



**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI**  
**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES**  
**KAYNAKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**  
**(PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)**

**NURULLAH ARICI**

**DENİZLİ 2020**



**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ, DENETİMİ, PLANLAMASI ve EKONOMİSİ BİLİM DALI**  
**TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES**  
**KAYNAKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ**  
**İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ**  
**(PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)**

**Nurullah ARICI**

**Danışman**

**Prof. Dr. Kazım ÇELİK**

## TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı – Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı öğrencisi Nurullah ARICI tarafından hazırlanan “Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkisinin İncelenmesi (Pamukkale İlçe Örneği)” başlıklı Tezsiz Yüksek Lisans Projesi tarafımdan okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından Tezsiz Yüksek Lisans Projesi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Kazım ÇELİK

Danışman

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun  
..... /...../ 2020 tarih ve .....sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ

Enstitü Müdürü

## TEŞEKKÜR

Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi alanında tezsiz yüksek lisans yapma sürecinde özveri ile uğraşan ve yaşama yaklaşımıyla bizlere örnek olan, bilgisini ve deneyimlerini her zaman cömertçe bizlerle paylaşan değerli hocalarım Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN, Doç. Dr. Funda NAYIR, ve Doç. Dr. Fatma Çobanoğlu'na,

Bizleri “ Eğitim Yönetiminde Örnek Uygulamalar” alanıyla tanıştıran, araştırmamın her aşamasında değerli görüş ve eleştirileriyle beni yönlendiren, rehberliğini, zamanını ve bilgisini esirgemeyen değerli hocam danışmanım Prof. Dr. Kazım ÇELİK' e,

Yüksek Lisans Eğitimimim boyunca bilgilerinden yararlandığım, derslerime giren bütün hocalarıma,

Anketleri doldurmada bana yardımcı olan tüm öğretmen arkadaşlarıma,

Ekonomik ve sosyal hiçbir yardımı esirgemedен yanımda oldukları, kendilerine ayırmam gereken zamanı yüksek lisans için kullanmama karşın desteklerini esirgemeyen sevgili eşim Ayşenur'a,  
sevgili oğulum Doruk Aras'a

Tüm kalbimle teşekkür ederim.

Nurullah ARICI

## ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

Nurullah ARICI

## ÖZET

# ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)

ARICI, Nurullah

Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,  
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı  
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Kazım ÇELİK  
Mayıs 2020, 83 sayfa

Bu araştırmada, Pamukkale ilçesinde ortaokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişki ve bunların farklı değişkenlerle arasındaki ilişki araştırılmıştır. Araştırmada “tarama modeli” kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 2019–2020 eğitim-öğretim yılı Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan 3813 öğretmen oluşturmaktadır. “Rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 243 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları, “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” Cronbach Alpha değeri 0,926 ve “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” Ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,911 olarak bulunmuştur. Yapılan inceleme ve analiz sonucunda öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin “Orta Düzeyde” olduğu görülürken iş doyumları düzeylerinin ise “Yüksek” düzeyinde olduğu görülmüştür. Buradan hareketle öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri orta düzeyde ve iş doyumları düzeylerinin ise “Yüksek” düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerinin örgütsel stres düzeyi ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve okulun bulunduğu yerin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ancak yaş, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerinin İş doyumları düzeyleri ile cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi ve okulun bulunduğu yerin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak yaş, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasında manidarlık düzeyinde negatif, ters orantılı, yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Başka bir ifade ile öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile iş doyumları arasında yüksek düzeyde ters orantılı ilişki olduğu; örgütsel stres düzeyleri düşüncü iş doyumunun arttığı ya da iş doyumları arttıkça örgütsel stresin azaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş doyumları, örgütsel stres, öğretmen, Denizli, ortaokul

## İÇİNDEKİLER

	<b>Sayfa</b>
PROJE ONAY SAYFASI .....	iii
TEŞEKKÜR .....	iv
ETİK BEYANNAMESİ .....	v
ÖZET .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ .....	x
BİRİNCİ BÖLÜM – GİRİŞ .....	1
1.1. Problem Durumu .....	1
1.1.1. Problem Cümlesi .....	3
1.1.2. Alt Problemler .....	3
1.2. Araştırmanın Amacı .....	3
1.3. Araştırmanın Önemi .....	3
1.4. Sayıtlar .....	4
1.5. Sınırlılıklar .....	5
1.6. Tanımlar .....	5
İKİNCİ BÖLÜM – KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	6
2.1. KURAMSAL ÇERÇEVE .....	6
2.1.1. Stres .....	6
2.1.1.1. Örgütsel Stres .....	6
2.1.1.2. Örgütsel Stres Etmenleri .....	7
2.1.1.2.1. Örgütsel İlişkiler Yönünden Oluşan Stres Etkenleri .....	8
2.1.1.2.2. Örgütün Fiziksel Şartlarından Kaynaklanan Stres Etkenleri .....	9
2.1.1.3. Stres Kuramları .....	10
2.1.1.3.1. Selye'nin Genel Adaptasyon Sendromu Kuramı .....	10
2.1.1.3.2. Canon'un Savaş ya da Kaç Kuramı .....	11
2.1.1.3.3. Bilişsel Değerlendirme Modeli .....	11
2.1.1.4. Stresle Başa Çıkma Tarzları .....	11
2.1.1.4.1. Problem Merkezli Yaklaşımlar .....	12
2.1.1.4.2. Duygu Merkezli Yaklaşımlar .....	12



2.1.1.4.2.1. Kognitif Teknikler .....	12
2.1.1.4.2.2. Davranışçı Teknikler .....	13
2.1.2. İş Doyumu .....	13
2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler .....	14
2.1.2.1.1. Bireylerin Kişilik Özellikleri .....	14
2.1.2.1.2. İş ile İlgili Faktörler .....	15
2.1.2.1.3. İş Doyumuyla İlgili Teoriler.....	15
2.1.2.1.3.1. İçerik Kuramları .....	15
2.1.2.1.3.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	16
2.1.2.1.3.1.2. Herzberg'in Çift Etken Kuramı .....	16
2.1.2.1.3.1.3. Alderfer'in ERG Kuramı .....	16
2.1.2.1.3.2. Süreç Kuramları .....	16
2.1.2.1.3.2.1. Gereksinme Gerçekleştirme Kuramı .....	17
2.1.2.1.3.2.2. İlişkili Küme Kuramı .....	17
2.1.2.1.3.2.3. Uyumsuzluk Kuramı .....	17
2.1.2.1.3.2.4. Üç Yönlü İlişki Kuramı .....	17
2.1.2.1.4. İş Doyumunun Sonuçları .....	17
2.1.2.1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları .....	18
2.1.3 Örgütsel Stres ile İş Doyumu Arasındaki İlişki .....	18
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	19
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM – YÖNTEM .....	23
3.1. Araştırmanın Modeli .....	23
3.2. Evren ve Örneklem .....	23
3.3. Veri Toplama Aracı .....	23
3.4. Verilerin Analizi .....	27
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM - BULGULAR ve YORUM .....	31
4.1. Katılımcılara Ait Betimsel Bulgular .....	31
4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular .....	32
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	32
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	34
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	34

4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	44
4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	50
BEŞİNCİ BÖLÜM - TARTIŞMA VE ÖNERİLER .....	52
5.1. Tartışma ve Sonuç .....	52
5.2. Öneriler .....	54
KAYNAKÇA .....	56
EKLER .....	62
ÖZGEÇMİŞ .....	75

## TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.3.1. <i>Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Girdiği Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri</i> .....	24
Tablo 3.3.2. <i>Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Girdiği Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri</i> .....	27
Tablo 3.4.1. <i>Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi</i> .....	29
Tablo 4.1.1. <i>Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı</i> .....	31
Tablo 4.2.1.1. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyi Analizi</i> .....	32
Tablo 4.2.2.1. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi Analizi</i> .....	34
Tablo 4.2.3.1. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi</i> .....	35
Tablo 4.2.3.2. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Analizi</i> ....	36
Tablo 4.2.3.3. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi</i> .....	37
Tablo 4.2.3.4. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Branş Değişkenine Göre Analizi</i> .....	38
Tablo 4.2.3.5. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi</i> .....	40
Tablo 4.2.3.6. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Kıdem Değişkenine Göre Analizi</i> .....	41
Tablo 4.2.3.7. <i>Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Düzeyi Değişkenine Göre Analizi</i> .....	43
Tablo 4.2.4.1. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi</i> .....	45
Tablo 4.2.4.2. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Yaşa Göre Analizi</i> .....	45
Tablo 4.2.4.3. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Medeni Duruma Göre Analizi</i> .....	46
Tablo 4.2.4.4. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Branşa Göre Analizi</i> .....	47
Tablo 4.2.4.5. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi</i> .....	48
Tablo 4.2.4.6. <i>Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Kıdeme Göre Analizi</i> .....	49

Tablo 4.2.4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Göre Analizi.....	50
Tablo 4.2.5.1. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyi ile İş Doyumları ve Alt Boyutları Arasında İlişkinin Pearson Korelasyon Testi Analizi Sonuçları(n:243) .....	51

# BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

## 1.1. Problem Durumu

4. sanayi devriminin de etkilerinin hızlı yaşandığı günümüz yaşam döngüsü içinde değişimler ve belirsizlikler insanı en çok meşgul eden süreçler olup bu yönüyle insanları fazlasıyla etkilemektedir. Yapılan çalışmalar sonucunda kişilerin günlük zamanlarının yaklaşık %70'ini (2/3) iş yerinde harcadıkları ve kişilerin işlerine karşı olumlu tutumlarının olması işlerine dair doyum sağlamalarına sebep olmaktadır (Erdoğan, 1997). Eğitim örgütleri içinde öğretmenlerin yaşam doyumları ve mesleğe ilişkin olumlu tutumları eğitim sisteminin diğer paydaşlarını da olumlu yönde etkileyecektir (Satılmış vd., 2017; Kıralp, Bolkan, 2017). Bunun olmaması ya da yetersizliği halinde ise mutsuzluk, isteksizlik, stres veya tükenmişlik vb. şekillerde kendisini gösterecektir. Bu durum hiçbir işletme ve organizasyonda istenmeyeceği gibi eğitimde de hiçbir surette istenmeyecektir.

Örgütsel stres, kişilerin normal fonksiyonlarından farklılaşmaya sebep olan değişimler tarafından belirlenen ve kişilerin işleriyle ve diğer insanlarla etkileşimi nedeniyle oluşan durum (Pehlivan, 1995, s.12) olarak ifade edilirken iş doyumunu ise bir işgörenin yaptığı işten duyduğu mutluluk(Eğinli, 2009, s.36) şeklinde tanımlanabilir.

Örgütsel stres birçok örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de değişimler, belirsizlikler, farklılaşmalar nedeniyle çokça görülmektedir. Stres faktörlerinin geneli yöneticilerin kontrolü dışında geliştiğinden dolayı çalışanlar ve yöneticiler buna uyum sağlayamamaktadırlar. Yöneticiler ve çalışanlar dış koşullar nedeniyle plan ve programlarını şekillendirmek zorunda kaldıkları için stres yaşamaktadırlar (Sökmen, 2005, s.2). Örgütsel stres hem çalışanlar bireysel olarak hem de örgütün tamamını yakından etkilemektedir. Bu durum hem bireysel hem de örgütsel etkinlik ve verimliliği yakından etkilemekte ve performans düşüklüğüne sebep olmaktadır.

İş doyumunu kavramının 1920'lerde ortaya çıktığı ve öneminin 1940'lı yıllarda anlaşıldığı alan yazında görülmektedir. Çalışanlar ve örgütler için iş doyumunun çok önemlidir. Çünkü kişinin fizik ve ruh sağlığını yakından etkilediği gibi örgütlerin üretkenliğinin de en önemli belirleyicisidir (Akşit Aşık, 2010, s. 32).

Eğitim-öğretimde hedeflere ulaşabilmesi için demokratik anlayış ile birlikte eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin görevin gerektirdiği nitelik ve şartlara uygun olması, velilerin bilinçli ve destekleyici tavır ve davranışlar içinde bulunması, süreç içinde

teknolojinin etkin ve verimli kullanılması, iş görenlerin iş doyumunun, motivasyonunun ve örgütsel bağlılıklarının yüksek düzeyde olması gerekmektedir.

2023 Eğitim Vizyonu belgesinin 23 Ekim 2018'de açıklanması ve çözüm bekleyen bir çok kronik sorunlara değinilmesiyle bütün eğitim camiası başta olmak üzere bütün iç ve dış paydaşlarda da heyecanla karşılanmıştır (Uyan, 2018 & Abdullah, 2018). 2023 Eğitim Vizyonu belgesi eğitim kurumundaki bütün iş görenlere “bundan sonra hep beraber neler yapacağız” derken diğer paydaşlara ise gelecekte nasıl bir Türkiye göreceklerine ilişkin resim çizmiştir. Ayrıca belirlenecek olan politikalarda insan odaklı politikaların geliştirileceği mesajı da verilmiştir.

2023 Eğitim Vizyonu belgesi ülke genelinde uzun dönemli politikalara duyulan ihtiyaç olarak değerlendirilmektedir ( Ertürk, 2019, s.4). 2023 eğitim vizyonu belgesi içerik olarak daha kapsamlı olduğu ve eğitim ile ilgili birçok konuda yenilikler vadettiği görülmekle birlikte bu konularda tartışmalar sürmektedir. Kişilerin stresli olmalarına sebep olan etmenlerin çok farklı olduğu alan yazında görülmüştür. Strese sebep olan şeylere stres kaynağı (stresör) denilmektedir. Stres kaynakları/stresörler bireylerde “yapıcı stres (eustress)'e veya yıkıcı stres (distress)'e” sebep olmaktadır. Stres yapıcı stres olarak “normal, yararlı ve yaşam sürecinde gerekli” bir oldu olarak kabul edilmektedir. Stres hayatın rutini içinde olağan kabul edilmekle birlikte stresin güdüleyici yapısından faydalanmak ve zararlı olanı ve genellikle de stres terimiyle özdeşleştirilen yıkıcı stresten korunma ve baş etme stilleriyle lehimize döndürme oldukça önemlidir.

İş doyumunu, çalışanın işi ve işyerine ilişkin genellikle duygu, düşünceleri hakkında fikir veren önemli bir değişkendir. Dolayısıyla iş doyumunun kişinin iş ve işyerine ilişkin beklentilerini ve tutumunu ifade ettiği (Miner, 1992, s.116) söylenebilir. Yine iş doyumunu; işten sağlanan maddi kazanımlar, işgörenin çalışırken haz aldığı iş arkadaşları ile üretim yapmanın verdiği mutluluk (Bingöl, 1990, s.266; Şimşek vd.,1998, s.160) olarak görülebilir. Ayrıca iş doyumunu bireysel olarak işi tutkuyla yapma ve toplumsal olarak da kararlara katılmayı (Yıldırım, 1995,s.15) gerektirebilir.

Örgütsel stres olumlu ve yapıcı olduğunda bireysel ve örgütsel etkinliği ve verimliliği-performansı arttırabileceği ve çalışanlarda iş ve yaşam doyumunu sağlayabileceği gibi olumsuz olması halinde de iş ve yaşam doyumsuzluğunun yanında birçok olumsuzluğu da beraberinde getirebilme potansiyelini bünyesinde barındırmaktadır.

Bu çalışmada “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişkisinin incelenmesi” sağlanarak bulgulara göre görüş ve öneriler paylaşılmaya çalışılacaktır.

### 1.1.1 Problem Cümlesi

Bu sorundan hareketle bu araştırmada; “Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişki nedir” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

### 1.1.2. Alt Problemler

Yukarıdaki problem cümlesi çerçevesinde aşağıdaki alt problemler ele alınmıştır.

1. Öğretmenlerin örgütsel stres ve iş doyumları düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
2. Öğretmenlerin örgütsel stres ve iş doyumları düzeylerine ilişkin görüşleri;
  - a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Branş, e) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi ile iş doyumları arasında anlamlı ilişki var mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

## 1.2. Araştırmanın Amacı

Stres ve iş doyumları özel hayatta olduğu gibi iş hayatında da oldukça önemlidir. Günümüz iş hayatı oldukça değişken ve karmaşık yapı göstermektedir. Özellikle insan ögesinin çok fazla olduğu eğitim organizasyonlarında stres ve iş doyumları daha fazla kendini gösterebilmektedir. Bu araştırmada Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarıyla iş doyumları arasındaki ilişki ve örgütsel stres kaynaklarının ve iş doyumlarının farklı değişkenlere göre değişip değişmediğinin tespit edilmesi ve incelenmesi amaçlanmıştır. Ulaşılan veriler analiz edilerek elde edilen bulgular yorumlanacak ve analizler paylaşılarak literatüre katkı sağlanacaktır.

## 1.3. Araştırmanın Önemi

Hayatın olağan akışının yanında eğitim sistemimizde sürekli hareketlilikler yaşanmaktadır. Eğitim sisteminin birçok alanında da değişiklik ve dönüşümler olmaktadır. Çalışanların mutluluk, başarı ve iş doyumları örgütün geleceği ile ilişkilidir. Ülke ve

toplumların gelişmişlik düzeyleri eğitim hizmetlerinin kalitesine de yansır. Mutlu öğretmenler, eğitim kalitesini yükselterek toplumun gelişmesine daha çok katkı sunarlar (Çetin, 2019, s.2).

İnsan yaşamını ve örgütleri yapısını yakından etkileyen stres insanların tutum ve davranışlarını, iş verimliliğini ve diğer insanlarla ilişkilerini etkilerken örgütün etkililiği verimi ve performansını da etkiler. Kaynağı itibariyle stresi ortaya çıkaran, stresten etkilenen ve stresten korunmak isteyen yine insan kendisidir. Eğitim örgütlerinin en önemli unsuru insan olduğundan dolayı stresin önemi eğitim kurumlarında görev yapan bireyler için ve örgüt olarak da eğitim örgütleri için çok daha önemlidir (Karadavut, 2005).

Eğitimi bütün bir sistem olarak düşünüldüğünde en önemli öğelerinin öğrenci, öğretmen ve eğitim programlarından oluştuğu görülür. İnsan unsuru olarak eğitimin başat faktörleri öğrenci ve öğretmenin olduğu ve eğitim programlarının da yine insanlar tarafından oluşturulduğu, uygulandığı ve denetlendiği düşünüldüğünde stres düzeyinin ve iş doyumunun ne kadar önemli olduğu ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı toplumun geleceği açısından hayati öneme sahip öğretmenlerin çalışma ortamlarının iyi olması stres düzeylerinin düşük ve iş doyum düzeylerinin de yüksek olması gerekmektedir (Kılıç, 2011). Stres düzeyinin yıkıcı derecede yüksek olması ve iş doyumsuzluğu öğretmenler üzerinde düşük iş performansına neden olmakta ve okul iklimi ile öğrencileri olumsuz etkilemektedir.

Bundan dolayı örgütsel stres ile iş doyumunu arasında yakın ilişkinin olması diğer örgütlerde olduğundan daha fazla eğitim örgütlerinde önem arz etmektedir. Çünkü eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısı ile süreç boyunca çalışan ve yöneten insan unsurudur. Bu nedenle bu araştırma çok önemlidir. Alan yazına ve literatüre katkı sağlayacağı gibi ilimiz ve ilçemizde bu alandaki çalışmalara da katkı sağlayacaktır. Bu yönüyle de bu çalışma önemlidir.

#### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmanın sayıtları şunlardır;

- Araştırmaya katılan öğretmenler “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” ile “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” adlı ölçüm araçlarına doğru cevap vermişlerdir.
- Araştırmamıza katılan öğretmenlerin örgütsel stres ve iş doyumuyla ilgili bilgileri yeterli düzeydedir.



### 1.5. Sınırlılıklar

- 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde görev yapan öğretmenler dahil edilmiş ve bu öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Veri toplama aracı olarak “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” ve “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma konu, alan yazın taraması ve öğretmenlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

*Öğretmen:* Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan, öğrencilerin öğrenmelerine rehberlik eden meslek erbabıdır.

*Okul müdürü:* Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarında görev yapan, okulun yönetimi ve işleyişinden sorumlu kişidir.

*Stres:* Pamukkale ilçesinde ortaokullarda öğretmenlerin taşıdığı olumsuz durumlardır.

*Örgütsel Stres:* Pamukkale ilçesinde ortaokullarda çalışan öğretmenlerin çalışma ve işyerinden kaynaklanan stresleridir.

*İş Doyumu:* Pamukkale ilçesinde ortaokullarda çalışan öğretmenlerin işlerinden duydukları memnuniyet durumu.



## İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde alan yazın taraması sonucu günümüze kadar yapılan eğitimle ilgili araştırmalarda yer alan; “Örgütsel Stres, İş Doyumu ve İlgili Çalışmalar” başlıkları altında ortaya konulmuş ve bu alanda yapılmış çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

#### 2.1.1. Stres

Stres kavramı, Latince ‘estrica’, Fransızca ‘estrece’ sözcüklerinden dilimize stres olarak geçmiş terimdir. Önceleri “keder, felaket, dert, bela, musibet ve elem” anlamında kullanılmış ancak 18. ve 19. yüzyıllarda anlam değişikliğine uğrayarak “nesnelere, kişiye, organa veya ruhsal yapıya yönelik olarak yaşanan güç, baskı, zorluk” (Baltaş ve Baltaş, 2000) anlamlarında kullanılmaya gelmiştir. "Bireyin fizik ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayret" (Cüceloğlu, 1994, s.321) olan stres insan yaşamında günlük ve olağan bir durumdur. Gerek günlük sosyal hayat ve gerekse çalışma hayatında karşılaşılan istenmeyen olaylar stres kaynağıdır ve genellikle engellenemez bundan dolayı stresle başa tarzlarını öğrenerek hayatımızda bunları uygulamak yaşantımızda kolaylıklar sağlar (Cüceloğlu, 2007).

**2.1.1.1. Örgütsel Stres.** Örgütsel stres; örgütün iş yapısına yönelik istemlerin beklenen düzeyde olmamasının çalışanlarda meydana getirmiş olduğu tepki (Aslan, 1995) olarak ifade edilebilir. İş stresi; bireyi zihin ve vücut fonksiyonları olarak normalin dışına iten, psikolojik ve/veya fiziksel davranışlarını anormal olarak değiştiren işle ilgili nedenlerden kaynaklanan psikolojik bir durumdur. Örgüt, toplumun ihtiyaç duyduğu mal, hizmet ve düşünceyi üretme amacıyla bir araya gelmiş olan insanlardan oluşur (Başaran, 2004). “Bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir. Örgütsel stres, kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur” (Akgündüz, 2006, s.24). Örgütler toplumun ihtiyaçlarını karşılamak için bireyler emeklerini örgütün kullanımına sunarlar ve bunun karşılığında da kazançlar elde ederler ve çalışanlarına da kazanç sağlarlar. Böylece örgüt ile çalışanlar arasında karşılıklı alış-veriş süreci başlar

(Aydın, 2016). İnsanın çalışması ve üretmesi bireysel ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesi için gerekli ve zorunludur. İnsan çalışıp ürettikçe kendisine güveni toplumda saygınlığı artar. Böylece kendisini gerçekleştirme imkânı bulur (Köknel, 1986).

Örgütsel Stresin nedenleri farklı olmakla birlikte stres kaynaklarından bazıları; iş yükünün fazlalığı, zaman darlığı, denetimin sıklığı, yetki-sorumluluk dengesizliği, politik güvensizlik, rol belirsizliği ve rol çatışması, örgüt ve birey değerlerinde uyumsuzluk, engellenme, endişe, çalışma koşulları, insan ilişkileri ve yabancılaşma (Özbaş, 2019, s.19-20) şeklinde ifade edilebilir. İş yaşamında stres genellikle mesleki yetersizlik, iş verimi düşüklüğü ve ekonomik kayba sebep olmaktadır. Bundan dolayı stres azaltıcı çalışmaların yapılması, çalışanın doyum sağlaması üretim artışına imkân verecek ve sağlık harcamaları da azaltabilecektir (Ertaş, 2008).

İş yaşamında, “Çok çalıştım, çok mücadele ettim ve bu başarıyı elde ettim” diyenler olduğu gibi “Çok çalışıyorum, tükendim, bittim artık” diyenler de vardır. Birinci gruptakiler işlerine ve yaşam kalitesine odaklanarak stresle başa çıkabilmektedir. İkinci gruptakiler ise “iş hayatında kalmaya devam ederken, hem kendini hem çevresini verimsiz ve mutsuz kılarak yaşam kalitesini düşüren, yani strese boyun eğen kişilerdir” (Baltaş, 2006).

İş stresi için dört model ileri sürülmektedir; Bunlar;

- 1) İş gerilimi: yüksek psikolojik iş ihtiyacı ile birlikte iş kontrolünün düşük olması
- 2) Çaba-ödül: yüksek iş yükü'nün uzun dönem ödülündeki uyumsuzluk
- 3) Bir felaketten kaçınmak için sürekli aşırı dikkat gerektiren durum
- 4) Uzun çalışma saatleri ya da vardiya (Ertaş, 2008).

Örgütsel stres belirtileri genel olarak; “Verimlilik azalması, yöneticilerin hatalı kararlar alması, çalışma ilişkilerinde kesintiler, çalışanlar arasında geçimsizlik, işe devamsızlık, işe geç gitme, işten ayrılma, iş tatminsizliği, örgütsel moral zayıflığı, örgütsel bağlılığın zayıflaması, yabancılaşma” (Çukur, 2001, s.7-11) şeklinde kendini göstermektedir.

**2.1.1.2. Örgütsel Stres Etmenleri.** Örgütsel stres etmenleri; ruhsal (Gödelek, 1998), çalışma ortamı, işin niteliği, iş çevresi, işle ilgili ilişkiler (ast, üst, iş arkadaşları veya müşteriler) (Eren, 2001) stres oluşabilir. Çalışma hayatında oldukça fazla stres etkeni vardır ve örgüt içi ve dışı çevreyle, kişinin kendisinden kaynaklanabilir. Bunlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır (Çukur, 2001, s.7-10).

**2.1.1.2.1. Örgütsel ilişkiler yönünden oluşan stres etkenleri. Ücret düzeyi ve teşvik edici ödeme sistemleri:** İş görenin kendisi ve ailesinin “beslenme, barınma, sağlık, eğitim gibi temel ihtiyaçlarını karşılayamaması strese yol açacaktır”. Ayrıca İşyerindeki ücret yönetiminde “eşit işe eşit ücret” ve “yapılan işe göre ücret” ile prim sistemi stres düzeyini olumlu ve olumsuz etkileyebilir (Çukur, 2001, s.7).

**İşin düzenlenmesi:** Çalışma hayatı seri üretime dayanması, çalışanların sitemin içinde küçük makine parçaları haline getirilmesi, otomasyon ve bilişim sistemindeki gelişmeler yabancılaşma sorununu gündeme getirmiştir. İşin bu şekilde insan odaklı olmaması ve insana rağmen düzenlenmesi stres nedeni olmaktadır.

**Postalar halinde çalışma düzeni:** Vardiyalı çalışma şeklinin insan bedeninin biyolojik ritmini bozarak çalışanın sosyal yaşantısını olumsuz etkileyerek strese neden olmaktadır.

**Zaman baskısı:** “Plansız çalışma, verimsiz toplantılar, beklenmedik ziyaretler ve telefon görüşmeleri gibi etkenler, zamanın gereği gibi değerlendirilememesine ve işin gereği gibi yapılamaması” kaygıya neden olmaktadır (Çukur, 2001, s.8).

**İşyeri sosyal ilişkileri:** Ast üst ilişkilerindeki uyumsuzluklar, sosyal izolasyon, görevi yanlış bulma, astlar ile üst kademe arasında ortada yönetici olma gibi nedenler strese yol açabilmektedir.

**Aşırı iş yükü ve çok fazla sorumluluk:** İş yükünün fazla olması veya çalışanın potansiyelinin üstünde olması strese neden olabileceği gibi sorumluluğun azlığı da işe yaramama algısına neden olarak stres nedeni olabilir (Çukur, 2001, s.7-10).

**Rol belirsizliği ve çatışması:** İşin amaçlarını bilmeme ve yaptığı işin parça olarak bütündeki yerini bilememe ve rol ve sınırların iyi tanımlanamamış olması çalışanlarda stres nedeni olabilir.

**Örgütsel iklim:** “Örgütsel iklim, çalışanların bir örgütteki çalışmanın nasıl olması gerektiği konusundaki beklentilerinin nereye kadar karşılandığının bir ölçütüdür”.

**Kariyer gelişimi:** Çalışanlar “kariyeriyle ve çalışmalarıyla ilgi amaçlarının üstlerince fark edilmesini ve desteklenmesini bekler”. Çalışan hedeflerine ulaşmada örgütün olanak sağlayacağına inanırsa örgütle birlikte hareket eder. “Terfi, emeklilik ve transfer kararını verirken yönetimlerinde herkese adil davranılacağını gösteren kriterler yoksa ve çalışan yönetimin uygulamasının bu yönde olacağını düşünüyorsa stres düzeyi yükselebilecektir”. Kariyer gelişiminde kişinin yeterli ilerlememesi sorun olabileceği gibi yetenek ve düzeyinin üzerinde aşırı ilerlemesi stres nedeni olabilmektedir (Çukur, 2001, s.7-10).

**Karar verme sürecine katılma:** Çalışanların “yapılan işle ilgili kararların alınmasına katılma fırsatının olmaması strese yol açabilmektedir”. Kararlara katılım imkânının olmaması stres ve verimlilik üzerinde etkilidir.

**2.1.1.2.2. Örgütün fiziksel şartlarından kaynaklanan stres etkenleri. Ergonomik oturma tasarımı:** Araç-gereç, çalışma ortamı, ayakta ya da oturarak çalışma durumları çalışanlara uygun şekilde ayarlandığında stres, ağrı, yorgunluğun azalması ve verimin, iş tatmininin artması beklenmektedir.

**Gürültü:** Gürültü ahenksiz seslerin toplamıdır ve kişiye rahatsızlık veren konuşma ve işitmesine engel teşkil eden işitme duyusuna zarar veren ve verimliliğini düşüren bir etkidir. 70 dB'nin üstündeki ses “kalp atış düzeninin bozulması, kan basıncının olumsuz değişimi ve mide ülseri gibi fizyolojik bozukluklara yol açmaktadır”. Gürültünün kontrolden çıkması bütün bu sorunlara ilaveten iletişimi engelleyerek yabancılaşmayı da beraberinde getirecektir.

**Titreşim:** Çalışanların “oturduğu yerler, temas ettikleri ya da kullandıkları araç gereçlerin neden olduğu sarsıntılar bireylerin duyu organlarında, kas, bağ ve eklem sistemlerinde, iç kulak denge organında, derinin duyarlı kıl gibi ve deri altı organlarında, kılcal damar ağında zararlı ve kalıcı etkilere neden olmaktadır”. Titreşime ilave olarak aşırı sıkıntı ve kaygı, verimlilik kaybı, konsantrasyon eksikliği, refleks ve beceri kaybına sebep olmaktadır (Çukur, 2001, s.7-10).

**Aydınlatma:** Çalışmanın gerektirdiği kadar aydınlatma “çalışanın erken yorulmasını önleyerek iş kazalarının azalmasına, algılama, karar verme ve uygulamanın

hızlanmasına, motivasyonunu arttırarak iş verimini arttırmaktadır”. Yetersiz aydınlatma “yorgunluk, dikkat dağınıklığı ve strese sebep olmaktadır.

**Renk:** Kişiden kişiye renklerin etkisi değişmekle birlikte “renklerin dikkate alınmaması örgütlerde kolaylıkla monotonluğa, sıkılmaya, çabuk yorulmaya, neşesizliğe ve örgütten soğumaya yol açabilmektedir”. Kırmızı ve mavi dikkati güçleştirir ve gerilim oluşturabilir, parlak beyaz ile mavi beyaz arasındaki renkler rahatsızlık verebilir. Çalışma ortamında sarı-beyaz ile beyaz aydınlatma iyi olabilir. Turuncunun pastel tonları kişilere eyleme yönelttiği için hastane, okul ve fabrikalarda kullanılabilir (Çukur, 2001, s.7-10).

**Sıcaklık ve nem:** Çalışma ortamında ideal olan “ısının alt ve üst sınırları, 15,5-20 °C derece olduğu saptanmıştır. Büro çalışanları ve daha az hareketli işleri yapanların tercih ettikleri ortam ısısı ise 19,4-22,8 °C derece olmuştur. Bireylerin hareket oranına göre ortam ısısı değişmektedir. Daha hareketli işlerde ortam ısısı 12,8-15,6 °C derecedir. Düşük sıcaklıkta algılama ve hareket süresi uzamaktadır” (Çukur, 2001, s.7-10).

**İş güvenliği:** “İş kazaları, yaralanma, zehirlenme, radyasyona maruz kalma ve ölüm riski gibi durumların var olması çalışanlara kaygı vererek, tüm ilgi ve dikkatleri iş üzerinde yoğunlaştırırlar. Bu durum bireylerin aşırı yorulmasına ve bıkkınlığa yol açar”.

**2.1.1.3. Stres Kuramları.** 20. yüzyılda stresin tanımlanışı fizyolojik ve psikolojik etkenler üzerindeki etkileri sürekli değişmiştir ve değişmeye devam etmektedir. Bu açıdan bakıldığında stres kuramları da değişkenlik göstermektedir. Stres kuramları aşağıda incelenmiştir (Ogden, 2000).

**2.1.1.3.1. Selye'nin genel adaptasyon sendromu kuramı.** Selye stresle ilgili laboratuvarında deneysel çalışmalar gerçekleştirmiş ve bunların sonucunda “Genel Uyum Sendromu” yaklaşımını geliştirmiştir. Genel adaptasyon sendromu, alarm, direnç ve tükenme şeklinde üç evreden meydana gelmektedir. “İlk evre organizmanın tehdidi karşılamak için harekete geçtiği alarm evresidir. İkinci aşama olan direnç evresinde organizma tehditle başa çıkabilmek için çaba harcar. Üçüncü ve son aşamada ise organizma tehditle başa çıkma çabasında kaynaklarını tüketir ve başarısız olursa tükenme meydana gelir” (Rice, 1990). Selye'nin genel adaptasyon teorisi reaksiyonların sonuçlarını

ortaya koyması ve stres ile fiziki rahatsızlıklar-hastalıklar arasındaki fizyolojik bağ olduğu iddiasından dolayı önemini halen devam ettirmektedir.

**2.1.1.3.2. Canon'un savaş ya da kaç kuramı.** Walter Canon, “stres kavramını canlı organizmalar bağlamında açıklamaya çalışarak canlının doğal içsel dengesinin dışsal çevresel uyarıcılarla bozulması sonucunda” oluştuğunu ileri sürerek süreci homeostatis ve “savaş kaç tepkisi” kavramlarıyla açıklamaya çalışmıştır. Cannon “savaş/kaç tepkisinin bir taraftan organizmanın tehlide karşı ani bir biçimde tepki vermesini mümkün kıldığı için uyumlu olduğunu bir taraftan da stresin, duygusal ve fizyolojik fonksiyonları bozucu etkisi ve zamanla ortaya çıkarabileceği sağlık sorunları nedeniyle zararlı olduğunu öne sürmüştür” (Taylor, 2003).

**2.1.1.3.3. Bilişsel değerlendirme modeli.** Lazarus'un bilişsel değerlendirme modelinde “insanlar çevrelerine pasif bir biçimde tepki veren değil, dış dünyayı değerlendiren psikolojik varlıklar şeklinde değerlendirerek bir nesne, olay ya da olgunun birey tarafından stres verici olarak tanımlanmadığı sürece hiçbir şeyin stres verici olmadığı kabul edilir”. Hiçbir oluş veya olayın genel geçer ve evrensel olarak stres yaratmadığını ileri sürerek insanların yaşadığı stresin yoğunluğu yine bu insanların bu olaylara yüklediği anlamla ilişkili olduğunu savunmaktadır. Kuramında olayları anlamlandırma sürecinde “birincil ve ikincil değerlendirme süreçleri” aşamaları bulunmaktadır. “Birincil değerlendirmede, kişi olayın kendisi için ne kadar önemli olduğunu değerlendirir ve olayı kendisi için tehdit edici, kayba neden olan ya da zarar verici bir durum olarak yorumlar. Örnek olarak işten çıkarılan kişi bu durumu aile ve kendisi için bunun felaket olduğu ve maddi sorunlar yaşayacağını düşünürse bunu stres kaynağı olur ancak olumsuzluklarını bilmesiyle birlikte bu işsizlik durumunun yeni iş imkanları olarak fırsat olarak değerlendirirse bu stres kaynağı olarak görülmez” (Lazarus, 1984). Fakat bu işsizlik olayını tehdit edici, “stres verici” olarak algılsa ikincil değerlendirme süreci başlamış demektir. Bu aşama, “kişinin başa çıkma yeteneklerinin ve kaynaklarının, durumla baş etmeye yetip yetmeyeceğinin zihinsel değerlendirilmesidir; bir anlamda bir “zihinsel muhasebe”dir” (Baltaş ve Baltaş, 2000).

**2.1.1.4. Stresle Başa Çıkma Tarzları.** “Stresle başa çıkmak” stresi olumlu bir düzeyde tutmayı ya da stresin negatif etkilerini azaltma veya pozitif etkiye dönüştürme anlamında kullanılmaktadır. Stresi iyi bir şekilde yönetmek, kontrol altında tutmak



verimliliği arttırırken kontrol edilemeyen, iyi yönetilemeyen veya görmezden gelinen, yok sayılan stres sağlık sorunları ve üretim ve performans düşüklüğü gibi pek çok soruna neden olabilir. Stresle başa çıkma tarz/stillerinde amaç; “bireyde stres oluşturan öğeleri ve bunlara verdiği tepkileri tanıtmaya, problemlerin teşhisine yardımcı olma, stres vericileri yönlendirme, kendinde psikolojik ve fizyolojik zararlardan korumak için yöntemler öğretme ve geliştirmektir” (Baltaş, 2007, s.151–154). Stresle başa çıkma teknikleri problem merkezli ve duygu merkezli olmak üzere 2 başlık altında sınıflandırılabilir (Baltaş, 2007, s.151–154):

**2.1.1.4.1. Problem merkezli yaklaşımlar.** Bu teoride problemin teşhis edilmesi, problemin muhtemel çözümlerinin belirlenmesi, beklentilerin minimize edilmesi ve böylece stresin negatif etkilerinin yok edilmesi hedeflenmiştir. Bu şekilde yol izlenerek hareket edilmesiyle depresyon düzeyleri düşük b-kişilerin bu teknikleri daha kolay kullandıkları araştırmalarda görülmüştür. Problem merkezli tekniklerle yönlendirilen kişilerin stres vericilere karşı uygun tepkiler geliştirme ve depresyonlarıyla başa çıkma becerilerinin arttığı görülmüştür. Problem merkezli yaklaşımlarda genel olarak kognitif tekniklerin kullanıldığı görülmektedir. Ayrıca bu teknik sağlık psikoloğu tarafından bireyin yönlendirilmesiyle uygulanır (Baltaş, 2007, s.151–154).

**2.1.1.4.2. Duygu merkezli yaklaşımlar.** Bireyler stres vericilere karşı olumsuz duygular şiddeti altındayken bu olumsuz duyguların sorunların çözümünü zorlaştırmasından korunmak için duygu merkezli yöntemleri tercih ettikleri görülmüştür. Duygu merkezli yaklaşımlarda ‘öfkenin kontrolü’, sonuçlarının güvenilirliği açısından yaygın olarak kullanılmaktadır. Duygu merkezli teorilerde genellikle davranış düzenleme ve kognitif teknikler kullanılmaktadır. Bu yaklaşımda “eğitim evresi, beceri eğitimi evresi ve uygulama evresi” olmak üç evre bulunmaktadır (Baltaş, 2007, s.151–154). (Moos, 1988) olumsuz duygular ile başa çıkmada kullanılabilecek yöntemleri kognitif ve davranışçı teknikler şeklinde iki başlıkta toplamıştır (akt. Baltaş, 2007).

**2.1.1.4.2.1. Kognitif teknikler.** Doku sistemlerinin yıkımlarını ortadan kaldırmak için verilen fizyolojik tepkileri ve kişinin psikolojik bütünlüğünü korumak için gösterdiği kognitif ve davranışsal gayretlerdir (Baltaş, 2007). Kişinin bilişsel algılarla stresin olumsuz etkilerini bertaraf etmeye çalışarak bu yönde davranışlar içinde olmasıdır.

*2.1.1.4.2.2. Davranışçı teknikler.* Davranışçı yaklaşıma dayandırılan teknikler stresin nitelik ve niceliğini azaltmaya yöneliktir. “Fizyolojik kontrol, fiziki egzersizler ve beslenme” ile ilgili tekniklerle stresin bedensel olumsuzluklarından kurtulmayı hedefler (Baltaş, 2007).

Stresin olumsuz etkilerini istendik seviyeye düşürmek amacıyla yapılabilecek en iyi ve en etkili yöntem kişilerin beyni ve düşünceleriyle kontrol altına almaktır. Dolayısıyla stresle başa çıkmak için; “Olayları ve insanları oldukları gibi görmeyi öğrenmeli”, “İnsanlarla ilgili gerçekçi beklentileri olmalı” ve “Kendine ait beceri ve sınırları tanıyıp geliştirerek, onlarla yaşamayı bilmelidir” (Baltaş, 2007). Kişinin mantıklı, akılcı ve gerçekçi düşünmesiyle daha önceden stres kaynağı ve sebebi olarak gördüğü pek çok şeyin esasen stres nedeni olmadığını ve olmaması gerektiğini fark ederek kendisi için stresi ortadan kaldırdığını ve yok ettiğini ya da olumlu yönde değiştirdiğini görebilir. Dolayısıyla aslında stresin büyük oranda psikolojik nedenlerden kaynaklı olduğu ve bakış açısı, yaklaşım farklılığı ve farklı algı ve davranışlarla bertaraf edilebilir.

## **2.1.2. İş Doyumu**

İş doyumunu, çalışanın yaptığı işe genel tutumu şeklinde tanımlanabilir (Greenberg ve Baron, 2000, s.170). Kişinin işine karşı tutumu olumlu veya olumsuz olabileceğinden, dolayı kişinin iş tecrübeleri sonucundaki olumlu ruh hali iş doyumunu, çalışanın işine karşı olumsuz tutumu da iş doyumsuzluğu olarak tanımlanabilir (Spector, 1996; Erdoğan,1996, s.231). İş doyumunu, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri olup işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentilerinin uyuşmasıyla meydana gelir (Bingöl, 1990,s.200). “Bir çalışanın yaptığı işin ve elde ettiklerinin ihtiyaçlarıyla ve kişisel değer yargılarıyla örtüştüğünü veya örtüşmesine olanak sağladığını fark etmesi sonucu yaşadığı bir duygu” (Barutçugil,2004, s.389) şeklinde ifade edilebilir.

İş doyumunun yüksek olması; verimlilik artışı, işgücü devir oranı ve devamsızlıkların azalması, işe bağlılığın artması gibi örgüt tarafından istenene sonuçları doğurur (Çetinkanat, 2000, s.2). Ayrıca iş doyumunu yöneticiler için de işgörenlerin işlerine karşı tutumlarının performans ve verimlilik üzerindeki etkisi açısından önemlidir. İş doyumunu dinamik bir yapı arz eder. İş doyumunu hızlı elde edilebildiği gibi, hızla iş doyumsuzluğuna dönüşebilir. İş doyumunu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak iki başlık altında incelenebilir (Lam,1995,s.73).

**2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.** İş doyumunu etkileyen etmenlerin “kişilik özellikleri ve işten kaynaklı etmenler” olarak iki başlıkta araştırılabilir (Tiryaki ve Taşdan, 2008, s.57).

**2.1.2.1.1. Bireylerin kişilik özellikleri.** İş doyumunu üzerinde etkili olan birçok kişisel özelliklerden bahsedilebilir. Bunların başlıcaları; cinsiyet, yaş, kıdem, beklentiler, kişilik yapısı, bilişsel yetiler ve danışmanlık gibi özelliklerden bahsedilebilir. Kişilik özellikleri tamamen kişilerden kaynaklı olduğundan dolayı bunlar üzerinde örgüt veya işverenin müdahale etmesi mümkün değildir (Özer, 2004, s.73). Ancak bu özellikler çalışanı diğerlerine göre avantajlı ya da dezavantajlı hale getirebilmektedir. Literatür taramasında yaş ilerledikçe tecrübe fazlalığı, sebebiyle gençlere göre daha iyi maaş alanlar olduğu gibi yaş ilerledikçe iş doyumunu da artmaktadır (Özer, 2004, s.48; Dorsan 2007, s.19). İşten kaynaklı olarak bilişsel yetiler ön plana çıkabilmekte bu durum da iş tatminini etkilemektedir. Eğitim ve zekâ anlama, planlama, uygulama vb. iş ve işlemlerde verim artışı ve pratiklik avantajı sağlamakta ve iş doyumunu da arttırmaktadır (Özgen, vd. 2002, s. 331-332). İş doyumunda önemli derecede etkili faktörlerden hizmet süresi olup tecrübe, işi ve işyerini bilme, alışkanlıklar gibi etmenler çalışan için işyerinde yükselme fırsatı yaratabilmektedir. Yükselme imkanının sunulması halinde iş doyumunda artış, verilmemesi halinde iş doyumununun stabil kalması bazen de düşmesi mümkün olabilmektedir (Eğinli, 2009, s.42). Ayrıca iş yerinde uzun süre çalışabilme, tecrübe artışı ve başarılar hem örgütsel aidiyet duygusunu hem de iş doyumunu arttırdığı (Özgen vd., 2002, s.331) görülmüştür. Kişilik her kişiyi diğerlerinden ayrı ve farklı kılan özelliklerdir. Kişilik de iş doyumunda etkilidir. Aşık (2010)’a göre olgun ve dengeli kişilik sahiplerinin, Başaran (2000)’a göre özgüven ve özbenlikleri yüksek olan kişiliklerin iş doyum düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür. Buna karşın (Özgen vd., 2002)’ne göre kırılğan, aile bağları zayıf, sorumsuz ve başarma azimleri düşük kişiliklerin iş doyumunu düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. İlaveten insanların kendi kişilik yapılarına uygun işlerde çalışmaları başarıyı arttıracak ve başarıyı doğurabilecektir bunun sonucunda ise iş doyum düzeyi yükselecektir (Dorsan, 2007, s.21). Çalışanların işten ve işyerinden beklentileri de çalışanların iş doyumunu etkilemektedir. Beklentileri karşılanan çalışanların iş doyumunu artarken beklentileri karşılanmayanların ise iş doyumunu düşmektedir. İş-mesleğin kişinin beklentilerini oran olarak ne kadar çok karşılırsa iş doyumunu o oranda artacaktır. Kişisel olarak beklentilerin farklı olmasından dolayı herkes için aynı iş aynı oranda iş doyumunu sağlamayabilir (Özgen vd., 2002, s.333). Çalışanların danışmanlarıyla ilişkileri de iş

doyumunu olumlu veya olumsuz etkilemektedir. Danışmanların çalışanla iyi, istenen şekilde olumlu ilişkiler kurması iş doyumunu arttırırken olumsuz ve istenmeyen ilişkiler kurması iş doyumunu düşürecektir (Özkalp ve Kırel, 2001, s.70).

**2.1.2.1.2. İş ile ilgili faktörler.** İş doyumunu etkileyen kişilerin dışında ve iş ile ilgili olan etmenlerdir. Bunlar; iş arkadaşları, işin kendisi, çalışma şartları/koşulları, ücret, yükselme imkanları ve övülme şeklinde zikredilebilir. İş ile ilgili özellikler, görev ve örgütün özellikleriyle ilgilidir (Menteşe, 2007, s.16). İşin niteliği iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu yakından etkilemektedir. İşin çalışanlara sağladığı imkân, ücret, statü ve avantajlar ile kişilik yapısı ve beklentilerin uyuşması doyumunu arttırırken bunların uyuşmaması iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır (Eronat, 2004, s.15-16). Çalışma şartlarının temizlik, sıcaklık, ses, nem, aydınlatma, düzen, stres vb. iyi olup olmaması da iş doyumuna etki etmektedir (Özgen, 2002, s. 334; Dorsan, 2007, s.23-24). Çalışanların iş-meslek ve emek karşılığı olarak elde ettiği ücret iş doyumunu üzerinde etkilidir. Çalışanın aldığı ücretin işinin karşılığı olarak yeterli görmesi iş doyumunu arttırırken aynı zamanda statü olarak da yerini belirlemektedir (Özgen, 2002, s.333). Yine ücret; performans ve beklenti ile ilgili olup iş doyumunu üzerinde önemli derecede etkilidir (Bozkur ve Bozkurt, 2008, s.5). Yükselme imkânlarının da iş doyumunu ya da doyumsuzluğu üzerinde etkili olduğu bilinmektedir. Yükselme fırsatının olması güdüleme kadar, güven ve aidiyet duygularını da pekiştirerek iş doyumunun artmasını sağlar (Özgen, vd., 2002, s.335; Derin, 2007, s.24-25). Çalışanların işveren ve diğer çalışanlar tarafından övülmesi iş doyumunun artmasını sağlarken (Akbal, 2010, s.59); olumsuz eleştiriler ve övülmeme de iş doyumunun azalmasına ve işten soğumasına sebep olabilir. Çalışma arkadaşları da çalışanın iş doyumunun artması ya da azalmasına sebep olabilmektedir. İyi bir çalışma ortamı ve grubu çalışanda iş doyumunu arttırırken bunun zıddı da iş doyumunu düşürebilmektedir (Özdayı, 1990, s.90; Özkalp ve Kırel, 2001, s.99).

**2.1.2.1.3. İş doyumuyla ilgili teoriler.** İş doyumuyla ilgili teoriler “içerik ve süreç kuramları” olarak iki başlık altında incelenebilir (Başaran, 1998).

**2.1.2.1.3.1. İçerik kuramları.** İçerik kuramlarının çalışanların iş doyumunu sağlayacak ihtiyaçlarını belirlemeye ve açıklamaya çalışan kuramlar olduğu görülmekle birlikte çalışanların değerleri ve ihtiyaçlarının karşılanmasıyla iş doyumunun oluşacağı düşüncesine dayanmaktadır (Başaran, 2000, s.216). İçerik kuramları “Maslow’un

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”, “Herzberg’in Çift Etken Kuramı” ve “Alderfer’in ERG Kuramı” başlıkları altında aşağıda incelenmiştir.

*2.1.2.1.3.1.1. Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.* İçerik kuramlarının ilki ve en yaygınıdır. Maslow’a kişilerin güdülenmesinin temelinde ihtiyaçlar vardır. Maslow ihtiyaçları hiyerarşik olarak 5 grupta toplamıştır. Bu ihtiyaçlar belli bir sıra izlemekte ve bir sıradaki ihtiyaç giderilmeden diğerine geçilememektedir. Bu şekilde hiyerarşik sıra izlemesi ve sıralar arasında geçişin zorlaştırılması anlamına gelmektedir. Bu ihtiyaçları Maslow; “fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyacı” şeklinde sıralamıştır. Maslow; alt düzey ihtiyaçları fizyolojik ihtiyaçlar ve güvenlik ihtiyacı olarak ayırırken sosyal ihtiyaçlar, saygı ve statü ihtiyacı ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını üst düzey ihtiyaçlar olarak nitelendirilmiştir (Toker, 2007, s.95).

*2.1.2.1.3.1.2. Herzberg’in çift etken kuramı.* Herzberg tarafından geliştirilen bu kuramda işle ilgili unsurların iş doyumunda etkilerine yoğunlaşmıştır. Bu kuramın temeli çalışanın işyerinde kötümser olması, işten ayrılması ve doyumsuzluğa neden olan hijyen faktörleriyle, çalışanın işyerinde mutlu eden, işyerine bağlılığını arttıran, teşvik eden ve doyum sağlayan faktörleri birbirinden ayırmaya dayanmaktadır. Çünkü bazı etkenlerin iş yerinde olması iş doyumuna katkı sunarken, bunların olmaması ise nötr bir duruma sebep olarak iş doyumsuzluğu oluşturmamaktadır (Polat, 2008, s.30).

*2.1.2.1.3.1.3. Alderfer’in erg kuramı.* Alderfer’in ERG kuramı Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı temelinde geliştirmiştir. ERG kuramında ihtiyaçlar sıralı olmayıp kişiyi aynı zamanda farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Alderfer karşılanmayan ihtiyaçlar vazgeçilerek başka ihtiyaçlara yönelme olduğunu ileri sürmektedir (Anar, 2011, s.18). Böylece Maslow’un teorisindeki karşılanmayan ihtiyaçların saklandığı anlayışından farklı olarak burada sönme vazgeçme anlayışının olduğu görülmektedir.

*2.1.2.1.3.2. Süreç kuramları.* Süreç kuramlarının çalışanların belirli iş sonuçlarını elde etmek için neden belirli davranışları göstermeleri gerektiği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Süreç kuramları iş doyumunu beklentiler, değerler ve ihtiyaçlar gibi değişkenlerin etkileşimiyle iş doyumunun oluşumunu ortaya koymaya çalışmaktadırlar (Menteşe, 2007, s.10).

*2.1.2.1.3.2.1. Gereksinme gerçekleştirme kuramı.* Gereksinme gerçekleştirme kuramına göre kişi istediklerini elde ettiğinde doyum sağlar. Onun için çok önemli olan çok istediği bir şeyi elde ettiğinde daha fazla doyum elde eder. Bunun tersi olması halinde de doyumsuzluk çeker. İşten doyum sağlması çalışanın iş çevresinden gereksinimlerini karşılamasıyla mümkün olmaktadır (Başaran, 2000, s.216).

*2.1.2.1.3.2.2. İlişkili küme kuramı.* İlişkili Küme Kuramı kişinin istek ve ihtiyaçlarından daha fazla kişinin de içinde bulunduğu ve ait olduğu grubun görüş ve fikirlerinin önemli olduğu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Referans grubu adlı grubun etkisiyle çalışanın işten elde ettiği doyum artmakta ya da azalmaktadır. İlişkili küme yaklaşımında çalışan kendisi işten doyum sağlansa dahi grubun genelinde işten doyum sağlama düşüncesi varsa doyum sağlayacağı varsayımı bulunmaktadır (Akbal, 2010, s.76).

*2.1.2.1.3.2.3. Uyumsuzluk kuramı.* Uyumsuzluk kuramına göre çalışanın iş doyumunu çalıştığı örgüt tarafından karşılanan ihtiyaçları ile karşılanmasını istediği ihtiyaçları arasında farka göre ortaya çıkarılmasıdır. Uyumsuzluk kuramına göre bu fark ne kadar büyükse iş doyumuna o kadar az, bu fark ne kadar az ise iş doyumuna o kadar yüksektir (Başaran, 2000, s.217).

*2.1.2.1.3.2.4. Üç yönlü ilişki kuramı.* Üç Yönlü İlişki Kuramında iş doyumuna bir üçgen şeklinde tasavvur edilmiştir. Üçgenin köşelerini ise çaba, ödül ve doyum oluşturmaktadır. Bu kurama göre ödülün artması çabanın artmasına, çabanın artması ödülün artmasına neden olacak, bunların ikisinin de artması işten doyumun artmasına neden olacaktır. Bunların üçünün artması çalışanın iş doyumunun artmasına bağlı olduğundan doyum bu üçgenin merkezinde yer almaktadır ( Akbal, 2010, s.77)

*2.1.2.1.4. İş doyumunun sonuçları.* Çalışanın işinden doyum elde etmesi birçok olumlu sonuçların ortaya çıkmasına sebep olması beklenmektedir. İş doyumuna elde etme çalışanların yüksek moral ve motivasyonla istekli ve azimli çalışarak işletmeye daha fazla katkı ve yarar sağlmasına olanak vermektedir (Şenatalar, 1978, s.300). İş yerinde iş ve işgören uyumu sağlanarak işle bütünleşmesi sağlanarak verimlilik artar. Yönetenler ile çalışanlar bütünleşir, iş verimliliği, işte süreklilik ve işlerine bağlılık artar, işlerini benimseyerek, zevkle yaparlar. Böylece işgörenler işlerinden psikolojik, sosyal ve

ekonomik olarak doyum sağlarlar (Aşık, 2010, s.44). İş kazaları azalır, iş doyumunu yüksek olan çalışanların iletişimlerinin daha iyi, yardımsever ve işlerde daha istekli olurlar. Kısacası iş doyumunu çalışanlar, işveren ve hizmet alan herkes olumlu faydalar sağlamaktadır (Özkalp ve Kırel, 2001, s.135).

**2.1.2.1.5. İş doyumsuzluğunun sonuçları.** İş tatminsizliği-doyumsuzluğunun olası sonuçlarının işveren ve işgören için pek çok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bu sorunlar kişisel ve örgütsel olumsuzlukları beraberinde getirmekte ve hem birey hem örgütler için istenmeyen durumlar olarak görülmektedir. Bunlar; “sinirsel ve duygusal davranış bozukluğu” (Eronat, 2004, s.21), “verim ve kalitede düşme, devamsızlık, geç kalma” (Özdayı, 1990, s.45), “iş bırakma” (Menteşe, 2007, s.18-19), “işe geç gelme, yabancılaşma, sendikalaşma, şikâyetlerde artış, hırsızlık, grev yapma, işletme ve malzemelere zarar verme, madde bağımlılığı” vb. (Akbal, 2010, s.83) pek çok olumsuz durumlar yaşanabilmektedir. İş doyumsuzluğu çalışanlara zarar verdiği gibi işverene ve hizmet alanlara kadar bütün paydaşlara da zarar vermektedir.

### **2.1.3. Örgütsel Stres ile İş Doyumu Arasındaki İlişki**

Örgütsel stres ile iş doyumunu arasında ilgili literatür tarandığında çok fazla çalışma olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda genel olarak güçlü bir ilişkinin bulunduğu ve örgütler için çok önemli olduğu gerçeği hemen hemen her çalışmada daha da belirginleşmektedir.

Çökük (2013) araştırmasında kontrol altına alınamayan “fazla olumsuz stresin, çalışanların iş doyumunu anlamlı şekilde ve olumsuz yönde etkilediği, yurt içi ve yurt dışında yapılan benzer araştırmaların sonuçları ile uyumluluk gösterdiği, iş doyumunda meydana gelecek bir azalmanın ya da yokluğunun strese neden olabileceğini, yüksek iş doyumunun da stresin etkilerini azaltabileceği” bulgusuna ulaşmıştır. Örgütsel stres ile iş doyum düzeyleri arasında “orta düzeyde anlamlı, negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel stres arttıkça çalışanların iş doyum düzeylerinin azalacağı, örgütsel stres faktörlerinden en fazla etkileyen etmenlerin; yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk ve aşırı yazışma ve bürokrasi olduğu görülürken çalışma saatlerinde belirsizlik değişkeni ile iş yerine ulaşımında zorluklar değişkeni en az stres yaratan faktörler olarak bulunmuştur.” Ayrıca Bayar ve Öztürk (2017) çalışmasında iş tatmini ile iş stresi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir.

Sürekli değişim içinde olan dünyada değişimden en üst düzeyde etkilenen sektörlerden biri olan eğitim öğretim sektörünün de belirsizlik, karmaşa, yetki-sorumluluk dengesizliği, gereksiz bürokratik yük, asılsız şikâyetler vb. gibi durumlar öğretmenlerde stres kaynağı olduğu gibi iş doyumunu da düşürmektedir. Aynı şekilde ödüllendirme de adaletsizlik, ücret düşüklüğü, veli ve amir baskısı gibi birçok etkenlerinde olumsuz etkileri hem iş doyumunu düşürmekte hem de stres nedeni olabilmektedir. Özellikle son yıllarda liyakatsiz ve yetersiz yönetici baskıları ve adaletsiz uygulamalar bu durumu iyice arttırmış durumdadır.

Her yönüyle insana dayanan eğitim öğretim sektöründe stresin yapıcı düzeyde tutulabilmesi, kontrol altına alınabilmesi hem çalışanın performansına olumlu etki edecek, istekli çalışacak, hem de iş ve yaşam doyumunu arttırarak daha iyi, daha verimli, daha mutlu çalışabilmesine imkan verecektir. Dolayısıyla eğitim ile ilgilenen, söz sahibi olan, etki ve yetki sahibi herkesin bunu göz önüne alarak görevini yapması eğitimin de kalitesini arttıracaktır. Bu nedenle özellikle yöneticilerin ve iç paydaşların bu hususları göz önüne alması son derece önemlidir. Akılcı uygulama ve çalışmalarla eğitim örgütlerinin stresi azaltarak, yıkıcı etkilerinin yok edilmesi ve iş tatmininin arttırılarak da moral ve motivasyon seviyesinin yükseltilmesiyle sağlıklı ve verimli çalışma ortamı yaratacakları ve geleceklerini daha güvenli bir şekilde inşa etmeleri mümkün olabilecektir.

## 2.2. İlgili Araştırmalar

Literatür taramasında örgütsel stres ve farklı değişkenlerle ilişkisi ve iş doyumunu ve farklı değişkenlerle ilişkisi üzerine birçok çalışmaya rastlanılmıştır. Bunlardan bazılarına aşağıda değinilmiştir.

Karadavut (2005) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları, Stres Belirtileri ve Stresle Başa çıkma Yolları” adlı yüksek lisans tezinde stres kaynakları, stres belirtileri ve stresle başa çıkma yollarını cinsiyet, mesleki kıdem, branş, mezuniyet durumu gibi bağımsız değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmada öğretmenler, örgütsel stres kaynakları içerisinde en çok kariyer boyutundaki stres kaynaklarından etkilendikleri görülmüştür.

Ünal (1999) “Okullardaki Stres Kaynakları ve Verimlilik İlişkisi” adlı araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları, öğrenciler, çalışma ortamı, örgütsel faktörler, kişilerarası ilişkiler, veliler, toplumdan gelen dış baskılar ve zaman şeklinde sıraladıkları ve stres kaynaklarının öğretmenleri olumsuz etkilediği ve verimliliği düşürdüğü görülmüştür.



Balaban (2000) tarafından gerçekleştirilen çalışmada iş yükü fazlalığı, örgüt ikliminin olumsuzluğu, fiziki imkânların yetersizliği, sosyal desteğin yetersizliği, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi faktörlerin öğretmenlerde stres kaynağı oluşturduğu görülmüştür.

Akşit Aşık (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme” adlı çalışmasında kişinin işi ile ilgili doyum düzeyini belirlemenin kolay olmadığı ve çalışanlar ve işletmeler açısından iş doyumunun çok önemli olduğu, bunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri ve sonuçlarının önemli olduğu belirtilmektedir.

Bakırcı (2012) çalışmasında eğitim sisteminde kalitesizlik, öğretmenlere yetki verilmemesi, öğretmene fazla sorumluluk verilmesi, öğrenci veli etkileşiminin yetersizliği, örgütsel koşullardan kaynaklanan nedenler ve öğretmenlerin kendilerini meslekte yetersiz hissetmeleri öğretmenlerde strese neden olduğu görülmüştür.

Başoğlu vd. (2016) “Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları ile Sosyo-Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” adlı çalışmalarında “Erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre sosyal arkadaşlıklarının daha yüksek olduğu, alt ve orta refah düzeyinde yer alan öğretmenlerin, üst refah düzeyinde yer alan öğretmenlere göre duygusal yoksunluklarının daha yüksek olduğu ve Gündül ilçesinde görev yapan öğretmenlerin diğer ilçelerde görev yapan öğretmenlere göre sosyal arkadaşlıklarının daha yüksek olduğu” sonucuna ulaşmışlardır.

Özdemir, vd. (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişki” adlı araştırmalarında “Tüm mizah tarzlarının stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşımın anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Kendine güvenli yaklaşım, kendini geliştirici ve katılımcı mizah tarzları ile pozitif ilişkili bulunurken, saldırgan ve kendini yıkıcı mizah tarzları ile negatif ilişkili” olduğu saptanmıştır.

Erkmen ve Çetin (2008) “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenlerle İlişkisi” adlı çalışmalarında beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tutumları ölçeği alt boyutlarında “medeni durum, yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği” saptanmıştır.

Temel vd. (2007) “Öğrenci Hemşirelerin Stresle Baş etme Tarzları ve Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi” adlı çalışmalarında “kardeş sayısı, sınıf düzeyi, okul yaşamından memnun olma durumu, fiziksel ve ruhsal sağlık durumlarıyla depresyon arasında anlamlı ilişki” tespit edilmiştir.

Karabey ve Karcioğlu (2008) marketlerde çalışan hizmet personeli üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda iki yönlü iletişimle iş tatmini ve performans arasında pozitif ilişkili bulunduğu görülmüştür. İşletmede işinden yüksek tatmin duyan çalışanların olması için çalışanların yaşadığı belirsizliğin yöneticiler tarafından ortadan kaldırması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Taşdan ve Tiryaki (2008) “zel ve Devlet İlkretim Okulu ğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması” adlı çalışmasında özel ilkretim okulu ğretmenlerinin iş doyumunu düzeyinin, devlet okulunda çalışanlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. İş ve niteliği, ücret, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma şartları, birlikte çalışılan kimseler ve örgütsel yaşam alt boyutlarında özel ilkretim okullarında çalışanların iş doyum oranı devlet okullarında çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eğinli (2009) alışmasında iş doyumunda öncelik sıralamasının, “işten hoşlanma, çalışma koşulları, ücret, işe karşı hassasiyet, yönetim ve denetim anlayışı, ast-st ilişkisi, çalışma hakları” şeklinde sıralandığını tespit etmiştir.

Tok ve Bacak (2013) alışmalarında öğretmenlerin işlerinden yeterli düzeyde memnun oldukları, işlerini severek yaptıkları, başkalarına göre işlerini daha fazla sevdikleri ve işlerinden beklenen doyumunu aldıkları anlaşılmakla birlikte sınıf ğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre daha fazla iş doyumunu sağladıkları görülmüştür.

Çökük (2013) “rgtsel Stresin alışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı rneği” adlı çalışmasında kontrol altına alınamayan “fazla olumsuz stresin, çalışanların iş doyumunu anlamlı şekilde ve olumsuz yönde etkilediği, yurt içi ve yurt dışında yapılan benzer araştırmaların sonuçları ile uyumluluk gösterdiği, iş doyumunda meydana gelecek bir azalmanın ya da yokluğunun strese neden olabileceğini, yüksek iş doyumunun da stresin etkilerini azaltabileceği” bulgusuna ulaşmışlardır. Örgütsel stres ile iş doyum düzeyleri arasında “orta düzeyde anlamlı, negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Örgütsel stres arttıkça çalışanların iş doyum düzeylerinin azalacağı, örgütsel stres faktörlerinden en fazla etkileyen etmenlerin; yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, yetki ve sorumluluklarda uyumsuzluk ve aşırı yazışma ve bürokrasi olduğu görülürken çalışma saatlerinde belirsizlik değişkeni ile iş yerine ulaşımda zorluklar değişkeni en az stres yaratan faktörler” olarak bulunmuştur.

şahin (2013) “ğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri” genel olarak öğretmenlerin iş doyum düzeyleri “kısmen doyumlu” olarak bulunmuştur. İş doyumunu düzeylerinin yaşa

göre değişmediği fakat cinsiyet ve medeni durumu göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öztürk ve Şahbudak (2015) “Akademisyenlikte İş Doyumu” adlı çalışmalarında Cumhuriyet Üniversitesi çalışanlarının iş doyum düzeyinin yüksek olduğu ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve medeni duruma göre değişmediği ancak üniversitede çalışma süresi ve unvan durumuna göre farklılık olduğu görülmüştür.

Yenihan, Öner ve Balcı (2016) “İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında “iş doyumuyla yaşam doyumunu arasında anlamlı ve orta dereceli ilişki tespit edilmiş, ayrıca çalışanların cinsiyet farklılıkları ile iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum seviyeleri arasında bir ilişki olmadığı belirlenirken, diğer demografik özelliklerin iş doyum düzeyleri ve yaşam doyum seviyeleri ile ilişkili” olduğu saptanmıştır.

Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008) “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma” adlı çalışmada stres faktörünün derecesinin iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Günbay ve Tokel (2012) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi” adlı çalışmalarında iş doyumuyla iş stresi arasında anlamlı ve ters bir ilişki olduğunu ve “İş doyumunu düştükçe iş stresinin artmakta, iş doyumunu arttıkça iş stresi düşmekte olduğu”nu saptamışlardır.

Bayar ve Öztürk (2017) “İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmalarında “iş stresi yaşadığı, iş tatmininin ve boyutlarının, iş stresi ile anlamlı negatif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüş, iş stresinin iş tatmininin bu üç boyutu üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında ise toplam iş tatmininin daha güçlü bir etkiye sahip olduğu, bunu takiben içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmininin geldiği” saptanmıştır.

Türker ve Çelik (2019) “Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü” adlı çalışmalarında iş-aile çatışması boyutunun yaşam doyumunu ve iş doyumunda direkt etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca “İş-aile çatışması iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordamakta bu etki de yaşam doyumunu yordayabilmekte” olduğu görülmüştür.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren, örneklem, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve çözümlenmesine kullanılan istatistiksel işlemler incelenmiştir.

### 3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve iş doyumlarına ilişkin algıları, bu algıların birbirleriyle ilişkileri ve bu algılarının farklı değişkenlere göre farklılık gösterip/göstermediği belirlenmeye çalışıldığından dolayı bu araştırma betimsel bir çalışmadır.

Araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte veya hali hazırda mevcut olan bir durumu (olay, kişi, nesne) kendi şartları içinde olduğu gibi tanımlamayı amaçlayan araştırma modelleridir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasındaki birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2012, s. 77-79).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evreninde 3813 öğretmen bulunmaktadır. Araştırma evrenini temsil edecek öğretmenler arasından “rastgele örnekleme” yöntemiyle seçilen 243 öğretmene ulaşılarak veriler toplanmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı; üç bölümden oluşmuştur. Anketin birinci bölümünde öğretmenlere ait kişisel bilgileri içeren “Kişisel Bilgi Formu”, ikinci bölümde

“Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” ve üçüncü bölümde de “Minnesota İş Tatmini Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formunda öğretmenlerin sosyo-demografik özellikleri ile ilgili bilgi edinmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup “a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Branş, e) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi” olmak üzere 7 değişken bulunmaktadır.

İkinci bölümde “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği” Karadavut (2005) tarafından geliştirilmiştir. Beşli likert tarzında hazırlanan ölçek 37 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar ve hangi maddelerin hangi boyuta girdiği ve boyutların Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.3.1’de verilmiştir (Karadavut, 2005).

Tablo 3.3.1. *Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Girdiği Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri*

Boyutlar	Maddeler	Cronbach Alpha Değerleri
1.Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	M1	0.840
	M2	
	M3	
	M4	
	M5	
	M6	
2.İşe Özgü Stres Etkenler	M7	0.798
	M8	
	M9	
	M10	
	M11	
	M12	
	M13	
	M14	
	M15	
	M16	
3.Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	M17	0.793
	M18	
	M19	

	M20	
	M21	
	M22	
4.Örgütsel Yapı ve ikliminden	M23	
Kaynaklanan Stres Etkenleri	M24	
	M25	
	M26	0.851
	M27	
	M28	
	M29	
5.İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres	M30	
Etkenleri	M31	
	M32	
	M33	0.902
	M34	
	M35	
	M36	
	M37	

Örgütsel stres kaynakları ölçeği geçerlik ve güvenirlik düzeyine bakıldığında birinci alt boyutu güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .840, ikinci alt boyutu güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .798, üçüncü alt boyutu güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .793, dördüncü alt boyutu güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .851 ve beşinci alt boyutu güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha değeri .902 olarak hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerleri açısından incelendiğinde ölçeğin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise Weis, Dawis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen Baycan (1985) tarafından Türkçe geçerlik ve güvenirliği yapılan "Minnesota İş Doyum Ölçeği"dir. Minnesota Kısa İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında; "Hiç memnun değilim" 1 puan, "Memnun değilim" 2 puan, "Memnunum" 3 puan, "Oldukça memnunum" 4 puan, "Çok memnunum" 5 puan olarak değerlendirilmiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Minnesota kısa iş doyum ölçeği içsel, dışsal ve toplam (genel) doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. İçsel doyumunu 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20 numaralı maddeler ölçmektedir. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin maddelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19 numaralı maddeler ile ölçülmektedir. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Toplam doyum ölçekte bulunan tüm maddeleri içermektedir (Baycan, 1985). Baycan (1985)'in uyarlama çalışmasında ölçeğin Cronbach Alpha değeri .77 olarak hesaplanmıştır. Bu verilerden hareketle ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin yeterli olduğu ve araştırmanın amacını ortaya çıkarabileceği düşünülmüştür. Minnesota İş Doyumu Ölçeğinin bu çalışmada verilerine göre alt boyutlara ve toplama göre Cronbach Alpha değerleri Tablo 3.3.2'de verilmiştir.



Tablo 3.3.2. *Minnesota İş Doyumu Ölçeğinde Yer Alan Maddelerin Girdiği Alt Boyutlar, Cronbach Alpha Değerleri*

Boyutlar	Maddeler	Cronbach Alpha Değerleri
İçsel Doyum Alt Boyutu	M1	
	M2	
	M3	
	M4	
	M7	
	M8	0.861
	M9	
	M10	
	M11	
	M15	
	M16	
Dışsal Doyum Alt Boyutu	M5	
	M6	
	M12	
	M13	0.784
	M14	
	M17	
	M18	
Ölçek genel	M19	
		0.911

### 3.4. Verilerin Analizi

2019-2020 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale ilçesinde ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği ile Minnesota İş Tatmini Ölçeği'ne verdikleri cevaplar SPSS 24 istatistik paket programına kodlanarak girilmiş ve gerekli analizler yapılmıştır. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği güvenirlik düzeyi Cronbach's Alfa değerinin 0.926 olarak ölçülmüştür. Minnesota İş Tatmini Ölçeğinin güvenirlik düzeyinin belirlenmesi için Cronbach's Alfa katsayısı hesaplanmıştır.

Cronbach's Alfa katsayısının 0,911 olduğu görülmüştür. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeyinin çok yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4:5=0,80); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

1,00 – 1,80 Çok Düşük

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta Düzeyde

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok Yüksek

Şeklinde yorumlanmıştır.

Yine Minnesota İş Tatmini Ölçeğindeki 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüş (4:5=0,80); bulunan sayı seçenekleri temsil eden en alt sayıdan itibaren ilave edilerek:

1,00 – 1,80 Çok Düşük

1,81 – 2,60 Az

2,61 – 3,40 Orta Düzeyde

3,41 – 4,20 Yüksek

4,21 – 5,00 Çok Yüksek

Şeklinde yorumlanmıştır.

İstatistiksel yöntemlerden referans dağılımları, t-testleri kullanılmış ve sonuçlar tablolarda gösterilerek ve yorumlanmıştır. Yorumlamalarda grup aritmetik ortalamaları ve “p” anlamlılık değeri dikkate alınmıştır

Tablo 3.4.1. *Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği ve Minnesota İş Tatmini Ölçeği Verilerinin Basıklık (Kurtosis) ve Çarpıklık (Skewness) Analizi*

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Basıklık (Kurtosis) Değeri	Çarpıklık (Skewness) Değeri
Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği	-,49	,35
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	-,32	-,09
İşe Özgü Stres Etkenler Alt Boyutu	-,75	-,02
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	-,40	,05
Örgütsel Yapı Ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	-,55	,42
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	-,61	,58
Minnesota İş Tatmini Ölçeği	,15	-,48
İçsel Doyum Alt Boyutu	-,63	-,28
Dışsal Doyum Alt Boyutu	-,88	-,04

Tablo 3.4.1’de ölçek verilerinin -,02 ile -,88 aralığında değiştiği görülmektedir. -2 ile +2 arasındaki değerlerin normal dağılım gösterdiği kabul edildiği bilgisinden hareketle verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Bundan dolayı analizlerde parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca manidarlık sınamalarında anlamlılık düzeyi olarak  $\alpha = .05$  alınmıştır. Araştırmada elde edilmiş olan verilerin analizinde aşağıdaki istatistiksel yöntemler izlenmiştir.

1) Araştırmanın katılımcı öğretmenlerinin kişisel/demografik değişkenlerinin dağılımının analizinde “betimsel istatistikler (frekans ve yüzde)” kullanılmıştır.

2) Öğretmenlerin cinsiyet, öğrenim durumu gibi kategorik ikili değişkenler arasındaki fark analizinde “Independent Sample T” testi yapılmıştır.

3) Öğretmenlerin yaş ve kıdem ikiden fazla kategorik değişkeni inceleyen “tek yönlü varyans analizi (One way Anova)” kullanılmıştır. Bu incelemede fark görüldüğünde farkın anlamlılık testi için (Tukey HSD) kullanılmıştır. 30’un altında sayı olan okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre analizde non parametrik test Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. Fark bulunduğunda ise karşılaştırmalar için Mann Whitney U analizi yapılmıştır.

4) Değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz etmek için “Pearson Korelasyon Testi” analizi kullanılmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde anketin uygulanması sonucu elde edilen verilerin istatistiki analizine ilişkin bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Araştırmanın katılımcıları ve alt problemlerine ilişkin bulgulara ve yorumlara aşağıda verilmiştir.

### 4.1. Katılımcılara Ait Betimsel Bulgular

Araştırmaya katılarak anket sorularının tamamına cevap veren 243 katılımcıya ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1.1. *Katılımcı Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine Göre Dağılımı*

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kadın	135	55,6
	Erkek	108	44,4
Yaş	20-40	117	60,5
	41 ve üzeri	96	39,5
Medeni Durum	Evli	207	85,2
	Bekâr	36	14,8
Branş	Türkçe	39	16,0
	Matematik	36	14,8
	Fen Bilimleri	34	14,0
	Sosyal Bilgiler	36	14,8
	Diğer (Beden Eğt., DİKAB., İngilizce, Görsel Sanatlar, vb.)	98	40,3
Eğitim Düzeyi	Lisans	201	82,7
	Lisansüstü	42	17,3
Kıdem	0-10 yıl	45	18,5
	11-15 yıl	60	24,7
	16-20 yıl	81	33,3
	21 yıl ve üzeri	57	23,5

Tablo 4.1.1 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğretmenlerin % 55,6'sının kadın; % 44,4'ünün erkek olduğu, yaş olarak % 60,5'inin 20-40 yaş, % 39,5'inin 41 ve üzeri

yaşlarda olduğu, öğretmenlerin % 85,2'sinin evli; % 14,8'inin bekar olduğu, % 16'sının Türkçe, % 14,8'er Matematik ve Sosyal Bilgiler, % 14'ünün Fen Bilimleri ve % 40,3'ünün Diğer branş öğretmenlerinden oluştuğu, % 82,7'sinin lisans mezunu olduğu ve % 17,3'ünün Lisansüstü düzey mezunu olduğu, Kıdem olarak % 18,5'inin 0-10 yıl, % 24,7'sinin 11-15 yıl, % 33,3'ünün 16-20 yıl ve % 23,5'inin 21 yıl ve üzeri kıdemde olduğu, okulun bulunduğu sosyo-ekonomik çevrenin % 9,9'unun alt, % 85,2'sinin orta ve %4,9'unun üst düzey olduğu görülmüştür.

## 4.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular

“1. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi nedir?”, “2. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi nedir?”, “3. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Branş, e) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”, “4. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Branş, e) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”, “5. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?” olmak üzere 5 alt probleme ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

### 4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilmiş ve Tablo 4.2.1.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.1.1. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyi Analizi*

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	243	3,48	,64	Yüksek
İşe Özgü Stres Etkenler	243	3,31	,62	Orta Düzeyde
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	243	2,93	,46	Orta Düzeyde
Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	243	2,88	,88	Orta Düzeyde
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	243	2,95	,98	Orta Düzeyde
Örgütsel Stres Kaynağı Ölçeği Toplam	243	3.20	,57	Orta Düzeyde

Tablo 4.2.1.1'e incelendiğinde analiz neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutuna ilişkin stres düzeyinin ( $\bar{X}=3,48$ ) ortalamayla ve en üst düzeyde "Yüksek" derecesinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin geneli ve diğer alt boyutlarına göre en yüksek ortalamanın stres olarak kariyer gelişiminden kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle öğretmenleri en çok stres nedeninin kariyer gelişimi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin İşe Özgü Stres Etkenleri Alt Boyutu stres düzeyinin ( $\bar{X}=3,31$ ) ortalama ile "Orta Düzeyde" olduğu görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin işlerine özgü olarak orta düzeyde stres yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum işle ilgili olarak normal görülmüştür.

Öğretmenlerin Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu stres düzeyinin ( $\bar{X}=2,93$ ) ortalamayla "Orta Düzeyde" olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel rolden kaynaklı streslerinin orta düzeyde olduğu ve bunun da olağan olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de örgütsel rol olarak beklentileri vardır ve öğretmenler bu rolleri sergilemede stres yaşayabilmektedirler. Bu düzeyin orta düzeyde olması tabii ve normal olarak karşılanmıştır.

Örgütsel Yapı ve İkliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu stres düzeyinin ( $\bar{X}=2,88$ ) ortalamayla "Orta Düzeyde" olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel yapı ve iklim kaynaklı orta düzeyde stres yaşamaları olağan karşılanabilir. Nihayetinde büyük bir camiada çalışmakta ve örgüt olarak her çeşit insan yapısıyla muhatap olmaktadır.

İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu stres düzeyinin ( $\bar{X}=2,95$ ) ortalamayla "Orta Düzeyde" olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin çok çeşitli öğrenci, öğretmen, veli ve yöneticilerle işiyle ilgili olarak iletişim ve etkileşim içinde olmaları tabii olarak stres nedeni olabilmektedir. Bunun da orta düzeyde olması normal karşılanmaktadır. Dolayısıyla elde edilen bu sonuç olağan görülmüştür.

Genel olarak Örgütsel Stres kaynaklarının ( $\bar{X}=3,20$ ) ortalamayla "Orta Düzeyde" stres yarattığı görülmüştür. Öğretmenlerin genel itibariyle örgütsel stres düzeylerinin orta düzeyde olduğu ve yaptıkları işin insanla, insana yönelik, insana göre ve insana rağmen olması nedeniyle ve büyük bir örgütün içinde herkesin beklentilerine cevap verebilme gayretiyle orta düzeyde stres yaşamaları olağan karşılanmaktadır.

#### 4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Öğretmenlerin iş doyumu düzeyi nedir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.2.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.2.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi Analizi

Alt Boyutlar ve Ölçek Genel	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	Düzeyi
İçsel Doyum	243	3,69	,53	Yüksek
Dışsal Doyum	243	3,30	,64	Orta Düzeyde
Minnesota İş Tatmini Toplam	243	3,55	,56	Yüksek

Tablo 4.2.2.1’e incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumu düzeyi İçsel Doyum Alt Boyutuna ilişkin iş doyumu düzeyinin ( $\bar{X}=3,69$ ) ortalamayla ve en üst düzeyde “Yüksek” derecesinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin geneli ve diğer alt boyutlarına göre en yüksek ortalamanın iş doyumu olarak içsel doyumdan kaynaklandığı görülmüştür. Bu bulgudan yola çıkarak öğretmenlerin daha çok iç kaynaklı iş doyumu yaşadıkları söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumu dışsal doyum alt boyutu düzeyinin ( $\bar{X}=3,30$ ) ortalamayla “Orta Düzeyde” olduğu görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin iş doyumu dışsal doyum olarak orta düzeyde iş doyumu yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum iş doyumuyla ilgili olarak kendi dışından kaynaklı olarak orta düzeyde iş doyumu yaşadıkları söylenebilir.

Genel olarak öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin ( $\bar{X}=3,55$ ) ortalamayla “Yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum iş veriminin yüksek olması, devamsızlığın az ve işe devamın fazla olması, iş ve iş yerine aidiyet duygusunun yüksek olmasına imkan tanımaktadır. Bu durum okul, ilçe ve il başarılarının temelini teşkil etmektedir. İlimizin akademik başarılarının Türkiye ortalamasının üstünde olması olmasını sağlamaktadır.

#### 4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Branş, e) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir.



Öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerine ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını belirlemek için yapılan t testi analiz sonuçları Tablo 4.2.3.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.1. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kariyer Gelişiminden	Kadın	135	3,44	,68	-1,00	,31
Kaynaklanan Stres Etkenleri	Erkek	108	3,52	,57		
İşe Özgü Stres Etkenler	Kadın	135	3,36	,68	1,41	,15
	Erkek	108	3,25	,52		
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Kadın	135	3,00	,48	2,47	,01
	Erkek	108	2,85	,42		
Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Kadın	135	2,93	,82	1,11	,26
	Erkek	108	2,80	,94		
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Kadın	135	2,89	,97	-1,02	,30
	Erkek	108	3,02	1,00		
Örgütsel Stres Toplam	Kadın	135	3,21	,56	,54	,58
	Erkek	108	3,17	,59		

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.1’de Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ( $t= ,54$ ;  $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Alt boyutlara bakıldığında; Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -1,00$ ;  $p>0,05$ ), işe özgü stres etkenler alt boyutunun ( $t= 1,41$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= 1,11$ ;  $p>0,05$ ) ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -1,02$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği görülürken örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= 2,47$ ;  $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği görülmüştür. Grupların sıra ortalamaları incelendiğinde kadın öğretmenlerin örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu görülmüştür. Örgütsel stres düzeyi olarak örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri boyutu hariç diğer boyutlar ile örgütsel stres düzeyinin cinsiyete göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.3.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.3.2. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Yaş Değişkenine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Yaş	n	$\bar{X}$	s	t	p																																																				
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	3,58	,61	3,17	,00																																																				
	41 yaş ve üzeri	96	3,32	,64			İşe Özgü Stres Etkenler	20-40	147	3,42	,61	3,29	,00	41 yaş ve üzeri	96	3,15	,59	Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	3,03	,42	4,31	,00	41 yaş ve üzeri	96	2,78	,48	Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,96	,86	1,92	,05	41 yaş ve üzeri	96	2,74	,90	İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,95	,93	,02	,97	41 yaş ve üzeri	96	2,95	1,06	Örgütsel Stres Toplam	20-40	147	3,28	,55	2,74	,00	41 yaş ve üzeri
İşe Özgü Stres Etkenler	20-40	147	3,42	,61	3,29	,00																																																				
	41 yaş ve üzeri	96	3,15	,59			Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	3,03	,42	4,31	,00	41 yaş ve üzeri	96	2,78	,48	Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,96	,86	1,92	,05	41 yaş ve üzeri	96	2,74	,90	İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,95	,93	,02	,97	41 yaş ve üzeri	96	2,95	1,06	Örgütsel Stres Toplam	20-40	147	3,28	,55	2,74	,00	41 yaş ve üzeri	96	3,07	,59								
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	3,03	,42	4,31	,00																																																				
	41 yaş ve üzeri	96	2,78	,48			Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,96	,86	1,92	,05	41 yaş ve üzeri	96	2,74	,90	İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,95	,93	,02	,97	41 yaş ve üzeri	96	2,95	1,06	Örgütsel Stres Toplam	20-40	147	3,28	,55	2,74	,00	41 yaş ve üzeri	96	3,07	,59																			
Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,96	,86	1,92	,05																																																				
	41 yaş ve üzeri	96	2,74	,90			İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,95	,93	,02	,97	41 yaş ve üzeri	96	2,95	1,06	Örgütsel Stres Toplam	20-40	147	3,28	,55	2,74	,00	41 yaş ve üzeri	96	3,07	,59																														
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	20-40	147	2,95	,93	,02	,97																																																				
	41 yaş ve üzeri	96	2,95	1,06			Örgütsel Stres Toplam	20-40	147	3,28	,55	2,74	,00	41 yaş ve üzeri	96	3,07	,59																																									
Örgütsel Stres Toplam	20-40	147	3,28	,55	2,74	,00																																																				
	41 yaş ve üzeri	96	3,07	,59																																																						

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.2’de Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $t= 2,74$ ;  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Alt boyutlara yaşa göre bakıldığında; Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= 3,17$ ;  $p<0,05$ ), işe özgü stres etkenler alt boyutunun ( $t= 3,29$ ;  $p<0,05$ ), örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t=4,31$ ;  $p<0,05$ ) yaşa göre farklılık gösterdiği görülürken örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= 1,92$ ;  $p>0,05$ ) ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t=,02$ ;  $p>0,05$ ) yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Farklılıklar için grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 20-40 yaş arasındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre stres düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni genç ve kıdemi az olan öğretmenlerin orta yaş ve üzerinde olan öğretmenlere göre daha fazla örgütsel stres düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Buradan yola çıkarak öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri yaş ilerledikçe düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.3.3'te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.3. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Medeni Durum Değişkenine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Kariyer Gelişiminden	Evli	207	3,47	,64	-,18	,85
Kaynaklanan Stres Etkenleri	Bekar	36	3,50	,62		
İşe Özgü Stres Etkenler	Evli	207	3,33	,62	1,06	,28
	Bekar	36	3,21	,61		
Örgütsel Rolden	Evli	207	2,94	,46	1,08	,27
	Kaynaklanan Stres Etkenleri	Bekar	36	2,85		
Örgütsel Yapı ve ikliminden	Evli	207	2,82	,89	-2,39	,01
	Kaynaklanan Stres Etkenleri	Bekar	36	3,20		
İşteki İlişkilerden	Evli	207	2,94	,97	-,29	,76
	Kaynaklanan Stres Etkenleri	Bekar	36	3,00		
Örgütsel Stres Toplam	Evli	207	3,19	,57	-,35	,72
	Bekar	36	3,23	,58		

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.3.3'te Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ( $t= -,35$ ;  $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Medeni duruma göre alt boyutlara bakıldığında; Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -,18$ ;  $p>0,05$ ), işe özgü stres etkenler alt boyutunun ( $t= 1,06$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t=1,08$ ;  $p>0,05$ ) ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -,29$ ;  $p>0,05$ ) medeni duruma göre farklılık göstermediği görülürken; örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -2,39$ ;  $p<0,05$ ) ise medeni duruma göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Farklılıkla ilgili olarak sıra ortalamalarına bakıldığında bekar öğretmenlerin evlilere göre daha fazla örgütsel yapı ve iklim boyutunda stres düzeyine haiz oldukları söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının Branşa göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.2.3.4’te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.4. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Branş Değişkenine Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Branş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Türkçe	39	3,73	,54	5,94	,00	1-3;
	Matematik	36	3,65	,50			
	Fen Bil.	34	3,31	,64			
	Sosyal Bilg.	36	3,12	,61			
	Diğer	98	3,50	,66			4-5
İşe Özgü Stres Etkenleri	Türkçe	39	3,61	,47	4,22	,00	1-3;
	Matematik	36	3,27	,52			
	Fen bil.	34	3,21	,65			
	Sosyal Bilg.	36	3,06	,61			
	Diğer	98	3,34	,65			
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Türkçe	39	3,16	,43	5,22	,00	1-3;
	Matematik	36	2,94	,44			
	Sosyal Bilg.	34	2,75	,39			
	Diğer	36	2,76	,40			
		98	2,96	,48			
Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Türkçe	39	2,83	,86	1,93	,15	Yok
	Matematik	36	3,15	,79			
	Fen Bil.	34	2,71	,79			
	Sosyal Bilg.	36	2,65	,68			
	Diğer	98	2,93	,98			
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	Türkçe	39	3,04	,82	2,12	,05	Yok
	Matematik	36	3,21	1,02			
	Fen Bil.	34	2,65	,76			
	Sosyal Bilg.	36	2,59	,83			
	Diğer	98	3,05	1,09			
Örgütsel Stres Toplam	Türkçe	39	3,37	,51	4,79	,00	1-3;
	Matematik	36	3,32	,41			

	Fen Bil.	34	3,01	,50	2-4;
	Sosyal Bilg.	36	2,92	,52	4-5
	Diğer	98	3,25	,64	
* $p>0,05$	1. Türkçe		2. Matematik		3. Fen Bilgisi
	4. Sosyal Bilgiler		5. Diğer		

Tablo 4.2.3.4'te görüldüğü gibi Anova Testi analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=4,79$ ;  $p<0,05$ ) görülmüştür.

Alt boyutlara bakıldığında; Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F= 5,94$ ;  $p<0,05$ ), işe özgü stres etkenler alt boyutunun ( $F = 4,22$ ;  $p<0,05$ ) ve örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F =5,22$ ;  $p<0,05$ ) branşa göre farklılık gösterdiği görülürken; örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F= 1,93$ ;  $p>0,05$ ) ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F= 2,12$ ;  $p>0,05$ ) branşa göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda; Türkçe ile Fen Bilimleri; Türkçe ile Sosyal Bilgiler; Matematik ile Sosyal bilgiler, Sosyal Bilgiler ile diğer branşlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

İşe Özgü Stres Etkenler Alt Boyutunda; Türkçe ile Fen Bilimleri, Türkçe ile Sosyal Bilgiler, Matematik ile Sosyal Bilgiler; Sosyal Bilgiler ile diğer branşlar arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu; Türkçe ile Fen Bilimleri, Türkçe ile Sosyal Bilgiler arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel Stres Kaynağında genel olarak; Türkçe ile Fen Bilimleri, Türkçe ile Sosyal Bilgiler, Matematik ile Sosyal Bilgiler, Sosyal Bilgiler ile diğer branşlar arasında farklılıklar görülmüştür. Bunların dışında herhangi bir farklılık görülmemiştir.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.3.5'te verilmiştir.

Tablo 4.2.3.5. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Kariyer Gelişiminden	Lisans	201	3,45	,63	-1,53	,12
Kaynaklanan Stres Etkenleri	Lisansüstü	42	3,61	,65		
İşe Özgü Stres Etkenler	Lisans	201	3,31	,61	-,19	,84
	Lisansüstü	42	3,33	,64		
Örgütsel Rolden	Lisans	201	2,93	,46	-,06	,95
	Kaynaklanan Stres Etkenleri	Lisansüstü	42	2,93		
Örgütsel Yapı ve ikliminden	Lisans	201	2,79	,88	-3,16	,00
	Kaynaklanan Stres Etkenleri	Lisansüstü	42	3,26		
İşteki İlişkilerden	Lisans	201	2,91	,95	-1,29	,19
	Kaynaklanan Stres Etkenleri	Lisansüstü	42	3,13		
Örgütsel Stres Toplam	Lisans	201	3,17	,56	-1,72	,08
	Lisansüstü	42	3,33	,62		

\* $p>0,05$ 

Tablo 4.2.3.5'te Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık göstermediği ( $t= -1,72$ ;  $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre alt boyutlara bakıldığında; Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -1,53$ ;  $p>0,05$ ), işe özgü stres etkenler alt boyutunun ( $t= -,19$ ;  $p>0,05$ ), örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -,06$ ;  $p>0,05$ ) ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -1,29$ ;  $p>0,05$ ) eğitim durumuna göre farklılık göstermediği görülürken; örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $t= -3,16$ ;  $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu farklılıkla ilgili olarak sıra ortalamaları değerlendirildiğinde lisanüstü mezunlarının lisans mezunlarına göre örgütsel stres düzeylerinin örgütsel yapı ve iklim boyutunda daha yüksek olduğu görülmüştür. Lisansüstü mezunlarının örgütsel yapı ve iklimden lisans mezunlarına göre daha fazla etkilendiği söylenebilir.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının kıdem göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.2.3.6'da verilmiştir.

Tablo 4.2.3.6. Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Kıdem Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
Kariyer	0-10 yıl	45	3,28	,65	6,72	,00	1-2;
Gelişiminden	11-15 yıl	60	3,77	,58			2-3;
Kaynaklanan Stres	16-20 yıl	81	3,37	,50			2-4
Etkenleri Alt Boyutu	21 yıl ve üstü	57	3,47	,76			
İşe Özgü Stres	0-10 yıl	45	3,24	,55	4,71	,00	1-2;
Etkenler Alt Boyutu	11-15 yıl	60	3,55	,62			2-3
	16-20 yıl	81	3,30	,59			
	21 yıl ve üstü	57	3,15	,65			
Örgütsel Rolden	0-10 yıl	45	2,91	,35	7,93	,00	1-2;
Kaynaklanan Stres	11-15 yıl	60	3,17	,47			2-3;
Etkenleri Alt Boyutu	16-20 yıl	81	2,85	,36			2-4
	21 yıl ve üstü	57	2,81	,56			
Örgütsel Yapı ve ikliminden	0-10 yıl	45	2,98	1,02	2,58	,05	Yok
Kaynaklanan Stres	11-15 yıl	60	3,11	,85			
	16-20 yıl	81	2,76	,75			
	Etkenleri Alt Boyutu	21 yıl ve üstü	57	2,72			
İşteki İlişkilerden	0-10 yıl	45	3,03	1,14	2,55	,05	Yok
Kaynaklanan Stres	11-15 yıl	60	3,06	,85			
	16-20 yıl	81	2,71	,77			
	Etkenleri Alt Boyutu	21 yıl ve üstü	57	3,11			
Örgütsel Stres	0-10 yıl	45	3,18	,58	4,48	00	2-3;
	11-15 yıl	60	3,42	,55			2-4
	16-20 yıl	81	3,09	,45			
	21 yıl ve üstü	57	3,13	,68			
* <i>p</i> >0,05	1. 0-10 yıl	2. 11-15 yıl	3. 16-20 yıl	4. 21 yıl ve üzeri			

Tablo 4.2.3.6'da görüldüğü gibi Anova Testi analizi neticesinde öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=4,48$ ;  $p<0,05$ ) görülmüştür.

Alt boyutlara bakıldığında; Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F= 6,72$ ;  $p<0,05$ ), işe özgü stres etkenler alt boyutunun ( $F= 4,71$ ;  $p<0,05$ ) ve

örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F=7,93$ ;  $p<0,05$ ) kıdeme göre farklılık gösterdiği görülürken örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F=2,58$ ;  $p>0,05$ ) ve işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun ( $F=2,55$ ;  $p>0,05$ ) kıdeme göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda; 0-10 ile 11-15 yıl; 11-15 ile 16-20 yıl, 11-15 ile 21 yıl ve üzeri arasında farklılık olduğu görülmüştür.

İşe Özgü Stres Etkenler Alt Boyutunda; 0-10 ile 11-15 yıl, 11-15 ile 21 yıl ve üzeri arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu; 0-10 ile 11-15 yıl, 11-15 ile 16-20, 11-15 ile 21 yıl ve üzeri arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Örgütsel Stres Kaynağında genel olarak; 11-15 ile 16-20, 11-15 ile 21 yıl ve üstü kıdemler arasında farklılıklar görülmüştür. Bunların dışında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla örgütsel stres düzeyinin genel olarak ve bazı boyutlarda kıdeme göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısına göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan Kruskal Wallis H testi analizi sonuçları Tablo 4.2.3.7'de verilmiştir.



Tablo 4.2.3.7. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyinin Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Düzeyi Değişkenine Göre Analizi*

Örgütsel Stres ve Alt Boyutlar	Sosyo-ekonomik düzey	n	Sıra Ortalaması	$X^2$	p	Fark
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	Alt	24	116,00	,53	,76	Yok
	Orta	207	122,00			
	Üst	12	134,00			
İşe Özgü Stres Etkenleri Alt Boyutu	Alt	24	130,06	,76	,68	Yok
	Orta	207	121,85			
	Üst	12	108,50			
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	Alt	24	156,50	6,51	,03	1-2; 1-3
	Orta	207	118,35			
	Üst	12	116,00			
Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	Alt	24	139,25	5,24	,07	Yok
	Orta	207	122,28			
	Üst	12	82,63			
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutu	Alt	24	121,25	1,23	,54	Yok
	Orta	207	123,35			
	Üst	12	100,25			
Örgütsel Stres	Alt	24	133,25	1,43	,48	Yok
	Orta	207	121,76			
	Üst	12	103,63			
* $p>0,05$	1. Alt	2. Orta	3. Üst			

Tablo 4.2.3.7'ye bakıldığında Kruskal Wallis H testi neticesinde Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi ve alt boyutlarıyla ilgili olarak örgütsel stres düzeyinin okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeye göre değişiklik göstermediği ( $X^2= 1,43$ ;  $p>0,05$ ) görülmüştür. Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeye göre alt boyutlara bakıldığında;

Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda farklılık ( $X^2= ,53$ ;  $p>0,05$ ) görülmemiştir. İşe Özgü Stres Etkenleri Alt Boyutunda anlamlı farklılık olmadığı ( $X^2=,76$ ;  $p>0,05$ ) görülmüştür. Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres

Etkenleri Alt Boyutunda farklılık ( $X^2=5,24$ ;  $p>0,05$ ) görülmemiştir. İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda farklılık ( $X^2=1,23$ ;  $p>0,05$ ) görülmemiştir. Örgütsel Stres düzeylerinin genel itibariyle okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı farklılık ( $X^2=1,43$ ;  $p>0,05$ ) görülmemiştir. Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda ise anlamlı farklılık ( $X^2=6,51$ ;  $p<0,05$ ) görülmüştür. Karşılaştırmalar için Mann-Whitney U testi yapılarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Sosyo-ekonomik düzeyi alt ile orta düzeyde olanlar arasında; Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda ( $U=1719,00$ ;  $p<0,05$ ) farklılık görülmüş diğer alt boyutlarda ve genel olarak farklılık görülemediği görülmüştür.

Sosyo-ekonomik düzeyi alt ile üst düzeyde olanlar arasında; Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda ( $U=81,00$ ;  $p<0,05$ ) ve Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etkenleri Alt Boyutunda ( $U=85,50$ ;  $p<0,05$ ) farklılık görülmüş diğer alt boyutlarda ve genel olarak farklılık görülemediği görülmüştür.

Sosyo-ekonomik düzeyi orta ile üst düzeyde olanlar arasında alt boyutlarda ve genel olarak farklılık görülemediği görülmüştür.

#### 4.2.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Öğretmenlerin iş doyumu ve alt boyutları düzeyi; a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Medeni durum, d) Branş, e) Eğitim düzeyi, f) Kıdem, g) Okulun bulunduğu yerin sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” biçiminde belirlenmiştir. Bu alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablolar halinde gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4.1. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Cinsiyet Değişkenine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Cinsiyet	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum	Kadın	135	3,70	,55	,51	,60
	Erkek	108	3,67	,51		
Dışsal Doyum	Kadın	135	3,29	,68	-,46	,64
	Erkek	108	3,32	,58		
İş Doyumu Toplam	Kadın	135	3,58	,54	1,01	,31
	Erkek	108	3,51	,58		

\* $p>0,05$ 

Tablo 4.2.4.1’de Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ( $t= 1,01$ ;  $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Alt boyutlara bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunun ( $t= ,51$ ;  $p>0,05$ ) ve Dışsal Doyum Alt Boyutunun ( $t= -,46$ ;  $p>0,05$ ) da cinsiyete göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ulaşılan bulgulardan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin alt boyutları da dahil olmak üzere cinsiyete göre herhangi bir farklılık göstermediği aksine benzer özellikler gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.2’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4.2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Yaşa Göre Analizi

Alt Boyutlar	Yaş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum Alt Boyutu	20-40	147	3,70	,55	,26	,79
	41 yaş ve üzeri	96	3,68	,50		
Dışsal Doyum Alt Boyutu	20-40	147	3,43	,66	3,86	,00
	41 yaş ve üzeri	96	3,11	,55		
İş Doyumu	20-40	147	3,54	,53	-,23	,81
	41 yaş ve üzeri	96	3,56	,59		

\* $p>0,05$ 

Tablo 4.2.4.2’de Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ( $t= -,23$ ;  $p>0,05$ ) tespit

edilmiştir. Alt boyutlara yaşa göre bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunun ( $t= ,26$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği ancak Dışsal Doyum Alt Boyutunun farklılık gösterdiği ( $t= 3,86$ ;  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Dışsal boyuttaki farklılık için grupların sıra ortalamalarına bakıldığında 20-40 yaş arasındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bunun nedeni genç öğretmenlerin orta yaş ve üzeri yaştaki öğretmenlere göre daha fazla iş doyumunu sağlamalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bu sonuçtan hareketle öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin yaş ilerledikçe düştüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının medeni duruma göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.3. *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Medeni Duruma Göre Analizi*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum Alt Boyutu	Evli	207	3,69	,53	,32	,74
	Bekar	36	3,66	,54		
Dışsal Doyum Alt Boyutu	Evli	207	3,35	,62	2,96	,00
	Bekar	36	3,02	,66		
İş Doyumu	Evli	207	3,56	,55	,84	,40
	Bekar	36	3,47	,57		

\* $p>0,05$

Tablo 4.2.4.3'te Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ( $t= ,84$ ;  $p>0,05$ ) tespit edilmiştir. Medeni duruma göre alt boyutlara bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunun ( $t= ,32$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği ancak Dışsal Doyum Alt Boyutunun ise farklılık ( $t=2,96$ ;  $p<0,05$ ) gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılıkla ilgili olarak sıra ortalamaları incelendiğinde evli öğretmenlerin bekarlara göre daha fazla dışsal boyutta iş doyumunu düzeyine sahip oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının Branşa göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.4. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Branşa Göre Analizi

Alt Boyutlar	Branş	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel Doyum Alt Boyutu	Türkçe	39	3,69	,42	1,10	,35	Yok
	Matematik	36	3,67	,59			
	Fen bil.	34	3,69	,50			
	Sosyal Bilg.	36	3,85	,33			
	Diğer	98	3,64	,61			
Dışsal Doyum Alt Boyutu	Türkçe	39	3,62	,48	5,39	,00	1-3;
	Matematik	36	3,38	,67			1-4;
	Fen bil.	34	3,05	,48			4-5
	Sosyal Bilg.	36	3,07	,64			
	Diğer	98	3,32	,67			
İş Doyumu	Türkçe	39	3,53	,41	2,36	,05	Yok
	Matematik	36	3,50	,55			
	Fen bil.	34	3,56	,49			
	Sosyal Bilg.	36	3,80	,30			
	Diğer	98	3,48	,67			
* <i>p</i> >0,05	1. Türkçe	2. Matematik	3. Fen Bilgisi				
	4. Sosyal Bilgiler	5. Diğer					

Tablo 4.2.4.4’te görüldüğü gibi Anova Testi analizi neticesinde öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu düzeyinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılık göstermediği ( $F=2,36$ ;  $p>0,05$ ) görülmüştür.

Alt boyutlara bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunun ( $F=1,10$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği görülürken Dışsal Doyum Alt Boyutunun ( $F =2,36$ ;  $p<0,05$ ) farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey testi sonucunda Dışsal Doyum Alt Boyutunda; Türkçe ile Fen Bilimleri ve Türkçe ile Sosyal bilgiler branşları arasında farklılık olduğu görülmüştür. Bunların dışında herhangi bir farklılık tespit edilememiştir.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının eğitim düzeyine göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan t testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.5’te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.5. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Eğitim Düzeyine Göre Analizi

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
İçsel Doyum Alt Boyutu	Lisans	201	3,71	,53	1,22	,22
	Lisansüstü	42	3,60	,55		
Dışsal Doyum Alt Boyutu	Lisans	201	3,33	,61	1,34	,17
	Lisansüstü	42	3,18	,74		
İş Doyumu	Lisans	201	3,58	,54	2,22	,02
	Lisansüstü	42	3,37	,62		

\* $p>0,05$ 

Tablo 4.2.4.5'te Bağımsız Örneklem T Testi analizi neticesinde öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $t= 2,22$ ;  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Sıra ortalamalarına bakıldığında lisans mezunlarının ortalamasının lisansüstü mezunlarından yüksek olduğu ve lisans mezunlarının genel olarak iş doyumlarının lisansüstü mezunlarından yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Eğitim durumuna göre alt boyutlara bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunun ( $t= 1,22$ ;  $p>0,05$ ) ve Dışsal Doyum Alt Boyutunun ( $t= ,17$ ;  $p>0,05$ ) farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Alt boyutlarda iş doyum düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının kıdeme göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan Anova testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.6'te verilmiştir.

Tablo 4.2.4.6. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Kıdeme Göre Analizi

Alt Boyutlar	Kıdem	<i>n</i>	$\bar{X}$	<i>s</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Fark
İçsel Doyum Alt Boyutu	0-10 yıl	45	3,91	,64	3,95	,00	Yok
	11-15 yıl	60	3,57	,48			
	16-20 yıl	81	3,69	,47			
	21 yıl ve üstü	57	3,63	,53			
Dışsal Doyum Alt Boyutu	0-10 yıl	45	3,15	,60	5,64	,00	Yok
	11-15 yıl	60	3,58	,63			
	16-20 yıl	81	3,26	,63			
	21 yıl ve üstü	57	3,20	,60			
İş Doyumu	0-10 yıl	45	3,78	,66	5,34	,00	Yok
	11-15 yıl	60	3,39	,42			
	16-20 yıl	81	3,61	,45			
	21 yıl ve üstü	57	3,45	,65			
* <i>p</i> >0,05	1. 0-10 yıl	2. 11-15 yıl	3. 16-20 yıl	4. 21 yıl ve üzeri			

Tablo 4.2.4.6'da görüldüğü gibi Anova Testi analizi neticesinde öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği ( $F=5,34$ ;  $p<0,05$ ) görülmüştür.

Alt boyutlara bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunun ( $F= 3,95$ ;  $p<0,05$ ) ve Dışsal Doyum Alt Boyutunun ( $F=5,64$ ;  $p<0,05$ ) kıdeme göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu test etmek için Post Hoc Tukey testi sonucunda aşağıdaki bulgulara ulaşılmıştır.

İçsel Doyum Alt Boyutunda; 0-10 ile 11-15 yıl; ve 0-10 ile 21 yıl ve üzeri arasında farklılık olduğu görülmüştür.

Dışsal Doyum Alt Boyutunda; 0-10 ile 11-15 yıl, 11-15 ile 16-20 yıl; 11-15 ile 21 yıl ve üzeri arasında farklılık olduğu görülmüştür.

İş Doyumu Kaynağında genel olarak; 0-10 ile 11-15 yıl ve 0-10 ile 21 yıl ve üzeri kıdemler arasında farklılıklar görülmüştür. Bunların dışında herhangi bir farklılık görülmemiştir. Dolayısıyla İş Doyumu düzeyinin genel olarak ve bazı boyutlarda kıdeme göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyleri ile alt boyutları düzeylerine yönelik algılarının okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik yapısına göre anlamlı farklılık gösterip/göstermediği test etmek için yapılan Kruskal Wallis H testi analizi sonuçları Tablo 4.2.4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.2.4.7. *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyinin Okulun Bulunduğu Yerin Sosyo-Ekonomik Düzeyine Göre Analizi*

İş Doyumu ve Alt Boyutlar	Sosyo-ekonomik düzey	<i>n</i>	Sıra Ortalaması	$X^2$	<i>p</i>	<i>Fark</i>
İçsel Doyum Alt Boyutu	Alt	24	116,00	,45	,79	Yok
	Orta	207	123,24			
	Üst	12	112,63			
Dışsal Doyum Alt Boyutu	Alt	24	143,00	2,39	,30	Yok
	Orta	207	119,65			
	Üst	12	120,50			
İş Doyumu	Alt	24	100,63	4,97	,08	Yok
	Orta	207	126,15			
	Üst	12	93,13			
* $p>0,05$	1. Alt	2. Orta	3. Üst			

Tablo 4.2.4.7’ye bakıldığında Kruskal Wallis H testi neticesinde Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyi ve alt boyutlarıyla ilgili olarak İş Doyumu düzeyinin okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeye göre değişiklik göstermediği ( $X^2=4,97$ ;  $p>0,05$ ) görülmüştür. Okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeye göre alt boyutlara bakıldığında; İçsel Doyum Alt Boyutunda ( $X^2= ,45$ ;  $p>0,05$ ) ve Dışsal Doyum Alt Boyutunda farklılık olmadığı ( $X^2=2,39$ ;  $p>0,05$ ) görülmüştür. Bu bulgular sonucunda öğretmenlerin çalıştıkları okulların sosyo-ekonomik düzeyine göre iş doyumları alt boyutlar da dahil olmak üzere herhangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

#### 4.2.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır? şeklinde belirlenmiştir.” biçiminde belirlenmiştir. Bu



alt probleme cevap verebilmek amacıyla toplanan veriler analiz edilerek Tablo 4.2.5.1’de gösterilen bulgular elde edilmiştir.

Tablo 4.2.5.1. *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyi ile İş Doyumları ve Alt Boyutları Arasında İlişkinin Pearson Korelasyon Testi Analizi Sonuçları(n:243)*

		İş Doyumu	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Örgütsel Stres	r	-,598**	-,491**	,704**
Kariyer Gelişiminden Kaynaklanan Stres Etkenleri	r	-,437**		
İşe Özgü Stres Etkenler	r	-,340**		
Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri	r	-,473**		
Örgütsel Yapı ve ikliminden Kaynaklanan Stres Etk.	r	-,513**		
İşteki İlişkilerden Kaynaklanan Stres Etkenleri	r	-,537**		

\*\* $p < 0,01$  \* $p < 0,05$

Tablo 4.2.5’e dikkatle bakıldığında yapılan Pearson analizi sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel stres düzeyleri arasında “anlamlı, negatif, ters orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir ( $r = -,598$ ;  $p < 0,05$ ). Başka bir deyiş ile öğretmenlerin iş doyumlarıyla örgütsel stres düzeyleri arasında orta düzeyde ters orantılı ilişki olduğu iş doyumuna arttıkça örgütsel stresin azaldığı veya örgütsel stres arttıkça iş doyumunun düşük olacağı söylenebilir.

Ayrıca öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel stres alt boyutlarının tamamında “anlamlı, negatif, ters orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir. Örgütsel stres ile iş doyumları alt boyutlarından içsel doyum arasında “anlamlı, negatif, ters orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” fakat dışsal doyum alt boyutunda “anlamlı, pozitif, doğru orantılı, yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir.

Elde edilen bu sonuçlardan örgütsel stres arttıkça iş doyumunun azalacağı veya iş doyumuna arttıkça örgütsel stresin azalacağı ve ikisi arasında ters ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



## BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Tartışma ve Sonuç

Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki ile bunların bazı değişkenlere göre farklılık gösterip/göstermediğinin incelenmiştir.

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutuna ilişkin stres düzeyinin “Yüksek” derecesinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin geneli ve diğer alt boyutlarına göre en yüksek ortalamanın stres olarak kariyer gelişiminden kaynaklandığı görülmüştür. Diğer alt boyutlar ve genel olarak örgütsel stres düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Her meslek grubunda olduğu gibi öğretmenlik mesleğinin de yaptıkları işin insanla, insana yönelik, insana göre ve insana rağmen olması nedeniyle ve büyük bir örgütün içinde herkesin beklentilerine cevap verebilme gayretiyle orta düzeyde stres yaşamaları olağan karşılanmaktadır. Elde edilen bu bulgu Karadavut (2005)’un elde ettiği “en çok kariyer boyutundaki stres kaynaklarından etkilendikleri” bulgusuyla örtüşmekte olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyumu düzeyi içsel doyum alt boyutuna ilişkin iş doyumu düzeyinin en üst düzeyde “Yüksek” derecesinde olduğu, dışsal doyum alt boyutu düzeyinin “Orta Düzeyde” olduğu ve genel olarak öğretmenlerin iş doyumu düzeyinin “Yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuç öğretmenlerin iş doyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum iş veriminin yüksek olması, devamsızlığın az ve işe devamın fazla olması, iş ve iş yerine aidiyet duygusunun yüksek olmasına imkan tanımaktadır. Bu durum okul, ilçe ve il başarılarının temelini teşkil etmektedir. İlimizin akademik başarılarının Türkiye ortalamasının üstünde olmasının nedenlerinden biri olarak görülebilir. Elde edilen bu bulgu

Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği ancak alt boyutlara bakıldığında örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklerden daha yüksek stres düzeyi görülürken diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin genel olarak örgütsel stres düzeyinin yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri, işe özgü stres etkenler, örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun yaşa göre farklılık gösterdiği görülürken örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri ile işteki ilişkilerden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun yaşa göre farklılık göstermediği görülmüştür. Farklılıklar için grupların sıra ortalamalarına

göre 20-40 yaş arasındaki öğretmenlerin 41 yaş ve üzerindeki öğretmenlere göre stres düzeylerinin daha yüksek olduğu ve öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri yaş ilerledikçe düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Ulaşılan bu bulgu Erkmen ve Çetin (2008)'in “medeni durum, yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği” bulgusunu desteklediği görülmüştür.

Öğretmenlerin genel olarak örgütsel stres düzeyinin medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Diğer alt boyutların da medeni duruma göre farklılık göstermediği görülürken sadece örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun farklılık gösterdiği ve bekar öğretmenlerin evlilere göre daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları görülmüştür. Öğretmenlerin genel olarak örgütsel stres düzeyinin öğretmenlerin branşına göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Alt boyutlardan Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri, işe özgü stres etkenler ve örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun branşa göre farklılık gösterdiği görülürken diğer alt boyutlarda farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyinin eğitim durumuna göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Eğitim durumuna göre alt boyutlara bakıldığında örgütsel yapı ve ikliminden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun farklılık gösterdiği bunun dışında diğer alt boyutların farklılık göstermediği görülmüştür. Öğretmenlerin genel olarak örgütsel stres düzeyinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Alt boyutlardan ise Kariyer gelişiminden kaynaklanan stres etkenleri, işe özgü stres etkenler ve örgütsel rolden kaynaklanan stres etkenleri alt boyutunun kıdeme göre farklılık gösterdiği görülürken diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılık görülemediği. Öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi ve alt boyutlarıyla ilgili olarak örgütsel stres düzeyinin okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeye göre değişiklik göstermediği ve Örgütsel Rolden Kaynaklanan Stres Etkenleri boyutunda farklılık görülürken diğer alt boyutlarda herhangi bir farklılık görülmemiştir. Ulaşılan bu bulgu Erkmen ve Çetin (2008)'in “medeni durum, yaş ve hizmet süresi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar gösterdiği” bulgusunu desteklediği görülmüştür.

Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin alt boyutlarda dahil olmak üzere cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin ve içsel doyum alt boyutunun yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği ancak dışsal doyum boyutuna göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin ve içsel doyum alt boyutunun medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği fakat dışsal doyum alt boyutunun farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Öğretmenlerin genel olarak iş doyum düzeyinin ve içsel doyum alt boyutunun öğretmenlerin branşına göre anlamlı

farklılık göstermediği fakat dışsal boyutunun farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin eğitim durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Lisans mezunlarının ortalamasının lisansüstü mezunlarından yüksek olduğu ve lisans mezunlarının genel olarak iş doyumlarının lisansüstü mezunlarından yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyinin öğretmenlerin kıdemine göre anlamlı farklılık gösterdiği görülmüştür. Öğretmenlerin İş Doyumu düzeyi ve alt boyutlarının okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeye göre farklılık göstermediği görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel stres düzeyleri arasında “anlamlı, negatif, ters orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir. Başka bir deyiş ile öğretmenlerin iş doyumlarıyla örgütsel stres düzeyleri arasında orta düzeyde ters orantılı ilişki olduğu iş doyumunu arttıkça örgütsel stresin azaldığı veya örgütsel stres arttıkça iş doyumunun düşük olacağı söylenebilir. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel stres alt boyutlarının tamamında “anlamlı, negatif, ters orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir. Örgütsel stres ile iş doyumları alt boyutlarından içsel doyum arasında “anlamlı, negatif, ters orantılı, orta düzeyde bir ilişkinin olduğu” fakat dışsal doyum alt boyutunda “anlamlı, pozitif, doğru orantılı, yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu” tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlardan örgütsel stres arttıkça iş doyumunun azalacağı veya iş doyumunu arttıkça örgütsel stresin azalacağı ve ikisi arasında ters ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen bu bulgu Özkaya vd. (2008) “stres faktörünün derecesinin iş doyumunu etkilediği” bulgusunu desteklediği görülmüştür. Ayrıca Günbay ve Tokel (2012)’in “İş doyumunu düşüldükçe iş stresinin artmakta, iş doyumunu arttıkça iş stresi düşmekte olduğu” bulgusunu desteklemektedir. Araştırma bulgusunun literatürdeki bulgularla tutarlı olduğu ve birbirini teyit ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Türker ve Çelik (2019)’in “iş-aile çatışmasının iş doyumunu negatif yönde ve doğrudan yordadığı” bulgusunu desteklemektedir. Araştırmanın bu bulgusunun literatürdeki bulgularla örtüşmesi araştırmanın bulgusunun güvenilirliğini de desteklediği şeklinde yorumlanmıştır.

## 5.2. Öneriler

- Öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerini düşürme ve istenilen düzeyde kontrol altında tutmak için öğretmenlerin hakları yasal güvenceyle korunabilir.
- Öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini arttırmak için adaletli ödüllendirme ve teşvik sistemi kurulabilir.

- Denizli ili Pamukkale ilçesinde yapılan bu çalışma diğer il ve ilçelerde de yapılarak daha genellenebilir sonuçlara ulaşılabilir.
- Öğretmenlerin örgütsel stres ve iş doyumuna ilişkin algı ve tutumları belli bir süre geçtikten sonra anket uygulaması tekrar yapılarak herhangi bir değişimin olup olmadığı incelenebilir.
- Öğretmenlerin örgütsel stres ve iş doyumunu düzeylerine ilişkin algılarını tespiti yönelik veli, öğrenci ve üst amirler ya da diğer astların görüşleri incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akbal, B. (2010) Bankalarda Uygulanan Performans Değerlendirme Kriterlerinin, Çalışanların İş Tatminleri Üzerindeki Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Alan Araştırması: Ankara İli Özle ve Kamu Bankaları Karşılaştırılması”, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Akgündüz, S. (2006), Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. Kademe Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Değerlendirme, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme, *Türk İdare Dergisi* • Sayı: 467
- Anar, B. (2011). Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi
- Aslan, M., 1995. “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları”, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Aşık, N. A. (2010) “Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, s. 467
- Aydın, İ., 2016. İş Yaşamında Stres, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Bakırcı, B. ( 2012). “Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenleri Etkileyen Stres Kaynakları Nelerdir? (Edirne İl Örneği)”,Yüksek Lisans Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri: IV .Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu, Pamukkale Eğitim Fakültesi Dergisi 7.
- Baltaş Z. (2006). Verimli İş Hayatının Sırrı: Stres. 3. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Baltaş Z. (2007). Sağlık Psikolojisi. 3. Basım. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (2000), *Stres ve Başa Çıkma Yolları*, İstanbul: Remzi Kitabevi
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul.

- Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde İnsan İlişkileri. Yönetimsel Davranış.. Aydan Web Tesisleri, Ankara.
- Başaran, İ. E. (2000) Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası: Ankara
- Başaran, İ.E., 2004. Yönetimde İnsan İlişkileri, Nobel Yayıncılık, Ankara
- Başoğlu, B., Şekeroğlu, M. Ö., Altun, E., Dinçer, N. (2016). Öğretmenlerin İş Yaşamındaki Yalnızlıkları ile Sosyo- Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, ISSN: 2149-1046
- Bayar, H. T., Öztürk, M. (2017). İş Stresinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi C.22, S.2, S.525-546.
- Baycan A., (1985). An Analysis of The Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bingöl, D. (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- Bozkurt, İ., Bozkurt, Ö. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçeri Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9 (1) 2008, 1-18
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Mutluluk Algılarının İncelenmesi: Bir Norm Çalışması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Cüceloğlu D. (2007). İnsan ve davranış. 16 Basım. İstanbul; Remzi Kitabevi
- Cüceloğlu, Doğan. İnsan ve Davranışı. Psikolojinin Temel Kavramları. İstanbul: Remzi Kitabevi,1994.
- Çetin, S. (2019). Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişki, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdüleme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Çökük, B. (2013). Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yönetim Bilimleri Bilim Dalı, Malatya
- Çukur M. (2001). Örgütsel stres yönetimi (I). İSG İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi



- Davis, K. (1983). Human Behaviour At Work ,Mac Graw Hill, New Delhi.
- Derin, N. (2007) . Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, . Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Dorsan, H. (2007) Akademik Personelin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi: Kıbrıs Yakın-Doğu Üniversitesi Örneği, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Gaziantep
- Eğinli, A. T. (2009) “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, c. 23, s. 3
- Eğinli, A. T. (2009). "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, s. 35-52, Erzurum.
- Erdoğan, İ (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcioğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: İstanbul İÜ İşletme Fakültesi Yayınları.
- Eren M. E. (2001). İstanbul Emniyet Müdürlüğü Tem. Şb. Md. Personelinin Stres Kaynakları, Belirtileri ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri (tez). İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Erkmen, N., Çetin, M.Ç. (2008). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Bazı Değişkenlerle İlişkisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:19 (<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/414> adresinden 14.12.2019 tarihinde ulaşılmıştır)
- Eronat, Z. (2004) İşletmelerde İş Tatmini ve İş Gücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobilerde Ampirik Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Ertaş F. S. (2008). İş Stresi ve Hipertansiyon. [www.tkd.org.tr/iş\\_stresi/](http://www.tkd.org.tr/iş_stresi/) Erişim Tarihi: 03.05.2020.
- Gödelek E. (1998). Üç Farklı İş Kolunun ( Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması (tez). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Günbay, İ., Tokel, A. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu ve İş Stresi Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi, ODÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, Issn: 1309-9302 <http://sobiad.odu.edu.tr>, Cilt: 3, Sayı: 5

- Greenberg, J. ve R. A. Baron (2003). *Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Organization*, Eighth Edition, Prentice Hall, New Jersey, USA.
- Karabey, C. ve Karcioğlu, F. ( 2008 ). Yöneticilerin İletişim Tarzı ile Çalışanların İş Performansı, İş Tatmini ve Rol Belirsizliği Arasındaki İlişki, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2):25-42
- 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.
- Karasar, N. (2012) Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kılıç, Ö.S. ( 2011). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kıralp, F. S. S., & Bolkan, A. (2017). Relationship between candidate teacher's attitude towards teaching profession and their life satisfaction levels. *The Anthropologist*, 23(1-2), 11-20.
- Köknel, Ö. (1990) Stres ve Hastalıklar, Gri Ajans, İstanbul.
- Lam, S.S.K. (1995). Quality Management and Job Satisfaction: An Empirical Study. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 12(4): 72-78.
- Lazarus, R.S. ve Folkman, S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*. NewYork: Springer
- Menteşe, M. (2007) İş Doyumu, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Çalışanların Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Banka Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Kütahya
- Miner, John B. (1992). *Industrial/Organizational Psychology*, Mcgraw Hill.
- Ogden, J. (2000), *Health Psychology: A textbook*, Philadelphia: Open University Pres.
- Özbaş, F. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş
- Özdayı, N. (1990) Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul
- Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z., Receptoğlu, E. (2011). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Cilt 17, Sayı 3, ss: 405-428

- Özer, A. (2004) Bankacılık Sektöründe Kişiliğin Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Özer, M., Karabulut, Ö. Ö. (2003). “Yaşlılarda Yaşam Doyumu”, *Geriatry*, cilt 6, sayı 2.
- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Kitabevi: Adana
- Özkalp ve Kirel (2001). *Örgütsel Davranış*. Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışmaları Vakfı Yayın No: 149, Eskişehir.
- Özkaya, M. O., Yakın, V., Ekinci, T. (2008). Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi*, Cilt:15, Sayı:1, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa
- Öztürk, M., Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte İş Doyumu, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 40, [www.sosyalarastirmalar.com](http://www.sosyalarastirmalar.com), Issn: 1307-9581
- Pehlivan, İ. (1995), *Yönetimde Stres Kaynakları*, Pegem Yayınları, Personel Geliştirme Merkezi, No:16. Ankara, s.11-73.
- Polat, N. (2008) Hemşirelerde İşe Bağlı Stres ve İş Doyumu: Bir Eğitim Hastanesinde Saha Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara
- Rice P.L. (1999), *Stress and Health*, Pacific Grove, CA:Brooks/Cole.
- Satılmış, A., Öznacar, B., Uzunboylu, H., & Yılmaz, E. (2017). The life satisfaction of teachers at work place, research of structural equation modelling regarding general and organized cynicism. *Quality & Quantity*, 51(4)1-10.
- Sökmen, A. (2005), “Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 1–27.
- Spector, P.E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt:X, Sayı:I, 142-167, <http://efdergi.yyu.edu.tr>
- Şenatalar, F. (1978) *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, İ.Ü. Kitabevi: İstanbul
- Şimşek, Ş. , Akgemci, T. ; Çelik, A. (1998). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Taylor, S.E. (2003), *Health Psychology*, NewYork: Mc Graw-Hill.

- TDK (Türk Dil Kurumu), <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 02.12.2019 tarihinde erişilmiştir.
- Temel, E., Bahar, A., Çuhadar, D. (2007). Öğrenci Hemşirelerin Stresle Baş etme Tarzları ve Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt:2, Sayı:5
- Tiryaki, E., Taşdan, M. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumunu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim* Cilt 33, Sayı 147 2008, Vol. 33, No 147
- Tok, T. N., Bacak, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu ile yöneticileri için algıladıkları dönüşümcü liderlik özellikleri arasındaki ilişki. *International Journal of Human Sciences*, 10(1), 1135-1166.
- Toker, B. (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, c. 8, s. 1
- Türker, Y., & Çelik, K. (2019). Öğretmenlerde iş ve aile çatışmasının yaşam doyumunu üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracı rolü. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 242-258. doi: 10.16986/HUJE.2018037287
- Ünal, S. (1999). Okullardaki Stres Kaynakları Verimlilik İlişkisi: Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 11,ss.365-372.
- Weiss, D.J., Dawis, R.V. England, G.W. ve Lofquist, L. H. (1967). "Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire. Vol.22, Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center
- Vara, Ş. (1999). *Yoğun bakım hemşirelerinde iş doyumunu ve genel yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Yenihan, B., Öner, M., Balcı, B. (2016). İş Doyumu ve Yaşam Doyumunun Demografik Özelliklerle İlişkisi: Sakarya'daki AVM'lerin Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Yıl: 4, Cilt: 4, Sayı: 1
- Yıldırım, S. (1995). “Yöneticilerin Algıladıkları İş Tatmini”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 50, No:1-2, Ocak-Haziran, 442.

## EKLER

Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484



T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 16605029/44-E.3947110  
Konu : Anket Uygulama İzni

24/02/2020

## VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 11/02/2020 tarih ve 2800 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisi Nurullah ARICI, danışmanı Prof. Dr. Kazım ÇELİK sorumluluğunda "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı proje çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgi yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli ili Pamukkale ilçesinde yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin İlgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2019/2020 eğitim-öğretim yılı içerisinde uygulamaları, sonuç raporuna çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi Müdürlüğümüze uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim,

Mahmut OĞUZ  
Millî Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza  
Aşık İle Aynıdır  
Mahmut TUR  
Memur  
24.02/2020

OLUR  
24/02/2020  
Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

T.C.  
DENİZLİ VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüze Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.  
Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Ek:  
1-Anket Formları

BÖLÜM III		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Düzeyde Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Öğretmenlik mesleğinin statüsünün düşük olması	5	4	3	2	1
2	Mesleki gelişmeye yönelik kişisel çabaların desteklenmesi	5	4	3	2	1
3	Mesleki ilerlemede dikkate alınan ölçütlerin belirsizliği	5	4	3	2	1
4	Yükselme ve gelişme olanaklarından herkesin eşit olarak yararlandırılmaması.	5	4	3	2	1
5	Başarılarının üst yönetimce takdir edilmemesi	5	4	3	2	1
6	İşinizde yükseltilme imkanlarının yeterli olmaması	5	4	3	2	1
7	İşin zihinsel yorgunluğa neden olması	5	4	3	2	1
8	Fiziksel olanaklarının yetersiz olması	5	4	3	2	1
9	Öğretmenlik mesleğinin sıkıcı olması	5	4	3	2	1
10	Sınıfların görüntüsü ve kalabalık olması	5	4	3	2	1
11	Ders yükünün ağır olması	5	4	3	2	1
12	Ders aralarının kısa olması	5	4	3	2	1
13	Ders başlama ve bitiş saatlerinin uygun olmaması	5	4	3	2	1
14	Ders dışı etkinliklere ayıracak zaman kalmaması	5	4	3	2	1
15	Alınan ücretin yetersiz olması	5	4	3	2	1
16	Fiziksel imkanların yetersizliği nedeniyle eğitim-öğretim yapılamaması	5	4	3	2	1
17	Çeşitli baskular karşısında öğretmenlerin korunmasını sağlayacak yasal dayanakların yetersizliği	5	4	3	2	1
18	Öğretmenlik mesleğinin kişiliğinize ve değerlerinize uygun olmaması	5	4	3	2	1
19	Öğrenciler, yöneticiler ve velilerin öğretmene ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları	5	4	3	2	1
20	Çeşitli rol beklentileri (Öğretmen, Disiplin sağlayıcılık)	5	4	3	2	1
21	Öğretmenden görev alanına girmediğine inandığı işlerin yapılmasını istenmesi	5	4	3	2	1
22	Program amaçlarının açık olmaması	5	4	3	2	1
23	İşyerinde yararlanmanın yaradığı huzursuzluğun mevcut olması	5	4	3	2	1
24	İş ortamında farklı düşünce ve görüşler nedeni ile olumsuz bir havanın hakim olması	5	4	3	2	1
25	Öğretmenler arasındaki ilişkilerin okula sınırlı kalması okul dışında sürdürülmemesi	5	4	3	2	1
26	Öğretmenin görüşü alınmadan ders yükünün belirlenmesi	5	4	3	2	1
27	Okuldaki nöbet gün ve saatlerin öğretmenlerin bilgileri dışında belirlenmesi	5	4	3	2	1
28	Haftalık ders dağılım çizelgesinde ders gün saatlerinin görüşünüz alınmadan belirlenmesi	5	4	3	2	1
29	Öğretmenlerin bilgi ve istekleri dışında ders dışı etkinliklerde görev verilmesi	5	4	3	2	1
30	Okulda dedikoduların çok olması	5	4	3	2	1
31	Rahatça tartışılmayan içsiz ve huzursuz bir okul ortamının olması	5	4	3	2	1
32	Öğretmenler arasındaki iletişim yetersizliği	5	4	3	2	1
33	Yöneticilerin kuralcı olması	5	4	3	2	1
34	Yöneticilerin öğretmenlere eşit davranmaması	5	4	3	2	1
35	Yöneticilerin öğretmenlerin görevlerine ilişkin sorunlara gereken ilgiyi göstermemesi	5	4	3	2	1
36	Yöneticilerin eleştiriyi ve farklılığa tahammül edememesi	5	4	3	2	1
37	Velilerle ilişkilerde yöneticilerin öğretmenlerin yanında yer almaması, onu desteklememesi	5	4	3	2	1



### Değerli Öğretmen Arkadaşlarım,

Siz değerli öğretmenlerimizin görüşleri bilimsel çalışmamız için büyük önem arz etmektedir. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Lütfen adınızı yazmayınız. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği işaretleyiniz. Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Nurullah ARICI

Yüksek Lisans Öğrencisi

#### I. KİŞİSEL BİLGİLER

- A) Cinsiyet : Kadın ( ) Erkek ( )  
 B) Yaş : .....(Lütfen rakamla yazınız)  
 C) Medeni durum : Evli ( ) Bekâr ( )  
 D) Branş : .....  
 E) Eğitim Düzeyi : Önlisans ( ) Lisans ( ) Lisansüstü ( )  
 F) Kıdem (Yıl) : ..... (Lütfen rakamla yazınız)  
 G) Okulunuzun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyini nasıl tanımlarsınız? Alt ( ) Orta ( ) Yüksek ( )

#### BÖLÜM II

Mesleğimden	Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden, o cümlede belirtilen şekilde ne derece memnun olduğunuzu karşılanna (X) işareti ile belirtiniz. Her cümleye cevap verirken, "Bu yönden işimden ne derece memnunuz?" diye kendinize sorunuz.				
	Hiç Memnun değilim	Memnun Değilim	Orta Düzeyde Memnunuz	Memnunuz	Çok Memnunuz
1 Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	1	2	3	4	5
2 Bağımsız çalışma imkânının olması bakımından	1	2	3	4	5
3 Ara sıra değişik şeyler yapabilmek imkânı bakımından	1	2	3	4	5
4 Toplumda "saygın bir kişi" olma şansım bana vermesi bakımından	1	2	3	4	5
5 Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	1	2	3	4	5
6 Yöneticinin karar verme yeteneği bakımından	1	2	3	4	5
7 Vicdani bir sorumluluk taşıma şansım bana vermesi yönünden	1	2	3	4	5
8 Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	1	2	3	4	5
9 Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem yönünden	1	2	3	4	5
10 Kişileri yönlendirmek için fırsat vermesi yönünden	1	2	3	4	5
11 Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilmek şansım vermesi yönünden	1	2	3	4	5
12 İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması yönünden	1	2	3	4	5
13 Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret yönünden	1	2	3	4	5
14 Terfi imkânının olması yönünden	1	2	3	4	5
15 Kendi fikir-kanaatlerimi rahatça kullanma imkânı vermesi yönünden	1	2	3	4	5
16 Çalışma şartları yönünden	1	2	3	4	5
17 Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşmaları yönünden	1	2	3	4	5
18 Yaptığım iş karşılığında takdir edilmem yönünden	1	2	3	4	5
19 Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi yönünden	1	2	3	4	5
20 Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme imkânı vermesi açısından	1	2	3	4	5



Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

Gmail - Öğe kullanım izni

M Gmail

Nurullah Arıcı &lt;yenicer2008@gmail.com&gt;

Öğe kullanım izni

2 kel

Nurullah Arıcı <yenicer2008@gmail.com>  
Alın: yakupkaradavit@hotmail.com

Değerli Hocam Merhabalar  
Ben Nurullah ARICI Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftiş ve Planlama Alanında yüksek lisans yapmaktayım ve tez aşamasındayım.  
Danışman hocam Profesör Doktor Kazım Çelik.  
İzmir'de okurken tarafınızdan yayınlanan Örgütsel Stres Kaynakları Örneğini kullanabilir miyim?  
Kıymetli vakitinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder saygıları sunarım.

Yakup KARADAVUT <yakupkaradavit@hotmail.com>  
Alın: Nurullah Arıcı <yenicer2008@gmail.com>

10 Ocak 2020 15:09

Örgütsel stres kaynakları örneğini kullanmanızda herhangi bir sakınca yok. Çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Gönderen: Nurullah Arıcı <yenicer2008@gmail.com>  
Gönderildi: 16 Aralık 2019 Pazartesi 18:55  
Etiler: yakupkaradavit@hotmail.com <yakupkaradavit@hotmail.com>  
Konu: Öğe kullanım izni

(Kontrollenizi yapın)





Evrak/Tarih Sayısı: 26/02/2020-7484

Gmail - Ölçek Kullanım İzni

M Gmail

Nurullah Arıcı &lt;yeniceri2008@gmail.com&gt;

**Ölçek Kullanım İzni**

2 İleti

Nurullah Arıcı <yeniceri2008@gmail.com>  
 Alıcı: 25osman34@gmail.com

13 Aralık 2019 10:46

Değerli Hocam Merhabalar  
 Ben Nurullah ARICI Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftiş ve Planlaması Alanında yüksek lisans yapmakta  
 olup tez aşamasındayım.  
 Danışman hocam Profesör Doktor Kazım Çelik.  
 İziniz olursa tarafınızdan uyarlanan İş Doyumu Anketini kullanabilir miyim?  
 Mümkünse eğer anketin bir örneğini bana atabilir misiniz?  
 Kıymetli vaktinizi ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder saygılar sunarım .

25.osman.34 <25.osman.34@gmail.com>  
 Alıcı: Nurullah Arıcı <yeniceri2008@gmail.com>

24 Aralık 2019 12:54

Kullanabilirsiniz.

Samsung Galaxy akıllı telefonumdan gönderildi.

----- Orijinal mesaj -----

Kımdan: Nurullah Arıcı <yeniceri2008@gmail.com>  
 Tarih: 13.12.2019 10:45 (GMT+03:00)  
 Alıcı: 25osman34@gmail.com  
 Konu: Ölçek Kullanım İzni

[Ayrıntıları gizlendi]



Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

**MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞINA BAĞLI OKUL VE KURUMLARDA  
GERÇEKLEŞTİRİLECEK ARAŞTIRMA UYGULAMALARINA İLİŞKİN  
ARAŞTIRMA İZİN BAŞVURU TAAHHÜTNAMESİ**

1. Araştırmam boyunca anayasa/kanun ve yönetmeliklere uygun davranacağımı,
2. Araştırmayı yürüteceğim okulun/kurumun kurallarına uyacağımı,
3. Araştırmam boyunca hiç kimseyi araştırmama/çalışmama katılmaya zorlamayacağımı,
4. Araştırmayı/çalışmayı bana tahsis edilen mekân/sınıf ve zamanda gerçekleştireceğimi,
5. Araştırmanın olası fiziksel/ruhsal zararları konusunda katılımcıları bilgilendireceğimi,
6. Araştırmam/ çalışmam sırasında topladığım kişisel bilgileri koruyacağımı,
7. Araştırmam/çalışmam için gerektiği kadar veri toplayacağımı,
8. Araştırma/çalışma sırasında öğrencilerin derslerinde/çalışmalarında herhangi bir kayıplarının olmayacağını,
9. Araştırmam/çalışmam sırasında herhangi bir ticari faaliyette bulunmayacağımı, katılımcıları herhangi bir ürün/escer/tedaviye yönlendirmeyeceğimi,
10. Araştırma izin evraklarını okul yönetimine teslim edeceğimi,
11. Araştırma/çalışma sırasında izni olan evrakları kullanacağımı,
12. Tıbbi araştırmalarda araştırma/çalışmanın uygulama sırasında etik kurallara uyacağımı,
13. Araştırma/çalışma sırasında topladığım ses ve görüntü kayıtlarını güvenilir ortamlarda saklayacağımı ve araştırma/çalışma sonrasında imha edeceğimi,
14. Genelge hükümlerine aykırı davranmam ve herhangi bir yanlış ifade, beyan ve maddi gerçeği gizleme gibi durumlarda adli ve idari işlemlerin yürütülmesini kabul edeceğimi,
15. İzin alınmış araştırmalarda/projelerde insanlarla ilgili yapılacak anket, görüşme, gözlem, alan araştırması, uygulama ve incelemelerde sağlık, güvenlik, insan hakları, mevcut mevzuat hükümleri, hukukun genel ilkelerini ihlal etmeyeceğimi ve etik ilkelere uyacağımı,
16. Araştırma ile ilgili sonuç raporlarını çalışmanın bitiş tarihinden itibaren 30 gün içinde izin aldığım birime ulaştıracağımı,

Kabul ettiğimi beyan ederim.

Araştırmanın Adı : Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel stres kaynakları ile iş Dayanları Arasındaki ilişkinin incelenmesi (Pamukkale ilçe örneği)  
Araştırmacı : Nurullah ARICI

Tarih

06.02.2020

İmza



İsim - Soyisim

Nurullah ARICI



Sayın Katılımcımız

Katılacağınız bu çalışma, "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Pamukkale İlçe Örneği)" adıyla, Nurullah ARICI tarafından 03/02/2020-15/06/2020 tarihleri arasında yapılacak bir araştırma uygulamasıdır.

**Araştırmanın Hedefi:** Bu çalışmada, ortaokul öğretmenlerinin örgütsel stres kaynakları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

**Araştırmanın Nedeni:** Bilimsel araştırma (X) Tez çalışması

**Araştırmanın Yapılacağı Yer(ler):** Denizli ili Pamukkale ilçesindeki tüm resmi okullar

**Araştırma Uygulaması:** ( X ) Anket

Araştırma T.C. Milli Eğitim Bakanlığı'nın ve okul/kurum yönetiminin izni ile gerçekleştirilmektedir. Araştırma uygulamasına katılım tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olmaktadır. Çalışmada sizden kimlik belirleyici hiçbir bilgi istenmemektedir. Cevaplar tamamıyla gizli tutulacak ve sadece araştırmacılar tarafından değerlendirilecektir. Veriler sadece çalışmada 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 : Nurullah ARICI

İletişim Bilgileri :yeniceri2008@gmail.com – 0505 8992104

*Yukarıda bilgileri bulunan araştırmaya katılmayı kabul ediyorsun.*

.....  
İsim-Soyisim İmza:

Katılımcı Adı-Soyadı : .....

Telefon Numarası : .....



Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

Proje Özeti  
Katılım Kabul Formu  
Veri toplama araçları

  
NURULLAH ARICI  
Öğrenci

Dilekçe ve eklerinin üst yazı ile DENİZLİ VALİLİĞİ İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE ulaştırılması gerekmektedir.



## PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİNE

04/02/2020

BAŞVURU NO	202002041750459204
ÜNİVERSİTE ADI	PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
ENSTİTÜ ADI	Eğitim Bilimleri/Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve Ekonomisi( Tezsiz)
BÖLÜM ADI	
ÜNVAN	Öğrenci
TC KİMLİK NUMARASI	12803729316
KONU	ORTAOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI İLE İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİSİNİN İNCELENMESİ (PAMUKKALE İLÇE ÖRNEĞİ)
ARAŞTIRMA TÜRÜ	Proje
ÖRNEKLEM GRUBU	Öğretmen,
KAPSAMI	Okul/Kurum,
İLLER	DENİZLİ
KURUM TÜRLERİ	Resmi Ortaokul,
İLETİSİM BİLGİLERİ	Adres: Zeytinköy mah. Gaziosmanpaşa Cad. No :51 Kat:1 daire 3- Telefon:(505) 899-2104- Eposta:yeniceri2008@gmail.com

Yukarıda bilgileri bulunan proje uygulamaları için Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinlerin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

Ek listesi.



Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

**T.C.**  
**PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ**  
**Eğitim Bilimleri Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Başkanlığına**

Anabilim Dalınız, Eğitim Yönetimi Tezli/Tezsiz YL Programı 182182136 numaralı öğrencisiyim. Danışmanlığı Prof. Dr. Kazım ÇELİK tarafından yürütülen "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres kaynakları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı proje çalışmam kapsamında araştırma önerim doğrultusunda Denizli Pamukkale ilçesindeki ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerden ekli ölçek aracılığı ile veri toplamak istiyorum. Denizli İli Millî Eğitim Müdürlüğünden gerekli izin alınması hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Adı Soyadı: Nurullah ARICI

Adresi : Zeytinköy Hayırseverler Ortaokulu

06/02/2020

*İlgililer,  
Prof. Dr. Kazım ÇELİK*

**EKLER**

Ek-1: Başvuru Formu ([ayse.meb.gov.tr](http://ayse.meb.gov.tr) alınacak başvuru formu)

Ek-2: Veli Onam Formu veya Gönüllü Katılım Formu

Ek-3: Tez Önerisi

Ek-4: Çalışma Materyali (Anket, Ölçek vb.)

Not: Dilekçe ve ekler ilgili Anabilim Dalı Başkanlığı aracılığı ile Enstitü Müdürlüğümüze gönderilecektir.



Evrak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

Evrak Tarihi ve Sayısı: 06/02/2020-45.11335



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı



Sayı :55256124-302.08.01/11335  
Konu :Ölçek Uygulama- Nurullah ARICI

07/02/2020

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜNE

Anabilim Dalımız Eğitim Yönetimi (LÖ) tezsiz yüksek lisans programı öğrencisi  
Nurullah ARICI'nın, dönem projesi için veri toplamak üzere, Denizli ili Pamukkale ilçesinde  
bulunan ortaokullarda ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi yazınız ekindeyiz.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

Prof. Dr. Abdurrahman TANRIÖĞEN  
Anabilim Dalı Başkanı

TEKLER :  
1- Dilekçe (1 Sayfa)  
2- Tez Önerisi ve Ölçekler (Elden Verildi)



Ekirak Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

Öğrenci İşleri Sayısı: 08/02/2020-E.11611



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü



Sayı :30575850-302.08.01  
Konu :Ölçek Uygulama İzni - Nurullah  
ARICI

REKTÖRLÜK MAKAMINA  
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi :Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı'nın 07.02.2020 tarih ve 11335 sayılı yazısı.

Enstitümüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (LÖ) Tezsiz Yüksek Lisans Programı 182182136 numaralı öğrencisi Nurullah ARICI'nın, danışmanı Prof. Dr. Kazım ÇELİK sorumluluğunda "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ile Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu proje çalışması kapsamında Denizli İl Pamukkale İlçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden veri toplamak üzere ölçek uygulama isteğine ilişkin dilekçesi ekte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

**e-İmzalıdır**

Prof. Dr. Mustafa BULUŞ  
Enstitü Müdürü

EK :  
İlgili Öğrenciye ait Belgeler





Yazışma Tarih ve Sayısı: 26/02/2020-7484

Yazışma Sayısı: 11/02/2020-E.2600



T.C.  
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı



6957  
176.

Sayı :93282220-302.08.01/  
Konu :Anket Uygulama İzni - Nurullah ARICI

DENİZLİ VALİLİĞİNE  
(İl Millî Eğitim Müdürlüğü)

İlgi :Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğünün 08/02/2020 tarih ve 302.08.01/E.11611 sayılı yazısı.

Üniversitemiz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğite-  
Yönetimi (İ.Ö) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurullah ARICI'nın, danışmanı Prof.  
Dr. Kazım ÇELİK'in sorumluluğunda, "Ortaokul Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları  
ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı proje çalışmasına ilişkin anketi  
Denizli ili Pamukkale ilçesindeki ortaokullarda görev yapan öğretmenlere uygulayabilmesi  
için gerekli iznin verilmesi hususunda;

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

e-İmzalıdır  
Prof. Dr. Erdiç DURU  
Rektör a.  
Rektör Yardımcısı

EKLER :  
İlgi Yazı ve Ekleri (28 sayfa)

İL MILLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ

12 Şubat 2020  
VALİ YERİ



## ÖZGEÇMİŞ

<b>Kişisel Bilgiler</b>	
<b>Adı</b>	Nurullah
<b>Soyadı</b>	Arıcı
<b>Doğum Yeri ve Tarihi</b>	Selendi-16.12.1983
<b>Uyruğu</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>İletişim Adresi ve Telefonu</b>	Zeytinköy Mah. Gaziosmanpaşa Cad. No:51 Kat:1 Daire: 3 Pamukkale –DENİZLİ 05058992104
<b>Eğitim</b>	
<b>İlkokul</b>	Atatürk İlkokulu
<b>Ortaokul</b>	Selendi İmamhatip Ortaokulu
<b>Lise</b>	Selendi Çok Programlı Lisesi( Yabancı Dil Ağırlıklı)
<b>Yükseköğretim (Lisans)</b>	Balıkesir Üniv. Eğitim Fak. Sınıf Öğretmenliği
<b>Yabancı Dil</b>	
<b>Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl</b>	İngilizce
<b>Varsa Mesleki Deneyim</b>	
<b>Yıllar</b>	<b>Mesleki Deneyim</b>
<b>2006-2011</b>	Ordu Gököy Süleymaniye İlköğretim Okulu Öğretmen
<b>2011-2012</b>	Denizli Uzunpınar İlköğretim Okulu Öğretmen
<b>2012-2015</b>	Denizli Tavas Vakıf İlköğretim Okulu Öğretmen
<b>2015-2020</b>	Denizli Zeytinköy Hayırseverler Ortaokulu Müdür Yardımcısı
<b>2020-Halen Görevde</b>	