır. Özetle dördüncü varsayım, bireyler ve örgütleri arasındaki psikolojik sözleşmenin önemini vurgularken, iş stresi ile iş performansı arasındaki karmaşık ilişkiyi basitleştirmekte ve stresin bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki potansiyel sonuçlarını göz ardı etmektedir (Yılmaz, 2019).

Stres ve performans arasındaki ilişkiyi araştıran birçok çalışmanın sonucunda farklı bulgular elde edilebilir. Bireylerin çalışma ortamları, iş arkadaşları, iş gereksinimleri, hedefleri, beklentileri, kişisel farklılıkları ve iş ortamındaki stres kaynakları her bir kişiyi farklı şekilde etkiler. Bu da performanslarına farklı şekilde yansır. Stres ve performans arasındaki ilişki araştırmacılar tarafından çeşitli şekillerde açıklansa da literatürde genel anlamıyla kabul görmüş olan ters U eğrisi ile açıklanan ilişkidir. Bu aynı zamanda psikoloji ve örgütsel davranış literatüründe de yaygın olarak kabul edilen bir kavramdır. Bu eğri, performansın orta düzey stresle artma eğiliminde olduğunu, optimum noktaya ulaştığını, ancak aşırı stresle birlikte azaldığını göstermektedir (Ömeroğlu, 2015).

Bireyler için orta düzeyde bir stres, odaklanmayı, dikkati ve üretkenliği artıran motive edici bir faktör olarak görülmektedir. Ancak aşırı stres, bilişsel ve duygusal kaynakları zorlayabilir, performansın düşmesine, tükenmişliğe ve diğer olumsuz sonuçlara yol açabilir. Tersine, çok az stres, can sıkıntısına, katılım eksikliğine ve görevleri etkili bir şekilde yerine getirme motivasyonunun azalmasına neden olabilir. Orta düzeyde bir stres yaşamak aslında çalışanlar için faydalı olabilir. Bireyleri daha iyi performans göstermeye, meşgul olmaya ve görevlerine odaklanmaya teşvik eder. Bu düzeydeki stres, rutin iş yaşamının monotonluğunu

kırmaya yardımcı olur ve çalışanları rollerine uyum sağlamaya, alanları ile ilgili bilgi düzeylerini arttırmaya ve örgüt olarak büyümeye teşvik eder (Kurşunoğlu, 2022).

Kişinin kendi stres seviyelerini ve tepkilerini tanıması ve anlaması, optimum performansı ve refahı sürdürmek için çok önemlidir. Bireyler, farkındalık uygulamak, sağlıklı bir iş-yaşam dengesini sürdürmek, düzenli egzersiz yapmak, sosyal destek aramak ve gerçekçi hedefler ve beklentiler belirlemek gibi stresi etkili bir şekilde yönetmek için stratejiler geliştirebilirler. Yönetilebilir bir stres, bir bireyin potansiyelini açığa çıkarmasına yardımcı olur ve performansını artırır. Bu stres, bireyin sınırlarını zorlayarak onları yeni beceriler geliştirmeye, daha yaratıcı çözümler bulmaya ve daha etkili bir şekilde problem çözmeye teşvik eder. Birçok durumda, bir miktar stres, bireyleri motive eder ve dikkatlerini artırır, bu da daha verimli çalışmalarına yardımcı olur. Ancak, bu stresin belirli bir düzeyi aşması durumunda, performansı olumsuz etkiler ve kişinin sağlığına zarar verir. Bireyler, stresi etkili bir şekilde yönetmek için farkındalık geliştirmeli, stresle başa çıkma becerilerini güçlendirmeli ve destek sistemlerinden yararlanmalı. Aynı zamanda, iş ortamlarının da stres düzeylerini azaltacak politikalar ve uygulamalar geliştirmesi ve desteklemesi önemlidir. (Yamaç ve Türker, 2014).

Tüm bu araştırmalar ve açıklamalar ışığında stresin öğretmenlerin performansı üzerindeki etkisini değerlendirmek gerekirse literatürde kabul görmüş olan stres ile performans arasındaki ilişkiyi açıklayan ters U ilişkisine bağlı olarak stresin az olduğu durumlarda öğretmenlerin sıkıldıkları, bir işi yapmak için çabalarının, motivasyon ve isteklerinin yetersiz kaldığını görmekteyiz, stres düzeyi belirli seviyede artış göstererek optimum düzeye geldiğinde ise öğretmenlerin okul örgütü ve öğrencileri için daha verimli olduğu, mesleki doyumlarının arttığı, ders verimlerinin yükselerek yapılan etkinliklere geri dönüşlerin başarılı olduğu ve öğrenci başarısının öğretmenin motivasyonuna ve performansına bağlı olarak arttığı gözlemlenmektedir (Ceyhan, 2012). Stresin yoğun olduğu dönemlerde ve öğretmenin kendini baskı altında hissettiği zamanlarda performansının düştüğü, kendini yetersiz ve suçlu hissettiği, örgütle ilgili bir görevinde başarılı olsa bile örgüt üyeleri ve idarecileri tarafından gerekli takdiri göremeyeceği düşüncesiyle kendini örgüt kültürü ve işlerinden soyutlayarak örgütsel yabancılaşma neticesinde örgütten soğuduğu, kendini geri plana attığı bilinmektedir. Bazı öğretmenlerimiz ise örgüt kültürü ve örgüte bağlılıklarının az olmasından kaynaklı örgütsel adaletle güvenmedikleri için düşüncelerini, fikirlerini, kaygı ve endişelerini dile getirmeyerek örgütsel sessizliğe bürünürler. Örgütsel

sessizlik ve örgütsel yabancılaşma yaşanan okullarda sadece öğretmenler ya da idareciler bu durumun etkisinde kalmayıp öğretmenlerin motivasyon ve moral düşüklüğüne bağlı olarak öğrencilerin başarısının azaldığı, sınıf kültürünün gelişmediği ve öğrencilerin derslerden verim alamadığı bilinmektedir. Stres ve baskı altında mesleğini yapmaya çabalayan bir öğretmen ders planlama ve derse hazır şekilde gelme, zamanı verimli kullanma, sınıfı yönetme, disiplini ve öğrenci motivasyonunu artırma, veliler, öğretmenler ve öğrencilerle etkili iletişim kurma, iş birliği ve iş verimliliğini sağlama, öğrencilerle sağlıklı bir bağ kurma, öğrencilerin duygusal ve akademik ihtiyaçlarını karşılama, mesleki gelişimi için profesyonel gelişim fırsatlarına katılma, yeni öğretim tekniklerini ve stratejilerini uygulama gibi pek çok konuda zorluklar yaşayabilir (Aslan, 1995).

Örgüt iklimi, öğretmenlerin motivasyonu, bağlılığı, iş tatmini ve performansı üzerinde büyük etkiye sahiptir. Olumlu bir örgüt iklimi, öğretmenlerin daha mutlu, daha verimli ve daha motive olmasına yardımcı olabilirken, olumsuz bir örgüt iklimi ise öğretmenlerin memnuniyetsizliğine, stres ve işten ayrılma gibi problemlere neden olabilmektedir (Çelikkaleli, 2020).

Bu nedenle, okul idarecileri olumlu bir çalışma ortamı sağlamak ve olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak için çaba harcamalıdır. Bu, liderlik yaklaşımlarının, iletişim stratejilerinin, ödüllendirme ve geri bildirim politikalarının, çalışma ortamının ve örgüt kültürünün dikkatlice yönetilmesini zorunlu kılmaktadır. İdareciler öğretmenlerin stres düzeylerini azaltmak ve onların performanslarını en üst seviyede göstermelerini sağlamak için; düzenli mola ve dinlenme süreleri planlama, öğretmenler arasında görev ve sorumlulukları dengeli bir şekilde paylaşırma, açık iletişim kanallarını kullanarak öğretmenlerle sürekli iletişim halinde olma, öğretmenlere mesleki gelişimleri ve becerilerini arttırmaları için eğitim ve gelişim fırsatları verme, öğretmenlerin stresle başa çıkmaları için onlara seminer ve stres yönetim programlarına katılma fırsatı verme, olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturmak gibi stresle başa çıkma yöntemlerini uygulayarak öğretmenlerin stres düzeylerinin optimum seviyede kalmasını sağlamalı ve öğretmenlerin güven, huzur, mutluluk ve bağlılık içerisinde çalışmalarını için gerekli olan tedbirleri almalıdırlar (Ok, 2006).

2.11. İlgili Araştırmalar

2.11.1. Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Ataklı (1999) “Stres kaynakları, stresin öğretmenlik mesleğindeki yeri, okul yönetici ve velilerin anlayışlılık düzeyi üzerine öğretmenlerin görüşleri” isimli makale araştırmasını

191 öğretmen ile 31 madde içeren anketle gerçekleştirmiştir. Çalışmanın neticesinde önem arz etme durumuna göre, gelirin hayat standartlarına yetmemesinin, eğitim ve öğretim plan programlarının sürekli değişikliğe uğramasının, öğretmenlik mesleğinin toplumsal değerinin düşmesinin, materyal yetersizliğinin, ailelerin öğretmen ve öğrencilere yardımcı olmamasının öğretmenler arasında stres meydana getiren kaynakların temelini oluşturduğunu; materyal yetersizliğinin göreve yeni başlayan öğretmenleri, görevde basamak atlama ihtimalinin düşüklüğü ve öğretmenlik mesleğinin toplumsal değerinin düşmesinin orta yaş grubundaki öğretmenlere etkisinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Çardak' ın (2002) çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu ile stresle başa çıkma süreçleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin yaş, cinsiyet, bölüm ve kıdem değişkenleriyle stresle baş edebilme arasında kayda değer bir ilişki tespit edilmiştir. İlköğretim okullarında hizmetini sürdüren öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleriyle iş tatminleri arasında mantıklı bir fark görülmediği ortaya konmuştur.

Bozkurt (2004) "İlkokul Öğretmenlerinde Stresli Yaşam Olayları ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi" başlıklı çalışmasında araştırmanın örneklemini İzmir il merkezinde bulunan 123 sınıf öğretmeni oluşturmuştur. Araştırma bulguları, örnekleme yer alan öğretmenlerin stresli yaşam olayları toplam puanına bakıldığında genel olarak düşük düzeyde stres yaşadıklarını ortaya koymuştur. İlginçtir ki stres düzeyi düşük olan öğretmenlerde stresli yaşam olayları ölçeği ile stresle başa çıkma alt ölçekleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ancak yüksek düzeyde stres yaşayanlarda yaşam olayları ile sosyal destek alt ölçeği arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, stresli yaşam olaylarının yüksek düzeylerinin, öğretmenler arasında algılanan sosyal desteğin düşük düzeyleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir.

Karadavut' un (2005) "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları" isimli çalışmasında stresin kaynaklarını, stresin dışı vurumlarını ve stresle başa çıkma yollarını farklı unsurları göz önünde bulundurarak incelemiştir. Araştırmada öğretmenlerin çoğunlukla kariyer değişkeninin yarattığı stresten etkilendiğinin altı çizilmiştir. Kariyer değişkeni ile alakalı stres kaynaklarına yönelik öğretmen fikirlerinde kıdem, branş ve mezuniyet değişkenine bağlı mantıklı bir farklılık tespit edilmemiştir.

Argon ve Ateş' in (2007) "İlköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörleri" adlı makalelerinde, ilkokulda görevli öğretmenlerin örgüt ortamında etkisi altında kaldıkları stres unsurlarını gün yüzüne çıkarmak ve bu unsurların kişisel özelliklere göre değişiklik gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırma neticesinde; öğretmenlerin etkisi altında kaldıkları stres başlıkları arasında toplumsal çevre kaynaklanan unsurlar baş sırada yer alırken iş hayatıyla ilgili sebepler sonda yer almıştır. Bireysel özellikler açısından bakıldığında öğretmenlerin stres etmenlerine yönelik bakış açıları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir.

Doğan Yıldırım (2008) "Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Yöntemleri (Kilis İli Örneği)" başlıklı yüksek lisans tezinde araştırmacı tarafından tarama modeli ve ölçme aracı olarak geliştirilen beşli likert tipi üç bölümlü anketi kullanarak bir çalışma yürütmüştür. Araştırmaya Kilis ilindeki 20 okuldan 200 sınıf öğretmeni katılmıştır. Araştırma bulguları, öğretmenlerde yaşanan stresin en yüksek düzeyinin velilerin ilgisizliğinden kaynaklandığını ortaya koymuş, ancak cinsiyet, mezuniyet durumu ve mezun olunan alana göre stres kaynaklarının alt boyutlarından kaynaklanan stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Okul olanakları, denetim ve öğrencilerle ilgili stres düzeylerinde mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar gözlenmiştir. Ayrıca öğretmenlik mesleğine ilişkin stres düzeyleri medeni duruma göre anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Sınıf öğretmenlerinin stresle baş etmede en sık kullandıkları yöntemleri arasında sevdikleriyle vakit geçirmek, olumlu sohbetler yapmak ve stresle baş etmeye yönelik ortamlar yaratmak yer almıştır. Ayrıca sevdikleriyle vakit geçirme, dua etme, zaman planlaması yapma, stresli durumları güvenilen kişilerle paylaşma sıklığında cinsiyete göre anlamlı farklılıklar görülmüştür. Spor yapma sıklığı mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık gösterirken, sevdikleriyle vakit geçirme sıklığı medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermiştir.

Özbaş'ın (2019) "Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi" adlı çalışmasında öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri arasında belirsiz bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir yandan örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri, öğretmenlerin iş tatminliklerini kayda değer olarak belirlemektedir.

Bayramoğlu ve arkadaşları (2020), "Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Stresin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde Duygusal Bağlılığın Aracılık Rolü" isimli çalışmalarında

yaşanılan örgütsel stresle iş performansı arasında etkisiz, düşük ve negatif yönlü ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca araştırmada, katılımcıların stresle baş etmede tercih ettikleri başa çıkma tarzının başında "kendine güvenen yaklaşım" tarzının geldiği görülmüştür. Bu durum ilkökul öğretmenlerinin stresli durumlarla baş etmede kendinden emin ve değişime açık bir yaklaşım sergilediklerini göstermektedir.

2.11.2. Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Kelly ve Berthelsen, (1995) tarafından yazılan "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Stres Deneyimleri" adlı makalenin amacı, öğretmenlerin temel stres kaynaklarını belirlemektir. Araştırmada, öğretmenlere belirlenen temaların onlar için bir stres kaynağı olup olmadığı sorulmuş ve geri bildirimler toplanmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, okul öncesi öğretmenlerinin başlıca stres kaynakları arasında zaman baskısı, çocukların ihtiyaçlarını karşılamak, eğitim dışı görevler, erken çocukluk eğitimi felsefesi ve uygulama bakımı, kişisel ihtiyaçlarını karşılayamamak, çocukların ebeveynleri ile yaşanan sorunlar, kişilerarası ilişkiler ve tutumlar ile erken çocukluk programları hakkında algılar yer almaktadır.

Boyle ve arkadaşları (1995) çalışmalarında öğretmen stresi, iş tatmini ve kariyer bağlılığı arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamışlardır. Araştırma, Malta ve Gozo adalarında çalışan 710 öğretmeni kapsamıştır. Öğretmen stresini ölçmek için kullanılan 20 maddelik envantere temel bileşen analizi uygulanmış ve sonuçta dört ana boyut belirlenmiştir: istenmeyen öğrenci davranışları, zaman ve kaynak yetersizlikleri, mesleki tanınma gereksinimleri ve zayıf kişilerarası ilişkiler.

Tsai ve arkadaşları (2006) tarafından gerçekleştirilen araştırma, kadın okul öncesi öğretmenlerinin stres kaynaklarını ve belirtilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini, Hong Kong'da görev yapan 113 kadın okul öncesi öğretmeninden oluşmaktadır. Veriler, 'Öğretmen Stres Envanteri' kullanılarak toplanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, zaman yönetimi okul öncesi öğretmenleri için önemli bir stres faktörü olarak belirlenmiştir. Hazırlık için yeterli zamanın olmaması, fazla iş yükü, sınıf mevcudunun fazla olması, kişisel önceliklerin geri planda kalması ve çok sayıda idari evrak doldurma zorunluluğu gibi durumlar işe bağlı stresörler olarak tanımlanmış ve bu faktörler okul öncesi öğretmenlerinin başlıca stres kaynakları arasında yer almıştır.

Yusof (2011) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Malezya'daki okul müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin stres düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma,

öğretmenlerin okul müdürlerinin liderlik yaklaşımlarını önemsediklerini göstermiştir. Sonuçlara göre, okul müdürlerinin liderlik tarzları ile öğretmenlerin stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Liu ve Onwuegbuzie (2012) tarafından Çin'deki ortaokul öğretmenleriyle yapılan araştırma, öğretmenlerin yüksek düzeyde stres yaşama nedenlerini ortaya koymuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, düşük maaşlar, yetersiz mola ve tatil süreleri, yoğun iş yükü ve öğrenci davranışları, öğretmenlerin başlıca stres kaynakları olarak belirlenmiştir.

Hasan (2014) tarafından Haridwar'da gerçekleştirilen çalışmanın amacı, ilkokul öğretmenlerinin stres düzeylerini belirlemek olmuştur. Araştırmada, özel ve devlet okullarında görev yapan 100 öğretmene Mesleki Stres Ölçeği uygulanmıştır. Sonuçlar, ilkokul öğretmenlerinin yüksek düzeyde strese maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, özel okullarda çalışan öğretmenlerin, devlet okullarında çalışan meslektaşlarına göre daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir.

Harmsen ve arkadaşları (2018) tarafından yürütülen çalışmanın amacı, mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin algıladıkları stres kaynakları, strese verdikleri tepkiler, gözlemlenen öğretmen davranışları ve yıpranma durumları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmaya, meslekte yeni olan 143 öğretmen katılmıştır. Bulgular, yeni öğretmenlerin öğrenci davranışlarına yönelik olumsuz algıları ile yaşadıkları stres arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca, hoşnutsuzluğun yıpranma ile de pozitif bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

İlgili araştırmalar eşliğinde genel bir çıkarım yapmak gerekirse öğretmenleri gündelik hayatlarından ziyade okullarda yaşanan farklı kaynaklara bağlı ortaya çıkan stres durumları daha çok etkilemektedir. Strese giren öğretmenler ise mesleki doyum ve performansını verimli şekilde sergilemekte sorunlar yaşamaktadır. Yapılan bu çalışmada literatürden farklı olarak sınıf öğretmenleri ile çalışılmış olup yaşanan örgütsel stresin direk performansa olan etkisi incelenmiştir ve başka değişkenlere yer verilmemiştir. Bu yönüyle çalışmamız, öğretmenlerin iş stresinin nasıl bir etkiye sahip olduğunu anlamak için çerçeve sunabilir. Bu çalışmanın bulguları sonucunda, sınıf öğretmenlerinin okullarında örgütsel strese sebebiyet veren faktörlere ışık tutması ve bu stresli durumun öğretmen performansı üzerindeki olumsuz etkilerinin aydınlatılmasıyla mevcut literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Bu araştırma, sınıf öğretmenlerinin okulların örgütsel bağlamı içerisinde karşılaştıkları belirli

stres etkenlerine ilişkin bilgiler sunarak literatürü zenginleştirme potansiyeline sahiptir. Stres kaynaklarını ve bunların öğretmenlerin performansı üzerindeki etkilerini belirleyerek, bu çalışma öğretmenlerin refahını iyileştirmeyi ve okullarda elverişli çalışma ortamlarını teşvik etmeyi amaçlayan eğitim uygulamaları ve politikaları için değerli çıkarımlar sağlayabilir.



BÖLÜM 3

3. YÖNTEM

Bu bölümde alt başlıklar halinde araştırmanın modeline, evrenine ve örnekleme, veri toplama araç veya tekniklerine, verilerin toplanmasına ve verilerin analizine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ile performansları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla nicel bir çalışma olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma bu bakımdan ilişkisel tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. Araştırma, 2023-2024 eğitim öğretim yılında Konya ili merkez ilçelerinde kolay ulaşılabilen devlet okullarında görevli gönüllü sınıf öğretmenleriyle yapılmıştır. Örnekleme dair betimleyici bilgiler Tablo verilmiştir. Genel tarama modeli, pek çok benzer elemanın bulunduğu bir evrende, evrenle ilgili genel geçer bir hükme ulaşmak amacıyla evrenin bütünü veya evrenden seçilecek örneklem içerisinde gerçekleştirilen tarama sürecidir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken içerisindeki değişim seviyesini tespit etmeyi amaçlayan genel bir tarama modelidir (Karasar, 2017). İlişkisel tarama modeline dayalı araştırmalarda, bir durum ya da olay olduğu gibi tanımlanırken, bu duruma etki eden değişkenler arasındaki ilişkiler, etkiler ve bu etkilerin dereceleri de belirlenmektedir (Kaya, Balay ve Göçen, 2012).

3.2. Veri Toplama Araç ve Teknikleri

Araştırmada üç adet veri toplama aracı kullanılmıştır.

3.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet yılı olarak beş adet değişkenden meydana gelmektedir.

Tablo 3.1. Katılımcıların Betimsel Bulguları

	Cinsiyet	Yaş	Medeni Durum	Öğrenim Durumu	Hizmet Yılı
Katılımcılar	Kadın (%53,5)	41-49 yaş (%28,2)	Evli (%84,5)	Lisans (%73,2)	20 yıl ve üstü (%42,3)
	Erkek (%46,5)	50 ve üstü (%27,5)	Bekar (%15,5)	Lisansüstü (%26,8)	

3.2.2. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği

Karadavut' un (2005) geliştirdiği örgütsel stres kaynaklarını belirlemeye yönelik beş bölümden oluşan 37 maddelik beşli likert olarak düzenlenen “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin beş bölümü; kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri (M1, M2, M3, M4, M5, M6), işe özgü stres etkenleri (M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16), örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri (M17, M18, M19, M20, M21, M22), örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres etkenleri (M23, M24, M25, M26, M27, M28, M29), işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenlerinden (M30, M31, M32, M33, M34, M35, M36, M37) oluşmaktadır.

Araştırmada kullanılan Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinin geçerliliği ve güvenilirliği Karadavut, (2005) tarafından yapı geçerliliği ise uzman görüşüne uygun olarak yapılmış ve bu anketin alt boyutlarına ilişkin ifadeler alan uzmanlarının kontrolü altında oluşturulmaya çalışılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği de ölçeği geliştiren kişi tarafından güvenilirlik çalışması için her bir boyutun kendi içinde güvenilirlik katsayısı olan Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. Karadavut tarafından yapılan güvenilirlik testlerinde Cronbach Alpha değerleri; birinci bölüm 0.840, ikinci bölüm 0.798, üçüncü bölüm 0.793, dördüncü bölüm 0.851, beşinci bölüm için ise 0.902 olarak bulunmuştur (Karadavut, 2005). Kendi bulduğum Cronbach Alpha değeri de istatistik olarak anlamlı bulunmuştur ($0,944 > 0,07$). Ölçeğimiz güvenilirdir.

3.2.3. İş Performans Ölçeği

Gürbüz ve Ayhan' ın (2017) birlikte geliştirdiği 9 maddelik beşli likert “İş Performans Ölçeği” kullanılmıştır. Derecelendirme; 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ortadayım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum olarak yapılmıştır. İş Performans Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliği de ölçeği geliştiren kişi tarafından test edilmiş ve kullanıma uygun olmayan bir durum bulunmamıştır (Gürbüz ve Ayhan, 2017). İş performans ölçeğinin

güvenirliğini test etmeye yönelik kendi bulduğum Cronbach Alpha değeri istatistik olarak anlamlı bulunmuştur ($0,913 > 0,07$). Ölçeğimiz güveniliridir.

3.3. Verilerin Toplanması

Yapılacak araştırmada veriler Kişisel Bilgi Formu, Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği ve İş Performans Ölçeği gerekli izinler alınarak ve 05/02/2024 ve 14/06/2024 tarihleri arasında toplanmış ve çalışma için kullanılmıştır.

Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olarak kabul gören Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak ya da tespit etmek için kullanılan bir ölçme türüdür. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin, birbirleriyle tutarlı ve bir o kadar da aynı özelliği ölçmeye yarayan maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki tablolar incelendiğinde Öğretmen Stres Ölçeği ve İş Performans Ölçeğinin maddelerinin birbirleri ile tutarlı olduğu ve her maddenin aynı özelliği ölçtüğü yapılan güvenilirlik testleri ile belirlenmiştir (Kula Kartal ve Mor Dirlik, 2016).

3.4. Verilerin Çözümlemesi

Araştırma verilerinin normallik varsayımı testleri SPSS programında yapılmıştır. Bu sonuçlar neticesinde basıklık ve çarpıklık değerleri [Tabachnick and Fidell, 2013 B.G. Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics Pearson, Boston (2013)]' e göre +1,5 ve -1,5 aralığında çıktığı için normal dağılım gösterdiği varsayılmıştır (Basıklık: 0,412; Çarpıklık:-0,248). Normal dağılım gösterdiği için verilerin analizi aşamasında yüzde, frekans, ortalama, ilişkisiz örneklem için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık olması durumunda hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testi yapılmıştır. Anlamlılık testlerinin hepsinde $p \leq 0,05$ düzeyi esas alınmıştır.

BÖLÜM 4

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, Konya merkez ilçelerde görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanan ölçek sonuçlarına ait bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Birinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres durumları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.1. Örgütsel stres ile cinsiyet arasındaki ilişki

Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t testi	
				t	P
Kadın	76	71,72	23,931	-2,343	0,021*
Erkek	66	81,17	23,973		

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel stres durumlarına yönelik algıları cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($P=0,021 < 0,05$). Erkek sınıf öğretmenlerinin stres durumlarının ortalaması ($\bar{x}=81,17$), kadın sınıf öğretmenlerinin stres durumlarının ortalamasından ($\bar{x}=71,72$) fazladır.

4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

İkinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin performansları ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.2. Performans ile cinsiyet arasındaki ilişki

Cinsiyet	N	\bar{X}	S	t testi	
				t	P
Kadın	76	40,24	4,501	3,133	0,002*
Erkek	66	37,35	6,205		

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin performanslarına yönelik algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($P=0,002<0,05$). Kadın sınıf öğretmenlerinin performanslarının ortalaması ($\bar{x}=40,24$), erkek sınıf öğretmenlerinin performans ortalamasından ($\bar{x}=37,35$) fazladır.

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Üçüncü alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres durumları ile medeni halleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.3. Örgütsel stres ile medeni durum ilişkisi

Medeni Durum	N	\bar{X}	S	t testi	
				t	P
Evli	120	77,11	22,764	0,910	0,371
Bekar	22	70,68	31,643		

* $p\leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel stres durumlarına yönelik algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P=0,371>0,05$). Evli öğretmenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{x}=77,11$), bekar öğretmenlerin aritmetik ortalamasından ($\bar{x}=70,68$) fazladır.

4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Dördüncü alt problem “Sınıf öğretmenlerinin performansları ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.4. Performans ile medeni durum ilişkisi

Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t testi	
				t	P
Evli	120	38,72	5,697	-1,046	0,303
Bekar	22	39,86	4,528		

* $p\leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin performanslarına yönelik algıları medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P=0,303>0,05$). Bekar

öğretmenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{x}=39,86$) evli öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından ($\bar{x}=38,72$) fazladır.

4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Beşinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.5. Örgütsel stres ile öğrenim düzeyi ilişkisi

Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS	t testi	
				t	P
Lisans	104	77,11	23,807	0,774	0,442
Lisansüstü	38	73,39	25,836		

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel stres durumlarına yönelik algıları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P=0,442 > 0,05$). Lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalaması ($\bar{x}=77,11$) lisansüstü mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamasından ($\bar{x}=73,39$) fazladır.

4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular

Altıncı alt problem “Sınıf öğretmenlerinin performansları ile öğrenim durumları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.6. Performans ile öğrenim düzeyi ilişkisi

Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	SS	t testi	
				t	P
Lisans	104	38,67	5,903	-0,902	0,369
Lisansüstü	38	39,50	4,379		

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablo incelendiğinde öğretmenlerin performanslarına yönelik algıları öğrenim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($P=0,3692 > 0,05$). Lisansüstü mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{x}=39,50$) lisans mezunu öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından ($\bar{x}=38,67$) fazladır.

4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Yedinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri ile yaşları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.7. Örgütsel stres ile yaş arasındaki ilişki

Yaş	N	\bar{X}	SS
25-29	8	74,38	38,426
30-35	30	77,53	23,408
36-40	25	75,32	23,354
41-49	40	72,58	24,689
50 ve üstü	39	79,51	22,548
Toplam	142	76,11	24,329

Tablo 4.8. Tek yönlü varyans testi (ANOVA)

		Kareler Toplamı	Katılımcı Sayısı	Ortalamanın Karesi	F	P
Stres Toplam Puan	Gruplar Arasında	1051.897	4	262,974	0,437	0,782
	Gruplar İçinde	82406.300	137	601,506		
	Toplam	83458.197	141			

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablolar incelendiğinde örgütsel stress kaynakları ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,437$; $P=0,782 > 0,05$). 50 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlerin aritmetik ortalamaları ($\bar{x}=79,51$) diğer yaş grubundaki öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından fazladır.

4.8. Sekizinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Sekizinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin performansları ile yaşları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.9. Performans ile yaş arasındaki ilişki

Yaş	N	\bar{X}	SS
25-29	8	42,38	3,777
30-35	30	38,70	5,011
36-40	25	37,32	6,581
41-49	40	40,48	3,896
50 ve üstü	39	37,72	6,374
Toplam	142	38,89	5,534

Tablo 4.10. Tek yönlü varyans testi (ANOVA)

		Kareler Toplamı	Katılımcı Sayısı	Ortalamanın Karesi	F	P
Stres Toplam Puan	Gruplar Arasında	313,928	4	78,482	2,686	0,034*
	Gruplar İçinde	4003,487	137	29,223		
	Toplam	4317,415	141			

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablolar incelendiğinde iş performans ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,686$; $P=0,034 < 0,05$). Bu sonucun ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını saptamak üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir. ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($LF=0,093 > 0,05$). Varyansların homojen olması durumunda sıklıkla kullanılan LSD çoklu karşılaştırma tekniğine başvurulmuştur.

Tablo 4.11. İş performans ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonuçları

Yaş (I)	Yaş (J)	Ortalama Farklılık (I-J)	SS	P
25-29	30-35	3,675	2,151	0,090
	36-40	5,055	2,196	0,023*
	41-49	1,900	2,094	0,366
	50 ve üstü	4,657	2,098	0,028*
30-35	25-29	3,675	2,151	0,090
	36-40	1,380	1,464	0,347
	41-49	-1,775	1,306	0,176
	50 ve üstü	0,982	1,313	0,456
36-40	25-29	-5,055	2,196	0,023*
	30-35	-1,380	1,464	0,347
	41-49	-3,155	1,378	0,024*
	50 ve üstü	-0,398	1,385	0,774
41-49	25-29	-1,900	2,094	0,366
	30-35	1,775	1,306	0,176
	36-40	3,155	1,378	0,024*
	50 ve üstü	2,757	1,216	0,025*
50 ve üstü	25-29	-4,657	2,098	0,028*
	30-35	-0,982	1,313	0,456
	36-40	0,398	1,385	0,774
	41-49	-2,757	1,216	0,025*

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

İş performans ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 25-29 yaş grubu ile 36-40 yaş grubu ($P=0,023 < 0,05$) ve 50 ve üstü yaş grubu ($P=0,028 < 0,05$) arasında; 41-49 yaş ile 36-40 ($P=0,024 < 0,05$) ve 50 yaş ve üstü ($P=0,025 < 0,05$) gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 25-29 yaş grubundaki öğretmenlerin 36-40 ve 50 ve üstü grubu öğretmenlere göre yaş kriterinin performanslarını etkilemediğini ortaya koymaktadır. Diğer bir sonuca bakacak olursak 36-40 yaş grubu ve 50 ve üstü yaş grubu arasında 41-49 yaş grubu lehine istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Bu durum 41-49 yaş grubu öğretmenlerin 36-40 ve 50 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere göre yaş kriterinin performanslarını etkilemediğini ortaya koymaktadır. Diğer alt boyutlar arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($P>0,05$).

4.9. Dokuzuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Dokuzuncu alt problem “Sınıf öğretmenlerinin örgütsel stresleri ile hizmet yılları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.12. Örgütsel stres ile hizmet yılı ilişkisi

Hizmet Yılı	N	\bar{X}	SS
0-4 yıl	6	75,00	26,329
5-9 yıl	15	84,07	26,714
10-14 yıl	28	66,57	25,369
15-19 yıl	33	74,21	23,619
20 yıl ve üstü	60	79,73	22,685
Total	142	76,11	24,329

Tablo 4.13. Tek yönlü varyans testi (ANOVA)

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F	P
Stres Toplam Puan	Gruplar Arasında	4411,158	4	1102,790	1,911	0,112
	Gruplar İçinde	79047,039	137	576,986		
	Toplam	83458,197	141			

* $p\leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablolar incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeği aritmetik ortalamalarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aritmetik ortalamalar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,911$; $P=0,112>0,05$). 5-9 yıl aralığında hizmet gösteren öğretmenlerin aritmetik ortalamaları diğer hizmet yılı aralıklarının aritmetik ortalamasından fazladır.

4.10. Onuncu Alt Probleme İlişkin Bulgular

Onuncu alt problem “Sınıf öğretmenlerinin performansları ile hizmet yılları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.14. Performans ile hizmet yılı ilişkisi

Hizmet Yılı	N	\bar{X}	SS
0-4 yıl	6	41,83	3,764
5-9 yıl	15	38,40	5,124
10-14 yıl	28	39,96	4,393
15-19 yıl	33	38,03	6,277
20 yıl ve üstü	60	38,70	5,797
Total	142	38,89	5,534

Tablo 4.15. Tek yönlü varyans testi (ANOVA)

		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalamanın Karesi	F	P
Stres Toplam Puan	Gruplar Arasında	114,448	4	28,612	0,933	0,447
	Gruplar İçinde	4202,967	137	30,679		
	Toplam	4317,415	141			

* $p \leq 0,05$ değeri esas alınmıştır.

Tablolar incelendiğinde iş performans ölçeği aritmetik ortalamalarının hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,933$; $P=0,447 > 0,05$). 0-4 yıl aralığında hizmet gösteren öğretmenlerin aritmetik ortalamaları diğer hizmet yılı aralıklarında çalışan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından fazladır.

4.11. On Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

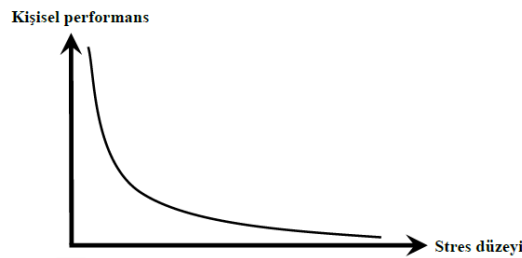
On birinci alt problem “Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile mesleki performansları arasında anlamlı farklılık var mıdır?” şeklinde belirlenmiştir. Buna göre katılımcıların görüşlerine ilişkin analiz sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 4.16. İki değişken arasındaki ilişki (Kolerasyon) tablosu

Ölçekler	Pearson Kolerasyonu	Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Toplam Puan
Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Toplam Puan	P	,015
	N	142
	Pearson Kolerasyonu	-,203*
İş Performans Ölçeği Toplam Puan	P	,015
	N	142
	Pearson Kolerasyonu	-,203*

*Kolerasyon 0,05 seviyesinde anlamlıdır.

Tablo 4.16 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile mesleki performansları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı görülmektedir ($r = -0,203 > 0,05$). Bağımsız değişken olan sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile bağımlı değişken olan mesleki performansları arasında çıkan kolerasyon sonucundan da anlaşılacağı gibi negatif (ters) yönde bir ilişki vardır. Buna göre sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres arttıkça göstermiş oldukları mesleki performansları azalmaktadır (Şekil 4.1). Yerkes-Dodson yasasında da belirtildiği gibi bireylerin performansları stres seviyelerine bağlı olarak değişir. Araştırmanın sonucundan da görülmektedir ki stres seviyesi çok yükseldiğinde, kaygı ve gerilim artmakta bu da öğretmenlerin performansını düşürmektedir. Yüksek stres seviyesi yaşayan öğretmenlerde; düşünme, problem çözme ve karar verme becerileri olumsuz etkilenmekte bu da performanslarının düşmesine sebep olmaktadır (Yerkes, R.M. ve Dodson, J.D., 1908).



Şekil 4.1. Ters yönde kolerasyon

BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Sınıf Öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin performanslarına olan etkisini incelemeyi temel alan çalışmanın sonucunda edilen bulgulara dayalı sonuçlara, bu sonuçların benzer konulardaki diğer çalışmalardan elde edilen sonuçlarla ne ölçüde uyumlu olduğuna dair tartışmaya ayrıca bu sonuçlardan yola çıkılarak geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Yapılan çalışmada örgütsel stres kaynakları anketi beş boyuttan oluşmaktadır. Veri toplama aracının ilk boyutunu kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etmenleri oluşturmaktadır (M1, M2, M3, M4, M5, M6). Bu maddeler sınıf öğretmenlerinde örgütsel strese sebep olmaktadır. Özellikle başarılarının takdir edilmesinin gecikmesi araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu tarafından haklı sebep olarak bulunmuştur. Bunun yanında mesleklerinde ilerlemek için gerekli zamanını ayıramamaları da sınıf öğretmenlerinde stres oluşturmaktadır. Karadavut' ta (2005) yaptığı araştırmasında öğretmenlerin çoğunlukla kariyer değişkeninin yarattığı stresten etkilendiğini ortaya koymuştur. Kariyer değişkeni ile alakalı stres kaynaklarına yönelik öğretmen fikirlerinde kıdem, branş ve mezuniyet değişkenine bağlı mantıklı bir farklılık tespit etmemiştir. Arıcan, (2011) da yaptığı çalışmasında öğretmenlik mesleğinde yükselme ve gelişme fırsatlarının yetersizliği ve adil olmayan uygulamalara maruz bırakılmaları sonucunda öğretmenlerde stres oluştuğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin mesleki gelişimleri için iş yüklerinin azaltılması ve gösterdikleri başarıların ayırım gözetmeksizin her öğretmene eşit şekilde davranılması suretiyle idareciler ve üst makamlarca takdir ve tebrik edilmesinin öğretmenleri mutlu ederek motivasyonlarını ve mesleğe bağlılıklarını arttıracığı bununla beraber örgütsel stres faktörünü önemli derecede azaltacağı düşünülmektedir. Herkes için adil bir ödül ceza sistemi oluşturulabilir. Ayrıca öğretmenlere yönelik özel bir kariyer sistemi geliştirilebilir.

Örgütsel stres ile ilgili öğretmen görüşlerine ilişkin sonuçlarda demografik verilerde yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve hizmet yılına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Sadece cinsiyet ile örgütsel stres arasında erkek öğretmenlerin örgütsel stresten daha çok etkilendiği sonucu çıkmıştır. Ancak Çardak, (2002) yaptığı çalışmasında ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem ve bölüm değişkenleriyle stresle baş edebilme arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Çardak' ın

çalışması da göz önüne alınarak stresten daha çok etkilenen erkek sınıf öğretmenlerinin stresle baş edebilme konusunda diğer meslektaşlarına oranla daha çok çaba gösterdiği düşünülmektedir. Bu çalışmada sınıf öğretmenlerinin performansına cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, hizmet yılı değişkenlerinin etki etmediği belirlenmiştir. Ayrıca Çardak yaptığı çalışmasında yaş, cinsiyet, kıdem ve branş değişkenleriyle iş tatmini arasında anlamlı bir farklılık bulamamıştır. Yapılan bu çalışmada ise yaş değişkeni ile performans arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. 25-29 ve 41-49 yaş grubundaki öğretmenler diğer yaş grubundaki öğretmenlere oranla performanslarını sergilerken yaştan etkilenmemektedirler. İlk mesleğe başlanılan yılların getirdiği heyecan, sabırsızlık ve en iyisini yapma çabası ile orta yaşta edinilen tecrübelerin performansa yansımalarının daha olumlu olduğu, öğretmenlerin kendilerini verimli gördükleri ve negatif durumlardan uzak tuttukları düşünülmektedir. Her yaş grubundaki öğretmenlere ve tüm branşlara yaşamın her alanında oluşabilecek stres etmenleriyle özellikle de mesleki stres etmenleriyle baş edebilmeyi, fiziksel ve psikolojik olarak sağlam durabilmeyi öğretecek seminerler, eğitimler verilerek stres faktörünün iş hayatlarından ve yaşamlarından kısmen çıkartılabileceği düşünülmektedir.

Kullanılan anketin ikinci boyutunu işe özgü stres etkenleri oluşturmaktadır (M7, M8, M9, M10, M11, M12, M13, M14, M15, M16). Bu maddelerden en çok alınan maaş ve ücretlerin yeterli olmaması sınıf öğretmenlerinde örgütsel strese sebep olmaktadır. Bunun yanında zihinsel yorgunluğun fazla olması da öğretmenlerde strese yol açan etken olarak bulunmuştur. Sınıf öğretmenlerinin çok kapsamlı dersler yelpazesinde; ders planlarını düzenlemesi, hazırlık yapması, öğretici etkinlikleri sınıf seviyesine uygun olarak tekrar yenilemesi, gerektiğinde ders materyali tasarlaması bunun yanında idarenin verdiği evrak ve görevlerle ilgilenmesinin sınıf öğretmenlerinde zihinsel yorgunluğa sebep olduğu düşünülmektedir. Ders aralarının kısa olması ise sınıf öğretmenleri arasında en az rağbet gören madde olmuştur. Teneffüs süreleri sınıf öğretmenleri tarafından yeterli bulunmuştur. Pehlivan ve arkadaşlarının yaptığı çalışmada da işe özgü stres kaynakları öğretmenlerde stres oluşturmaktadır. Arıcan, (2011); Zoraloğlu, (1998) ve Tsai' de (2006) çalışmalarında zaman yönetiminin okul öncesi öğretmenleri için stres faktörü olduğunu bulmuşlardır. Tüm bu bulgular ışığında; hazırlık için yeterli zamanın olmaması, fazla iş yükü, sınıf mevcudunun fazla olması, kişisel önceliklerin geri planda kalması ve çok sayıda idari evrak doldurma zorunluluğu gibi durumların öğretmenlerde örgütsel stres oluşturduğu düşünülmektedir. Öğretmenlerin tüm bu görevleri idareciler tarafından geniş zaman aralıklarına yayılarak, öğretmenlerin sürekli sıkıştırılmadan acele ettirilmeden görevlerini yapması sağlanarak ve

öğretmenlerin de kendi aralarında yardımlaşma ve anlayış içerisinde çalışmalarının stres etkenlerini azaltacağı düşünülmektedir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin çoğu alınan maaşların yetersiz olduğunu düşünmektedir. Her geçen gün alım gücünün azaldığı günümüzde öğretmenlerin geçim sıkıntısı çektikleri, yapılan mesleğe göre alınan maaşın yetersiz ve çok düşük bir rakam olduğu görülmekte buna bağlı olarak öğretmenlerin alım gücünün arttırılmasının, refahının yükseltilerek yaşam kalitesinin iyileştirilmesinin gerektiği düşünülmektedir. Öğretmenlerin yaşam standartlarını iyileştirmek için uygun maaş politikaları uygulanabilir. Bu yaklaşım, öğretmenlik mesleğinin statüsünü de arttırabilir.

Anketin üçüncü boyutunu örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri (M17, M18, M19, M20, M21, M22) oluşturmaktadır. Kurumsal rollerin karmaşık bir yapıda olması ve görevler arasında netlik olmaması çelişkilerin ortaya çıkmasına neden olabilir. Bu durumda, öğretmenler hangi görevlerin öncelikli olduğunu anlamakta zorlanabilir ve çatışmalar yaşayabilirler. Ayrıca, belirsizlik ve çelişkilerle dolu bir ortamda çalışmak, çalışanların stres düzeyini artırabilir. Uygulanan ölçekte; çeşitli baskılar karşısında öğretmenlerin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların arttırılmasının gerekliliği maddesi aritmetik ortalaması en yüksek olan madde olmuştur. Bu baskılar okul ve eğitim sistemi içinden ya da toplum, aile ve hükümet politikalarından kaynaklanıyor olabilir. Günümüzde fazlasıyla yaşanmakta olan öğrenci ve veli şiddeti, kurum içinde yaşanan meslektaş mobbingi ve yöneticilerden gelen baskılar, toplumsal baskılar ve saygı eksikliği, iş güvencesi gibi eksikliklerin tüm öğretmenlerde stres ve kaygıya sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Bu baskılara karşı öğretmenleri korumak için mevcut yasal düzenlemeler güçlendirilebilir, öğretmen hakları için özel yasa çıkartılabilir, sendikal güçlendirmeler yapılabilir, hukuki destek mekanizmaları geliştirilebilir, toplumda farkındalık arttırıcı eğitimler düzenlenebilir. Kelly ve Berthelsen' nin (1995) yaptığı çalışmada da bu çalışma ile benzer sonuçlar bulunarak; okul öncesi öğretmenlerinin başlıca stres kaynakları arasında eğitim dışı görevler, kişilerarası ilişkiler ve tutumlar örgütsel rolden kaynaklan stresörler olarak tespit edilmiştir. Öğrencilerin, yöneticilerin ve velilerin farklı beklentileri olabilir ve öğretmenler bu beklentileri dengelemekte zorlanabilirler. Bu durum, öğretmenlerin duygusal yükünü artırabilir ve stres seviyelerini yükseltebilir (Bursalıoğlu, 2015). Rol belirsizliği ve görev alanları dışındaki işler de öğretmenler için bir literatürde stres kaynağı olarak yerini almıştır (M. Aslan, 1995).

Ölçme aracının dördüncü boyutu örgütsel yapı ve iklimden kaynaklanan stres etkenlerinden (M23, M24, M25, M26, M27, M28, M29) oluşmaktadır. İş ortamında şeffaflık,

adil bir çalışma kültürü ve takım ruhunu güçlendirecek önlemlerin alınarak atmosferin pozitif tutulmasının gerekliliği en çok strese sebebiyet veren madde olarak işaretlenmiştir. Adaletsiz iş dağılımı, taraflı yönetim, yetersiz iletişim ve bilgilendirme, haksız performans değerlendirmeleri, rekabetçi ve bireyci yaklaşımlar, eşitsiz eğitim ve gelişim olanakları gibi pek çok şeyi içinde barındıran bu etkenlerin sınıf öğretmenlerinde örgütsel strese sebebiyet verdiği düşünülmektedir. Bunların yaşanmasını engellemek için; şeffaf iletişim, adil çalışma koşullarının oluşturulması, öğretmenlerin alınan kararlara dahil edilmesi, takım çalışmalarına teşvik etme, çözüm odaklı çatışma çözme, başarıların dillendirilmesi ve kutlanması, tatil ve dinlenme haklarının kullanılmasını idareciler tarafından uygulanmasının öğretmenlerde örgütsel stres oluşumunu engelleyeceği düşünülmektedir. Ataklı (1999) çalışmasında uygulanan anket boyutlarının hepsinin öğretmenlerde örgütsel strese sebebiyet verdiğini aynı zamanda öğretmenlik mesleğinin toplumsal değerinin düşmesinin orta yaş grubundaki öğretmenlerde daha fazla strese sebebiyet verdiğini tespit etmiştir.

Ölçme aracının son boyutu işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenlerinden (M30, M31, M32, M33, M34, M35, M36, M37) oluşmaktadır. Okullar insanların merkezinde olduğu karmaşık organizasyonlardır ve insan ilişkileri, okulun başarısı ve etkinliği için temel öneme sahiptir. Bu nedenle, okul yöneticileri ve personeli, sağlam ilişkiler kurmaya, iş birliği yapmaya ve iletişimi geliştirmeye odaklanmalıdır (Bursalıoğlu, 2015). Yöneticilerin eleştiriye ve farklı görüşlere açık olmaması araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri için strese sebebiyet veren önemli bir etken olarak kabul edilmiştir. Bu durumun öğretmenlerin yaratıcı düşünme ve yeni fikirler sunma cesaretini kırdığı, iş yerinde morallerinin bozulmasına ve verimliliklerinin düştüğüne, hata yapmaktan korktukları için risk almadıklarına, idare ile iletişim sorunlarının yaşanmasına, çalışanlar rahatsızlıklarını doğrudan dile getiremediğinden sorunların büyümesine yol açacağı düşünülmektedir. Yapılan çalışmadan farklı olarak Argon ve Ateş (2007) yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerde stres oluşturan unsurları tespit ederken iş hayatıyla ilgili sebepleri en az etkili sebep olarak bulmuşlardır. Boyle ve arkadaşları (1995) yaptığı çalışmanın sonucunda öğretmen stresi, iş tatmini ve kariyer bağlılığı arasında dört ana boyut tespit etmiştir, bu çalışma ile benzer sonuç olarak kişilerarası zayıf ilişkileri bu boyutlardan birisi olarak bulmuşlardır. Bu durumların yaşanmaması için; yönetici eğitimleri ve gelişim programları düzenlenebilir, idareciler tarafından açık iletişim ve güven kültürü, çözüm odaklı eleştiri kültürü oluşturulabilir. Üst yönetimler öğretmenlere rol model olabilir. İdareciler çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyebilir.

Çalışmaya katılan sınıf öğretmenlerinin tüm maddelere bakıldığında en az orta düzeyde performans gösterdiği görülmektedir. Özbaş, (2019) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri arasında belirsiz bir ilişki saptamıştır. Diğer bir yandan örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri, öğretmenlerin iş tatminliklerini kayda değer olarak etkilemektedir.

Örgütsel stres ile performans arasında yapılan çalışmada aralarında negatif yönde doğrusal bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu da öğretmenlerde örgütsel stres düzeyinin arttıkça performanslarının ve verimliliklerinin düştüğünü, motivasyonlarının azaldığını; örgütsel stres düzeyinin azalmaya başlamasıyla da iş performanslarının ve verimliliklerinin artış gösterdiğini, motivasyonlarının arttığını göstermektedir. Dolayısıyla, örgütsel stresin azaltılması veya yönetilmesi, öğretmenlerin iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir. Tan ve Çankaya (2011) da çalışmasında stresin öğretmenlerin performans ve verimliliğini olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Bayramoğlu, Uysal ve Kargı (2020) da çalışmalarında öğretmenlerin algıladığı örgütsel stres ile iş performansı arasında anlamlı, ters yönlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Bu demektir ki, öğretmenlerin örgütsel stres seviyeleri arttıkça, iş performanslarında düşme olmaktadır. Gökgez (2013), tez çalışmasında çalışanların iş yapısından kaynaklanan stres faktörleri ile iş doyumunu performansı arasında %47,5 düzeyinde pozitif anlamlı bir ilişki bulmuştur. Ergül (2012), çalışmasında iş görenlerin algıladıkları stres düzeyleri ile performansları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamadığı sonucuna ulaşmıştır. Okullarda uygulamalı stres yönetimi programlarının geliştirilmesi ve uygulanması, öğretmenlerin stresle başa çıkma becerilerini artırabilir. Bu programlar, stresin belirlenmesi, stresle baş etme stratejilerinin öğretilmesi ve destekleyici grup çalışmalarını içerebilir. Bu tür programların etkinliğinin değerlendirilmesi de önemlidir. Fiziksel çalışma ortamlarını geliştirmek, öğretmenler arası sosyal etkinlikler ve kaynaşma aktiviteleri organize etmek, çalışanlara örgütsel destek ve iş birliği ile yaklaşmak örgütsel stresin azaltılmasına ve öğretmen performansının artmasına yardımcı olabilir. Alanyazı taramasında, yapılan tez ve makale çalışmalarında stres ve performans ilişkisi farklı çalışma alanlarında yapılmıştır. Yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda stresin performansı negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada da alanyazı ile benzer olarak sonuçlar elde edilmiştir. Eğitim alanında sınıf öğretmenleri ile yapılan bu çalışmanın öğretmenlerin iş performanslarını gözlemlemek için uzun süreli izleme ve değerlendirme çalışmalarının yapılmasına, öğretmenlerin stres düzeylerindeki değişimleri, iş tatmini ve motivasyonlarını izleme ve belirleme müdahalelerinin değerlendirilmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Abazaoğlu, İ., (2014). Dünyada Öğretmen Yetiştirme Programları ve Öğretmenlere Yönelik Mesleki Gelişim Uygulamaları. *Elektronik Türkçe Çalışmaları*, 9 (5).
- Karadoğan, A. (2019). Z Kuşağı ve Öğretmenlik Mesleği. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 9-41.
- Akgemci, T. (2010). Örgütlerde stres ve yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2).
- Akgündüz, S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma.*
- Akın, A., Ulukök, E., Arar, T. (2017). İş-Yaşam Dengesi: Türkiye’de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 19(1). 113-124.
- Akkuş, B. ve Alevok İzci, N. (2017). Sistem yaklaşımı, kavramları ve yönetim. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(7), 223–237.
- Aksoy, A., ve Kutluca, F. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 49, 458–486.
- Akyüz, Y. (2006). Türkiye’de öğretmen yetiştirmenin 160. Yılında Darülmüallimîn’in ilk yıllarına toplu ve yeni bir bakış. *OTAM Ankara Üniversitesi Osmanlı Tarihi Araştırma ve Uygulama Merkezi Dergisi*, 20(20), 17–58.
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 2587–2621.
- Altan, M. Z., ve Özmuşul, M. (2022). Geleceğin Türkiye’inde Öğretmen Refahı: Öğretmenlik Meslek Kanununun Kayıp Parçası. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 24-42.
- Argon, T., ve Ateş, H. (2007). İlköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 51–60.

- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları: Kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(4), 55–77.
- Arslan, H., Saticı, A., ve Kuru, M. (2007). Resmi ve özel ilköğretim okullarının kültür ve etkililik düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 371–394.
- Arslan, M. (2020). *İşletme becerileri grup çalışması*.
- Arslan, N., T., (2004). Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 9(1), 203-228.
- Aslan, H., ve Rezan, Ç. (2007). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre mizah tarzlarının incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 1–14.
- Aslan, M. (1995). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları*. Yayımlanmış Doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Asunakutlu, T. (2001). Klasik ve neo-klasik dönemde örgütsel güvenin karşılaştırılması üzerine bir deneme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(5), 1–17.
- Ataklı, A. (1999). Stres kaynakları, stresin öğretmenlik mesleğindeki yeri, okul yönetici ve velilerin anlayışlılık düzeyi üzerine öğretmenlerin görüşleri. *Amme İdaresi Dergisi*, 32(2), 59–67.
- Atanur Başkan, G., ve Aydın, A. (2006). Türkiye’deki öğretmen yetiştirme sistemine karşılaştırmalı bir bakış. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 35–42.
- Ateş, Ö., ve Aldawoodi, M. (2021). Stresin Performans Üzerine Etkisi: Türkiye’de Kamu Bankaları ve Özel Bankalar Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 21(63), 203-222.
- Ayaz, N. ve Batı, T. (2017). Turizm işletmelerinde örgütsel güven ve örgütsel stres ilişkisi: Mutfak departmanı iş görenleri örneği. *Journal of Business Research-Türk*, 9(1), 527-541.

- Aydın, B., ve İmamoğlu, S. (2001). Stresle başa çıkma becerisi geliştirmeye yönelik grup çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(14), 41–52.
- Aydın, İ. (2020). İş yaşamında stres. *Pegem Akademi*.
- Aydın, M. (2022). Öğretmenlerin Meslekleriyle İlgili Yaşadıkları Stresin Kaynakları ve Stres Yaşamalarına Neden Olan Etkenlerin İncelenmesi. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(22), 357-365.
- Aytaç, S. (2015). Stres kaynakları ve stresin psikolojik semptomlarının öfke kontrolü ile ilişkisi: polis memurları üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 2015(69), 1–27.
- Bacak, B., ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 5(1).
- Bakan, İ. (2010). "Örgüt kültürü " ve "liderlik" türlerine ilişkin algılamalar ile yöneticilerin demografik özellikleri arasındaki ilişki: bir alan araştırması. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14, 1–28.
- Bakan, İ., ve Yılmaz, Y. S. (2019). Örgüt kültürü ve iç girişimcilik. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi (ASEAD) Eurasian Journal of Researches in Social and Economics (EJRSE)*, 6(4), 461–475.
- Balaban, J. (2000). *Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri*. 7(7), 188–195.
- Balcı, A. (2008). Türkiye’de eğitim yönetiminin bilimleşme düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 54(54), 181–209.
- Balcı, Ali. (2007). *Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram uygulama ve araştırma*. Pegem A Yayıncılık.
- Baltaş, A., ve Baltas, Z. (2013). *Stres ve başa çıkma yolları* (Remzi Kitap).
- Bayrakçı, E. (2022). Türkiye’de örgütsel davranış alanında yazılmış lisansüstü tezlerin içerik analizi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 6(1), 146–164.

- Bayrak Kök, S. (2006).  ş Tatmini ve  rgtsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1)., 292-310
- Bayramoğlu, G., Uysal, E., ve Karkı, A. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansı üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü. *Journal of Organizational Behavior Review*, 2(2), 115–137.
- Baysan, S., Ercan, B., ve  ztrk, A. (2011). Türkiye’ de  ğretmen yetiştirmede istihdam sorunu: Sosyal bilgiler  ğretmenliği  rneği. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 132–154.
- Baytar,  . (2010).  ş Yaşamında Stresin  ş gören Performansı zerindeki Etkileri. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetim Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Bektaş, F. (2016). Örgütsel İmaj ve  rgt Kültürü: Öğretmen Adayı  rnekleminde Nedensel Bir Araştırma. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama* (1), 5-18.
- Bilgili, H., ve Tekin, E. (2019). Örgütsel Stres,  rgtsel Bağlılık ve  ğrenilmiş Güçlülük İlişkisi zerine Bir Araştırma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 11(18), 2165-2200.
- Boyle, G. J., Borg, M. G., Falzon, J. M., ve Baglioni, A. J. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *British Journal of Educational Psychology*, 65(1), 49–67.
- Bozbayındır, F. (2019). Öğretmenlik mesleğinin statüsünü etkileyen unsurların  ğretmen görüşleri temelinde incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(72), 2076–2104.
- Bozkurt, N. (2004). İlköğretim  ğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış (19. Baskı)*. Pegem Akademi.
- Büyük, K. (2010). Stratejik performans yönetiminin unsuru olarak örgüt kültürünü ölçümleme üzerine kavramsal bir alışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 219–235.

- Çam Aktaş, B. (2016). Sınıf öğretmeni adaylarının mesleki yaşamlarında karşılaşılabileceklerini düşündükleri sorunlar. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38, 16–30.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1–10.
- Çardak, M. (2002). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu ile stresle başa çıkma yolları*. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Çavuş, Ş., ve Gürdoğan, A. (2008). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Beş yıldızlı bir otel işletmesinde araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 18–34.
- Çelikkaleli, Ö. (2020). Beliren Yetişkinlerde Stres ile Tükenmişlik Arasındaki Doğrudan ve Dolaylı İlişkilerde Psikolojik Sağlamlılığın Aracılık Rolü. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 1-21.
- Celep, C. (1998). Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgütsel adanmışlığı. *Eğitim ve Bilim*, 22(108), 56–62.
- Çeken, R., ve Demir, E. (2024). Fen Bilimleri Dersi Kitaplarında Yer Alan İç Organlara İlişkin Görsellerin İncelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 37-67.
- Çelikten, M., Şanal, M., ve Yeni, Y. (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(19), 207–237.
- Ceyhan, B. (2012). Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi. Bahçeşehir Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Culha, A., Kaya, A., (2021). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizim ve Örgütsel Sessizlik Algıları Arasındaki İlişki. *Türkiye Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 6(2), 416-430.
- Çiftçioğlu Aydemir, B. A. (2010). İşletmelerde hedef belirleme ve etkili iletişimde NLP. *Journal of Administrative Sciences*, 8(1), 95–116.

- Deringöl, Y. (2007). Türkiye’de Cumhuriyet döneminden günümüze ilköğretim öğretmenleri yetiştirilmesinin tarihsel boyutu ve eğitimcilerin görüşlerinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (2007), 17-27.
- Dilci, T. (2012). Sınıf öğretmenlerinin öğrenme ve öğretme sürecine ilişkin yeterlilik algıları. *Milli Eğitim Dergisi*, 194(42), 166–183.
- Doğan (Yıldırım), F. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları (Kilis ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Duman Atakan, Ş., Paşamehmetoğlu, A., Poyraz A. B., (2013). Örgütsel Kimlik Algısı, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Journal of Business Economics and Political Science*. 2(4), 75-89.
- Durak Batıgün, A., ve Şahin, H. Ş. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32–45.
- Durğun S., (2006). Örgüt Kültürü ve Örgütsel İletişim. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi. Aralık 2006. 3(2), 112-132.
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 1(19), 276–290.
- Dworkin, A. G., Haney, C. A., Dworkin, R. J. and Telschow, R. L. (1990). Stress and illness behavior among urban public school teachers. *Educational*
- Elçiçeği, B., ve Yılmaz, A. (2020). Tanzimat’tan günümüze öğretmen yetiştirme politikaları ve değer yargılarında yaşanan dönüşümler. *Disiplinler arası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 168–187.
- Er, H., ve Kaya, M. F. (2014). Sosyal Bilgiler Öğretmen Adaylarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 3(2), 1-15.
- Erdoğan, İ. (1997). İşletmelerde davranış. İstanbul: İstanbul İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.

- Erdoğan, T., Ünsar, Y. S., ve Süt, D. (2009). Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 447-461.
- Eren, V., ve Durna, U. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2(6), 210–219.
- Ergül, A. (2012). *Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ergun, G. (2008). Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erkmen, T., ve Bozkurt, S. (2011). Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXXI(II), 197–228.
- Ertekin, İ. (2017). Klasik örgüt kuramları. *JOEEP / Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 64–73.
- Ertosun A., Genç N., ve Çekmecelioglu, H. G. (2016). Örgütsel sinizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve bir araştırma. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(1), 43–53.
- Ertürk, H., ve Karakurt Tosun, E. (2010). Küreselleşme sürecinde kentlerde mekânsal, sosyal ve kültürel değişim: Bursa örneği. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2009/1), 37–53.
- Eşki, H. (2015). Stratejik yönetim ve örgüt kültürü: İlişkisel bir analiz. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 165–172.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H., Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlilik ve İş Doyumu. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/8 Summer 2013, 1475-1488, Ankara.

- Gazete, R. (1973). *Milli eğitim temel kanunu*. 24/6/1973- 14574 Resmî Gazete.
- Geçikli, F. (2012). Örgütsel iletişimin yöneticiler açısından değerlendirilmesi ve örgütsel iletişim yönetimi. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 20, 107–116.
- Genç, K. Y. (2005). *Durumsallık yaklaşımı ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Gizir, S., (2008). Örgütsel Değişim Sürecinde Örgüt Kültürü ve Örgütsel Öğrenme. Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, Aralık 2008, 182-196.
- Göker, S. D., ve Gündüz, Y. (2017). Dünya ölçeğinde öğretmenlerin saygınlık statüsü ve özlük hakları. *Milli Eğitim Dergisi*, 46(213), 177–196.
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Göksel, A., ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranış İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Gözler, A. (2015). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin öğretmenlik mesleğine bakış açıları. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 85–108.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91–109.
- Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. Kırgızistan Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, cilt 3(6), 147-159, (Hakemli Dergi)
- Güçlü N., Şehitoğlu E.T, (2006). Örgütsel Değişim Yönetimi. Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi, 13, ss.240-254 (Hakemli Dergi)
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Academic Review*, 2(1), 37–56.

- Gülsünler, M. E. (2014). Kurum Kimliği Süreci ve İşleyişi Üzerine Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 8(1-2), 213-230.
- Gümüştekin, Y. E., ve Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, R. (2006). *Hiyerarşik ortamlarda iletişim bir kamu kurumu betimlemesi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Günday, F., D., ve Keleş, H., N. (2017). Örgütsel Stresin İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *UİİD-IJEAS*, 2017 (16. ÜİK Özel Sayısı):681-694 ISSN 1307-9832
- Gürbüz, S., ve Ayhan, Ö. (2017). Lidere yakın olmanın dayanılmaz hafifliği: Lider-üye etkileşimi, görev performansı, tecrübe ve terfi edebilirlik arasındaki ilişkilerin testi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 32(80), 1-15.
- Güven, D. (2015). Profesyonel Bir Meslek Olarak Türkiye’de Öğretmenlik. *Bogazici University Journal of Education*, 27(2), 13-21.
- Halitoğlu, Ş. N. (2021). *Okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile öğretmenlerin stres düzeyleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., ve van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers’ stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 24(6), 626-643.
- Hasan, A. (2014). A study of occupational stress of primary school teachers. *Educationia Confab*, 3, 11-19.
- Hasanoğlu, M. (2004). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 52, 43-60.
- Helvacı, A. (2002). Performans yönetimi sürecinde performans değerlendirmenin önemi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 35(1-2), 155-169.

- İlgar, L. (2007). *İlköğretim öğretmenlerinin sınıf yönetimi becerileri üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İnce, M., Bedük, A., ve Aydoğan, E. (2004). Örgütlerde takım çalışmasına yönelik etkin liderlik nitelikleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 424–446.
- İraz, R., ve Altınışık, İ. (2016). Örgüt içi faktörlerin yenilik ve yaratıcılık performansına etkisi: hizmet sektöründe bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 11, 114–132.
- İşcan, Ö. F., ve Timuroğlu, M. K. (2010). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119–135.
- İşli, F., (2023). Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik ile Psikolojik Dayanıklılıkları Arasındaki İlişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Denizli.
- Işık, M. (2020). *İzlenim yönetimi*
- Kaba, İ. (2019). Stres, ruh sağlığı ve stres yönetimi: güncel bir gözden geçirme. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, 73, 63–81.
- Kalkan, R. (2018). *Okul yöneticileri ile öğretmenlerin stres düzeylerinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Kam, A., ve Aytemiz Seymen, O. (2020). Örgüt kültürü ve özdeşleşme ilişkisinden x ve y kuşağı iş gören özelliklerinin etkisi. *Balıkesir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynaklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 111-136.
- Karadağ Yılmaz, R., ve Öner, M. (2019). Sınıf Öğretmenliği Eğitiminin Niteliğinin Artırılmasına Yönelik Öğretmen Adayları ve Öğretim Elemanı Görüşleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 9(4), 847-868.

- Karadavut, Y. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yolları*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Karakelle, S. (2005). Öğretmenlerin etkili öğretmen tanımlarının etkili öğretmenlik boyutlarına göre incelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 30(135), 1–10.
- Karasar, N. (2017). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler. *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkeler, Teknikler*, 335–343.
- Karataş, K. (2020). Öğretmenlik mesleğine kuramsal bir bakış. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(17), 39–56.
- Kaya, Y., ve Ören Kenan. (2023). İşveren ve işçi paradigmasında örgütsel sadakat(bağlılık) ve önemi. *Uygulamalı Sosyal Bilimler ve Güzel Sanatlar Dergisi*, 5(12), 116–132.
- Kayadibi, F. (2003). Fatih sultan Mehmet döneminde eğitim ve bilim. *İ.Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8, 1–18.
- Kaya, A., Balay,R., ve Göçen,A. (2012). Öğretmenlerin alternatif ölçme ve değerlendirme tekniklerine ilişkin bilme, uygulama ve eğitim ihtiyacı düzeyleri. *International Journal of Human Sciences*, 9(2), 1303-5134.
- Kelly, A. L., ve Berthelsen, D. C. (1995). Preschool teachers' experiences of stress. *Teaching and Teacher Education*, 11(4), 345–357.
- Kılıç, T. (2015). Kurum kültürü: Bir kamu kuruluşunda mevcut ve arzulanan kurum kültürü üzerine bir araştırma. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(4), 58–74.
- Kırkbeşoğlu, E., Sözen, H. C., ve Kurt, E. (2016). Türkiye’de Örgüt Kuramı Çalışmalarının Bibliyometrik Profili: Atıf Ağlarının Dönemsel Karşılaştırması. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi* (52), 109-136.
- Konuksever, D., D. (2023). Öğretmenlerin okulda stresle baş etme yöntemleri: Burhaniye ilçesi örneği. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale.

- Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi* (29), 37-44.
- Kula Kartal, S., ve Mor Dirlik, E. (2016). Geçerlik Kavramının Tarihsel Gelişimi ve Güvenirlikte En Çok Tercih Edilen Yöntem: Cronbach Alfa Katsayısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(4), 1865-1879.
- Kumaş, V., ve Deniz, L. (2010). Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin incelenmesi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32, 123–139.
- Kurşunoğlu, S. (2022). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile performansları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Projesi, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Leblebici, D. N., ve Karasoy, A. (2009). Örgüt kültürünün algılanan hizmet kalitesine etkisi: kamu ve özel öğrenci yurtlarında karşılaştırılmalı bir araştırma. In *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 27(1).
- Liu, S., ve Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli eğitim bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Nazıroğlu, B. (2015). Osmanlı'da öğretmenlik anlayışı üzerine bir değerlendirme. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 1–10.
- Okutan, M., ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3),
- Ok, İ. (2006). İş stresinin ilköğretim okullarında okul yöneticileri üzerindeki etkisi (Konya örneği). Selçuk Üniversitesi, Yayınlanmış yüksek lisans tezi, Konya. 15–42.
- Ömeroğlu, M. (2015). *Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları, bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?* Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

- Örücü, E., Kılıç, R., ve Ergül, A. (2011). Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 26, 2–21.
- Özbaş, F. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113–130.
- Özdevecioğlu, M., Bulut, E. A., Tekçe Arı, E., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M., ve Doğan, Y. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve iş tatmini farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,
- Özel, Y., ve Bay Karabulut, A. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 10(2).
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2018). İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım. In *İnsan Kaynakları Yönetimi Stratejik Bir Yaklaşım*.
- Özkadam, Z. (2018). *İlkokul müdürlerinin iletişim becerileri ile öğretmenlerin örgütsel sinizm tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Özkan, R. (2005). Birey ve toplum gelişiminde öğretmenlik mesleğinin önemi. *Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 33(166).
- Özkaya, M. O., Yakın, V., ve Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumuna üzerine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 15(1), 163–179.
- Özsoy, E. (2019). *Örgütlerde Stres ve Stresle Başa Çıkma Yolları*. Kitap: Olumsuz Boyutlarıyla Örgütsel Davranış. Eğitim Yayınevi, Konya. 232-247.

- Öztürk, C. (2008). Türkiye’de öğretmen yetiştiren kurumlar tarihi literatürü. *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*, 6(12), 487–519.
- Paredes, Frank C., (1982). The Relationship Of Psychological Resources and Social Support To Occupational Stress and Burnout in Hospital. The Faculty of the Department of Psychology University of Houston.
- Paşa, M., (2007). Stresin Bireysel Performans Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı*. Doktora Tezi. Bursa.
- Polat, M., ve Meydan, C. H. (2010). Örgütsel özdeşleşmenin sinizm ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(1), 145–172.
- Rızaoğlu, B., ve Ayyıldız, T. (2008). Konaklama işletmelerinde örgüt kültürü ve iş tatmini: Didim örneği. *Turizm Araştırmaları Dergisi*, 19(1), 7–20.
- Sağlam, M., ve Çiçek Sağlam, A. (2005). Öğretmenlik Mesleğinin Maddi Yönüne İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 317-328.
- Salık, S., (2001). Modern Yönetim Yaklaşımları. Dumlupınar Üniversitesi. Sosyal Bilimler Fakültesi, 5(2001).
- Sarıtaş Pak, G. (2022). *Eğitim kurumlarında öğretmenlerin örgütsel sinizm durumları* [Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul].
- Sarp, N. (2000). Hekim ve stres yönetimi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53(2), 133–137.
- Sav, İ. (2007). Psikolojik Danışman Rehber Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri ile Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı. Yüksek Lisans Tezi. İzmir.
- Seçtim, H., ve Erkul, H. (2020). Yönetim yaklaşımları üzerine kuramsal bir değerlendirme. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 18–50.
- Sezgin, F., ve Sönmez, E. (2018). Örgüt Kültürü ve İklimi Çalışmalarının Sistemik İncelemesi: Bir İçerik Analizi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(1), 257-275.

- Sezgin Nartgün, Ş., ve Kartal, V. (2013). Öğretmenlerin örgütsel sinizm ve örgütsel sessizlik hakkındaki görüşleri. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47–67.
- Şahin, A. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Algılanan Stres Düzeylerinin Fakülte Türü ve Cinsiyet Değişkenlerine Göre İncelenmesi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi Ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(1), 28-35.
- Şimşek, E., ve Aktaş, H. (2014). Örgütsel sessizlik ile kişilik ve yaşam doyumu etkileşimi: kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121–136.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., Çelik, A., ve Diken, A. (2021). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Eğitim Yayınevi. 324–332.
- Şimşek, Ö., Can, N., (2022). Örgütsel Stresin Sınıf Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşma Düzeylerine Etkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2). 575–589.
- Sökmen, A. (2010). *İşletmelerde yönetim ve organizasyon*. Detay Yayıncılık.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17–40.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., ve Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Tan, Ç., ve Çankaya, İ. H. (2011). Öğretmenlerin algılarına göre okul temelli sosyal destek ve stres arasındaki ilişki. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(22), 211–221.
- Taşkaya, S., M., (2012). Nitelikli Bir Öğretmende Bulunması Gereken Özelliklerin Öğretmen Adaylarının Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 283-298.
- Tecim, V. (2016). Sistem yaklaşımı ve soft sistem düşüncesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 75-100.
- Tozkoparan, G. (2021). Örgütsel Stresin Çalışanların Yaşam Doyumu ve Bireysel Performans Algısına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 10(2), 1881-1910.

- Türesin Tetik, H., Oral Ataç, L., ve Köse, S. (2018). Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu ve Performans İlişkisi: Türkiye’de Yapılan Araştırmalar Üzerinden Bir Meta Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Tüzel, H., (2019). Özel Öğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerde Görülen Psikososyal Risk Faktörleri ve Meslek Hastalıkları. Tarsus Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Tarsus.
- Tuna, C., Kazdal Y. (2021). Türkiye’de Öğretmenlik Meslek Kanunu Tasarılarının İncelenmesi. *Kosova Eğitim Araştırmaları Dergisi*.
- Turna, H. (2014). *Öğretmenlerin stres kaynakları ve stresle baş etme yolları (Edirne ili-Keşan ilçesi örneği)*. Yüksek lisans tezi, Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251–269.
- Tutar, H. (2016). *Kriz ve stres yönetimi*.
- Tsai, E., Fung, L., ve Chow, L. (2006). Sources and manifestations of stress in female kindergarten teachers. *International Education Journal*, 7(3), 364–370.
- Ünsal, S. (2021). Öğretmenlik mesleğinin tanımı, önemi ve öğretmenlerin değişen rolleri üzerine nitel betimsel bir araştırma. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1481–1504.
- Üstüner, M., Abdurrezzak, S., ve Yıldızbaş, Y. V. (2021). Öğretmenlerin ideal öğretmen özelliklerine ilişkin görüşleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 50(229), 567–585.
- Uçkun, G., Latif, H., ve Şeneldir, O. (2021). Kriz ve Stres Sürecinde Liderlik Türleri Kurumsal Duygusal Zekâyı ve İnsan Kaynakları Motivasyonunu Nasıl Etkileyebilir? *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(38), 5819-5841.
- Usul, H., ve Düzenli, S. (2006). Muhasebe sisteminin oluşturulmasında örgüt iklimi etkisi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 32(0), 1–11.
- Uysal, Ş. (2015). Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 32–40.

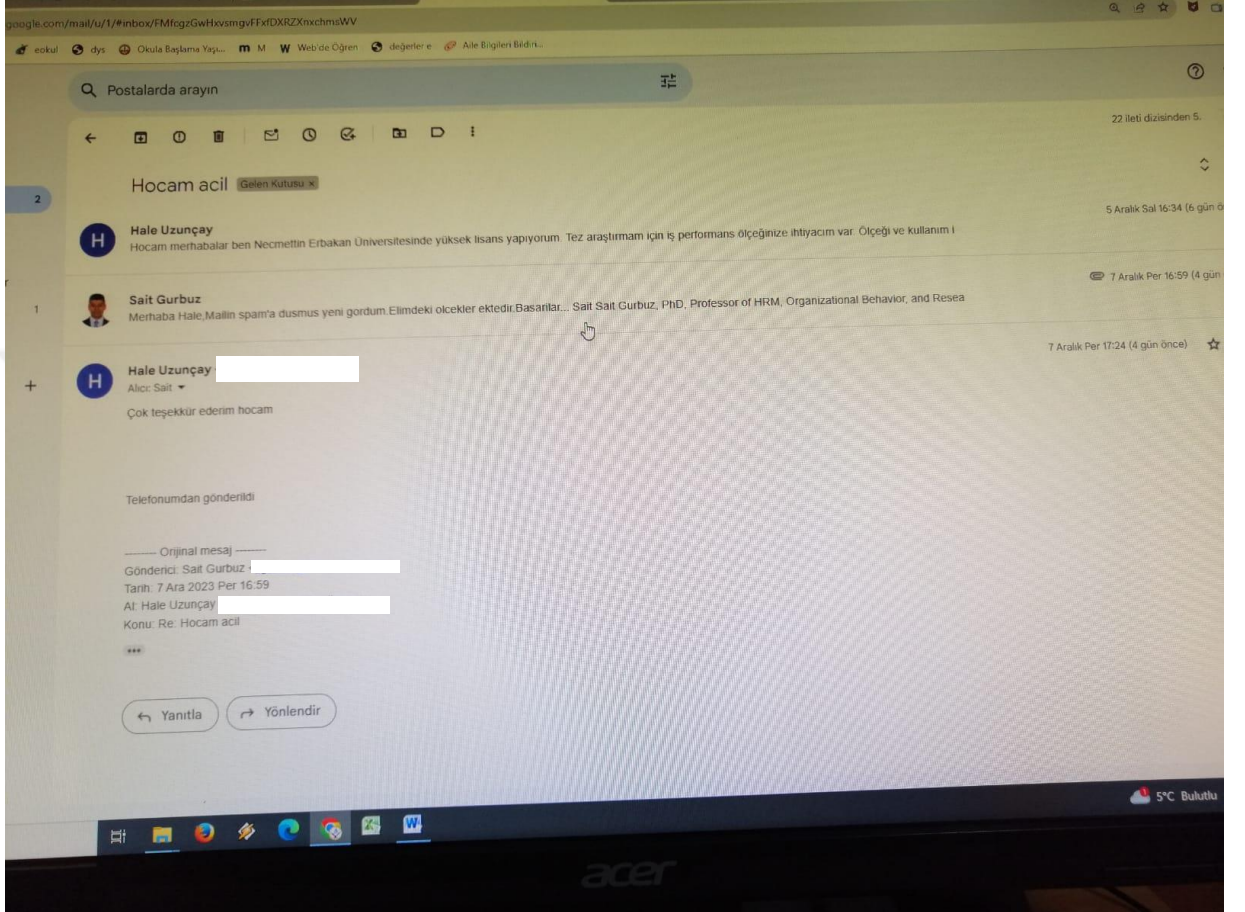
- Uzunpınar, H. (2019). *İlkokul yöneticileri ve sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve mesleki motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Vatansever Bayraktar, H., ve Uzunpınar, H. (2020). Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının incelenmesi. *İZÜ Eğitim Dergisi*, 2(3), 63–83.
- Yamuç, A. V., ve Türker, D. (2014). Kadın ve erkek çalışanların stresle baş etme sürecinde yönetimden beklentilerine ilişkin nitel bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 21–40.
- Yaşar Ö., (2022). Erol Güngör’e Göre Eğitimde Öğretmenin Rolü. Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Fen-Edebiyat Fak., Sosyoloji Bölümü, 83-98.
- Yaşaroğlu, C. (2018). Öğretmenlik Mesleğinin Geleceği Üzerine Bir Öngörü Denemesi. *Akademik Matbuat*, 2 (2).
- Yerkes, R.M., ve Dodson, J.D. (1908). The Relation of Strength of Stimulus to Rapidity of Habit Formation. *Journal of Comparative Neurology & Psychology*, 18, 459–482.
- Yeşilyurt, E. (2010). *Öğretmenlik uygulaması öğretim programının standart temelli ve ihtiyaca cevap verici modeller ışığında değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.
- Yıldırım, G. (2010). *İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmenlerinin Okul Müdürleri Tarafından Yıdırma Davranışlarına Maruz Kalma Durumları (Kırıkkale İli Örneği)*. Kırıkkale Üniversitesi.
- Yıldırım, N., ve Öner, S. (2016). Etkili/başarılı sınıf öğretmenleri üzerine nitel bir analiz. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(3), 135–155.
- Yıldız, S., Dur, S., ve Çakar, N. D. (2010). Bilgi yönetimi ve örgütsel etkinlik ilişkisi: Örgüt kültürü ve örgüt yapısının temel etkileri. *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*, 10(1), 71–93.
- Yılmaz, A., Ekici S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 10(2).

- Yılmaz, B., ve Halıcı, A. (2010). İşgücü devir hızını etkileyen etmenler: sekreterlik mesleğinde bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 2(2).
- Yılmaz, K. (2019). Türkiye’de eğitim yönetimi alanında yapılan örgütsel davranış makalelerindeki yönelimler. *Türkiye Eğitim Dergisi*, 4(2), 81–103.
- Yılmaz, Nazife H., (2022). “Uygarlık süreci” kavramı etrafında Türk modernleşmesi: kılık-kıyafetin seyri. *ATEBE Dergisi Sayı*, 8, 115–138.
- Yılmaz, O. (2006). *Stresin performans üzerine etkisi 40’ıncı piyade eğitim alay komutanlığı lider personeli üzerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 446–458.
- Yusof, N. M. (2011). School principals leadership and teachers’ stress level in malaysian primary schools. *EDUCARE: International Journal for Educational Studies*, 4(1), 63–82.
- Zoraloğlu, Y. R. (1998). *Öğretmenlerin mesleki stres kaynakları ve stresin örgütsel doğurguları*. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

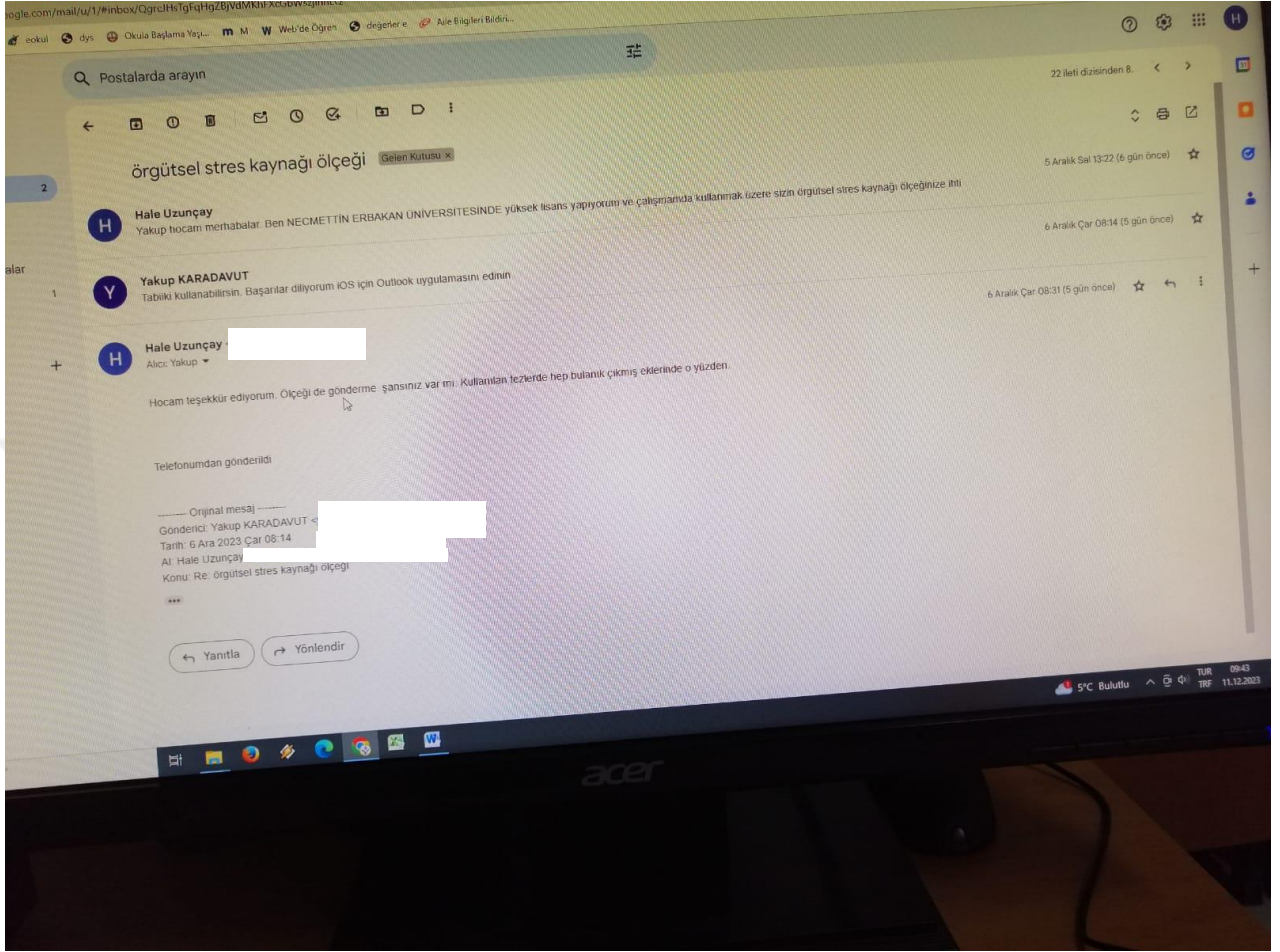
EK-1

İş Performans Ölçeği İzin



EK-2

Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İzin



Araştırma İzni



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-83688308-605.99-93173760
Konu : Araştırma İzni (Hale UZUNÇAY)

28.12.2023

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 15/12/2023 tarihli ve E-48178250-300-439801 sayılı yazınız.
c) 18/12/2023 tarihli Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu Tutanağı.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Hale UZUNÇAY'ın "Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Örgütsel Stresin Performanslarına Olan Etkisinin İncelenmesi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Karatay, Meram ve Selçuklu ilçelerinde bulunan ekli listede adı yazılı ilkokullarda görevli öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak ve ilgi (a) Genelgede belirtilen açıklamalara uyulması kaydıyla gerçekleştirilmesi ilgi (c) komisyon tutanağı ile uygun görülmektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmaların 2023-2024 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlanması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2023-2024 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçlarının kullanılması, elde edilecek kişisel verilerin gizliliği hususuna dikkat edilmesi ve araştırma sonucunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde elektronik ortamda Müdürlüğümüz istatistik42@meb.gov.tr e-posta adresine gönderilmesi gerekmektedir.

Arz/rica ederim.

Murat YİĞİT
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Genelge (3 Sayfa)
- 2-Katılımcı Onam Formu(1 Sayfa)
- 3-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 4-Öğretmen Stres Ölçeği (2 Sayfa)
- 5-İş Performans Ölçeği (1 Sayfa)
- 6-Okul Listesi (4 Sayfa)

Dağıtım:

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Akçeşme Mahallesi Garaj Cad. No:4 Karatay/Konya Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Telefon No : 0 (332) 353 30 50 Bilgi için: Ali Naci İŞİK-1223
E-Posta: istatistik42@meb.gov.tr Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr İnternet Adresi: <http://konya.meb.gov.tr> Faks: 3323515940

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden e280-a5fa-3cd7-a47b-e9ab kodu ile teyit edilebilir.

Gereği:
Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğüne

Bilgi:
Karatay İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne
Selçuklu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne
Meram İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Akçeşme Mahallesi Garaj Cad. No:4 Karatay/Konya

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Telefon No : 0 (332) 353 30 50

Bilgi için: Ali Naci IŞIK -1223

E-Posta: istatistik42@meb.gov.tr

Unvan : Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

Keş Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: <http://konya.meb.gov.tr>

Faks:3323515940

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **e280-a5fa-3cd7-a47b-e9ab** kodu ile teyit edilebilir.

Katılımcı Onam Formu

Sayın Katılımcımız;

Katılacağımız bu çalışma, "Sınıf Öğretmenlerinin Yaşadığı Örgütsel Stresin Performanslarına Olan Etkisinin İncelenmesi" adıyla, Hale UZUNÇAY tarafından 5/02/2024 - 14/06/2024 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

Araştırmanın Hedefi: Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin performanslarına olan etkisini incelemektir.

Araştırmanın Nedeni: Bilimsel araştırma Tez çalışması

Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler): Resmi Devlet Okulları

Araştırma Uygulaması: Anket Görüşme
 Gözlem Diğer

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamen gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamen gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece araştırmada kullanılacak ve üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır.

Uygulamalar, kişisel rahatsızlık verecek sorular ve durumlar içermemektedir. Ancak, katılım sırasında sorulardan ya da herhangi başka bir nedenden rahatsız hissederseniz cevaplama işini yarıda bırakabilirsiniz.

Katılımı onaylamadan önce sormak istediğiniz herhangi bir konu varsa sormaktan çekinmeyiniz. Çalışma bittikten sonra bizlere telefon veya e-posta ile ulaşarak soru sorabilir, sonuçlar hakkında bilgi isteyebilirsiniz. Saygılarımızla,

Araştırmacı : Hale UZUNÇAY

İletişim Bilgileri :

Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcı Adı-Soyadı :

İmza:

Telefon Numarası :

EK 1. Kişisel Bilgiler Formu

Değerli meslektaşım;

"Sınıf öğretmenlerinin yaşadığı örgütsel stresin performanslarına olan etkisinin incelenmesi" konulu Yüksek Lisans tez çalışmamda bana yardımcı olmak için; aşağıdaki bilgileri kendinize uygun olarak doldurup, örgütsel olarak yaşanan ve strese neden olan olayların sizi etkileme derecesini belirtmeniz diğer bir anketimizde ise yaşadığınız bu örgütsel stresin iş performansınıza ne derece etki ettiğini belirtmeniz çalışmama eşsiz bir katkı sağlayacaktır. Sonuçlar sadece bilimsel amaçlı kullanılacağından ölçekleri objektif olarak değerlendirmeniz son derece önem arz etmektedir. Lütfen isim, soy isim, adres ve telefon gibi bilgiler vermeyiniz. Katılımınız ve hassasiyetiniz için teşekkür ederim.

Hale UZUNÇAY
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Temel Eğitim Ana Bilim Dalı
Yüksek Lisans Öğrencisi

Bölüm 1. Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek
2. Yaşınız: () 25-29 () 30-35 () 36-40 () 41-49 () 50 ve üstü
3. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr
4. Öğrenim Durumunuz: () Lisans () Lisansüstü
5. Hizmet Yılıınız: () 0-4 yıl () 5-9 yıl () 10-14 yıl () 15-19 yıl () 20 yıl ve üstü

Ek 2. Öğretmen Stres Ölçeği

Bölüm 2. Öğretmen Stres Ölçeği

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Öğretmenlik mesleğinin yeterince tanınmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Mesleki gelişmeye gerekli zamanın ayrılamaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Mesleki ilerlemede hangi beceri ve performans ölçütlerinin daha önemli olduğunu bilinmemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Meslekte yükselme ve gelişme için herkese eşit sunulan fırsatlara bireyin imkanları dahilinde ulaşımının güç olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Başarılarınızın takdir edilmesinin gecikmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	İşinizde yükselebilecek imkanları zamanında kullanamamanız	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Zihinsel yorgunluğunuzun yoğun şekilde yaşanması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Öğretmenler Odası, kütüphane, spor salonu, aydınlatma vb. olanakların ihtiyaca göre sınırlı olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Öğretmenlik mesleğini icra ederken her konu ile ilgili ayrı etkinlik bulmada güçlük çekmek	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Bazı sınıfların öğrenci sayısına oranla küçük olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Ders yükünün ağır olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Ders aralarının kısa olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Ders dışı etkinliklere ayrılacak zamanın kalmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Alınan maaş ve ücretlerin yeterli olmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Eğitim-öğretimde aksaklıklar yaşanmaması için altyapı ve fiziksel donanımların iyileştirilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Çeşitli baskılar karşısında öğretmenlerin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların artırılmasının gerekliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Öğretmenlik mesleğinin, kişisel değerlerim ve özelliklerimle daha uyumlu olabileceği alternatif yönleri bulunabilir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	İdarecilerin, velilerin ve öğrencilerin öğretmenlere yönelik eğitimde esneklik ve işbirliğine ihtiyaç duymaları	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Çeşitli rol beklentilerinin olması (disiplin sağlayıcı)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Öğretmenlerden görev alanlarının dışında olduğunu düşündükleri işleri yapmalarının istenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Öğretimde tutarlılık ve programın etkili bir şekilde planlanması için açık, ölçülebilir ve ulaşılabilir hedeflerin oluşturulmasının gerekliliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	İş ortamında şeffaflık, adil bir çalışma kültürü ve takım ruhunu güçlendirecek önlemlerin alınarak atmosferin pozitif tutulması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	İş ortamında açık iletişim, empati, saygı ve işbirliğine teşvik eden çalışma kültürünün oluşturulmaya çalışılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25	Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okulla sınırlı kalması ve okul dışında sürdürülmemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Öğretmenlerin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Okuldaki nöbet gün ve saatlerinin öğretmenlerinin bilgilerinin dışında düzenlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders-gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Öğretmenlere bilgi ve isteklerinin dışında ders dışı etkinlik görevlerinin verilmesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Okulda ve öğretmenler odasında yersiz olarak dedikoduların yapılması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Rahatça tartışılmayan samimiyetsiz ve huzursuz bir okul ikliminin olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Öğretmenler arasındaki arkadaşlık, iş birliği ve etkileşimin yetersiz olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Yöneticilerin aşırı kuralcı ve baskıcı olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Yöneticilerin öğretmenlere eşit ve adaletli davranmaması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerinden kaynaklanan sorunlara karşı gereken ilgiyi göstermemesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Yöneticilerin eleştiriye ve farklılığa tahammül edememesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Velilerle ilişkilerde, yöneticilerin öğretmenlerin yanında yer almaması, öğretmenleri desteklememesi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ek 3. İş Performans Ölçeği

Bölüm 3. İş Performans Ölçeği

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ortadayım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

1. Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	1	2	3	4	5
2. Verilen görevleri uygun şekilde tamamlarım.	1	2	3	4	5
3. Görev tanımındaki sorumluluklarımı tam olarak yerine getiririm.	1	2	3	4	5
4. İş performansım diğer çalışanlardan daha iyidir.	1	2	3	4	5
5. Zamanımı birçok çalışandan daha iyi yönetirim.	1	2	3	4	5
6. Ani gelişen durumlarda bile hızlı ve doğru kararlar veriririm.	1	2	3	4	5
7. Beklenmeyen iş taleplerini karşılamak amacıyla çok kısa sürede harekete geçerim.	1	2	3	4	5
8. Kendime tahsis edilen kaynakları etkin olarak kullanırım.	1	2	3	4	5
9. Görevlerini güçlüklerden yılmadan yaparım.	1	2	3	4	5

Ek-4

Etik Kurul Kararı



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih :10/11/2023 Toplantı Sayısı:11 Karar No :2023/532
Araştırmanın Başlığı	SINIF ÖĞRETMENLERİNİN YAŞADIĞI ÖRGÜTSEL STRESİN PERFORMANSLARINA OLAN ETKİSİNİN İNCELENMESİ.
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Osman AKANDERE
Yardımcı Araştırmacı	Hale UZUNÇAY Lisansüstü Öğrenci
Etik Kurul Kararı	16511 sayılı başvuru Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup, başvurunun bilimsel araştırma etiği açısından "Uygun" olduğuna karar verilmiştir.

ASLI GİBİDİR