

T.C
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YOLLARI
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Figen SUNMAZ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

109126

Enstitü Ana Bilim Dalı: EĞİTİM BİLİMLERİ
Enstitü Bilim Dalı: EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

109126

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Mehmet Durdu Karşı

Haziran - 2001

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Figen SUNMAZ

T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
DOKÜMANTASYON MERKEZİ

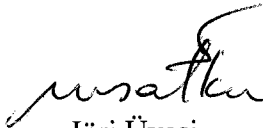
Enstitü Anabilim Dalı : EĞİTİM BİLİMLERİ
Enstitü Bilim Dalı : EĞİTİM YÖNETİMİ VE PLANLAMASI

Bu tez 28.09/2001 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/çokluğu ile kabul edilmiştir.



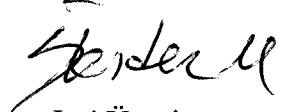
Jüri Başkanı

Doç. Dr. Mehmet Durdu KARSLI



Jüri Üyesi

Doç. Dr. Musa EKEN



Jüri Üyesi

Yard. Doç. Dr. Murat İSKENDER

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın tasarlanması, veri toplanması ve çoğaltılmasına kadar bir çok kişinin katkısı ve emeği geçmiştir.

Araştırma süresince göstermiş olduğu rehberlik, anlayış ve yardımlarından dolayı danışman hocam Sayın Doç. Dr. Mehmet Durdu KARSLI' ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Eğitim yönetimindeki geniş bilgi ve tecrübelerinden yararlanarak konu ve olaylara bilimsel , objektif ve doğru açılardan bakabilmeyi kazandığına inandığım, araştırmada destek ve yardımlarını esirgemeyen sayın Orhan SULAK beye en içten teşekkürlerimi sunarım.

Her zaman desteklerini gördüğüm ve özellikle yüksek lisans yapmam konusunda teşvik ve katkıları için annem Neriman DEMİRCİ , babam Muammer DEMİRCİ ve kızım Müge SUNMAZ' a teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca yardımlarından dolayı Cevdet Pamir KIZILTUĞ' a ve görüşlerine başvurduğum idareci ve öğretmen arkadaşlarıma teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

Önsöz.....	
İçindekiler.....	I
Tablolar Listesi.....	V
Özet.....	VI
Summary.....	VIII

I. BÖLÜM

GİRİŞ.....	1
Problem.....	2
Akt Problemler.....	3
Amaç.....	3
Önem.....	3
Sayıtlar.....	4
Sınırlılıklar.....	4
Tanımlar.....	5

II. BÖLÜM

2.1. Stres Kavramı.....	6
2.2. Örgütsel Stres.....	7
2.3. Strese İlişkin Genel Bilgiler.....	10

III. BÖLÜM

3.1. Toplumsal Çevre ve Stres Kaynakları.....	16
3.1.1. Kişisel Stres Kaynakları.....	16
3.1.2. Örgütsel Stres Kaynakları.....	18
3.1.3. Çevresel Stres Kaynakları.....	25
3.2. Stres Belirtileri.....	26
3.3. Stres-Performans İlişkileri.....	33

IV. BÖLÜM

STRES YÖNETİMİ (Stresle Başa Çıkma).....	37
4.1. Stres Yönetimi.....	37
4.2. Bireysel Stres Yönetimi.....	38
4.2.1. Fiziki Egzersizler.....	38
4.2.2. Gevşeme.....	39
4.2.3. Meditasyon.....	40
4.2.4. Beslenme.....	40
4.2.5. Biyolojik Dönüt (Bio-Feedback).....	41
4.2.6. Zaman Yönetimi.....	42
4.3. Sosyal Kültürel Stres Yönetimi.....	43
4.3.1. Aile.....	43
4.3.2. Sosyal Destek Grupları.....	43
4.3.3. Dua ve İbadet.....	44
4.4. Örgütsel Stres Yönetimi.....	45
4.4.1. Yönetim Geliştirme.....	45
4.4.2. Meslek Danışmanlığı.....	45
4.4.3. Belirsizliklerin Giderilmesi.....	46
4.4.4. Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratmak.....	46
4.4.5. Eğitim Programları.....	47
4.4.6. Fiziksel Çevrenin İyileştirilmesi.....	47
4.4.7. Çatışmaların Azaltılması.....	47
4.4.8. İş Görenin Sağlık Profiline Çıkarılması.....	48
4.4.9. İş Yeniden Yapılandırma.....	48
4.4.10. İş Görenin Rollerinin Yeniden Tanımlanması.....	49
4.4.11. Haberleşme ve İletişimin Yeniden Düzenlenmesi.....	49

V.BÖLÜM

5.1.Araştırmanın Modeli.....	51
5.2.Evren Ve Örneklem.....	51
5.3.Verilerin Toplanması.....	53
5.4.Verilerin Çözümü Ve Yorumlanması.....	53

VI.BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

6.1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular.....	55
6.1.1.Görev Grupları.....	55
6.1.2.Cinsiyet Grupları.....	55
6.1.3.Öğrenim Durumu.....	56
6.2. Alt Problemlere İlişkin Bulgular.....	57
6.2.1.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynaklarına ve stresle başa çıkma ya İlişkin görüşleri.....	57
6.2.1.1.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Görev Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin görüşleri.....	57
6.2.1.2.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Görev Değişkenine Göre Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Görüşleri.....	74

6.2.1.3.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin görüşleri	85
6.2.1.4.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin görüşleri.....	102
6.2.1.5.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Görüşleri.....	113
6.2.1.6.Ortaöğretim Kurum Yöneticilerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Görüşleri.....	130

VII.BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	141
1. Sonuçlar.....	142
- Deneklerin Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin Sonuçlar.....	142
-Deneklerin Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Sonuçlar.....	144
2. Öneriler.....	146
- Araştırmacılar İçin Öneriler.....	147
KAYNAKÇA.....	148
EKLER.....	151

TABLolar LİSTESİ

<u>TABLO</u>	<u>SAYFA</u>
1-Araştırma evrenini oluşturan ortaöğretim okulları.....	51
2-Deneklerin görev gruplarına göre dağılımları.....	55
3-Deneklerin cinsiyet gruplarına göre dağılımları.....	55
4-Deneklerin öğrenim durumlarına göre dağılımları.....	56
5-Deneklerin görev değişkenine göre örgütsel stres kaynakları çapraz dağılım analiz tabloları.....	57
6-Deneklerin görev değişkenine göre stresle başa çıkma yöntemleri çapraz dağılım analiz tabloları.....	74
7-Deneklerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel stres kaynakları çapraz dağılım analiz tabloları.....	85
8-Deneklerin cinsiyet değişkenine göre stresle başa çıkma yöntemleri çapraz dağılım analiz tabloları.....	102
9-Deneklerin öğrenim durumu değişkenine göre örgütsel stres kaynakları çapraz dağılım analiz tabloları.....	113
10-Deneklerin öğrenim durumu değişkenine göre stresle başa çıkma yöntemleri çapraz dağılım analiz tabloları.....	130

ÖZET

Bu araştırmanın genel amacı, ortaöğretim okullarında okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmak ve stresle başa çıkma yöntemlerini saptayıp, analiz etmek ve gerekli durumlarda önerilerde bulunmaktır.

Araştırmanın örneklemi Sakarya ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı toplam 51 resmi ortaöğretim okulunda görev yapmakta olan 51 okul müdürü ve 107 müdür yardımcısından oluşmuştur.

Araştırmada tarama modeli kullanılmış olup, gerekli veriler anket uygulaması yoluyla elde edilmiştir.

Verilerin çözümü, SPSS for Ms Windows paket programından yararlanarak frekans, yüzde, aritmetik ortalama, T testi ve çapraz dağılım analizi yapılarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

1.Müdür yardımcılarınca stres kaynaklarına ilişkin görüşlerden ücretin yetersizliği sorusunda "pek çok " seçeneğinde yoğunlaşarak en yüksek stres değerine ulaşmıştır.

2:Okul müdürlerince stres kaynaklarına ilişkin görüşlerden ücretin yetersizliği, mevzuatın karışık olması, yetkilerin yetersiz olması "çok" seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

3.Yöneticilerin strese başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşlerden "stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma "seçeneğinde ve "çok" tercihinde yoğunlaşmıştır.

4. Müdür ve müdür yardımcılarınca stres kaynaklarına ilişkin görüşlerden "yetkilerin az olması " sorusunda anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

5.Orta öğretim yöneticileri stres kaynaklarına ilişkin görüşlerden "işinizde sizden beklenenin açık olmaması" seçeneğinde "hiç" tercihinde yoğunlaşarak bu tercihin stres sebebi olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

6. Orta öğretim yöneticileri stres kaynaklarına ilişkin görüşlerden “çalışmaların karşılığını alamamak” seçeneğinde “çok” tercihinde yoğunlaşmıştır.



SUMMARY

The purpose of this research is to find out the organizational stresses of high school's administrators and to determine ways to cope with it and if necessary to give advises.

In this study, 51 headmasters and 107 headmaster associates of 51 formal high school ruled by Ministry of Education in Sakarya were included and tested.

In this research, scanning model was applied an required data were supplied by means of inquiry.

The solution of data was performed by means of a program which is SPSS for Ms Windows. That program provided us solution by assessing the frequency, percentage and arithmetic average of data, by using T test and crosswise distribution analysis of data.

The following results were obtained.

1-Headmaster associates reached the peak stress value by marking the "very much" choice of the question about the effect of lack of wage on the source of stress.

2-Headmasters intensified on "much" choice for lack of wage, the confusion of subjects under discussion an insufficiend of authorization as source of stress.

3-Admdministrators intensified on the choice of "talking with someone the causing events of stress" by marking "much" for tahat question as a way of struggle by stress.

4-Concerning the sources of stress, answers given by headmasters and their associates were found to be different for the choice of "lack of authorization".

5-It was understood by high school administrators that the following question was not the reason for the source of stress by marking the choice "none" for that question "the expectation from me is not clear about my job.

6-The choice "much" was extremely signed for the question of "insufficiend support for their performance" by high school administrators related with the stress sources.

LBÖLÜM

GİRİŞ

Stres günlük yaşantımıza girmiş ve giderek yaygınlık kazanan bir kelime olmuştur. Stres bireyin fiziksel ve ruhsal yapısını olumsuz yönde etkilemekle birlikte çalıştığı örgütün verimlilik ve etkinliğinin düşmesine de neden olmaktadır.

Örgütlerde çalışan insanların kendilerinden ve çevrelerinden kaynaklanan bazı nedenlerle sıkıntı ve endişe yani stres içinde yaşadıkları ve bu nedenle örgüt ile bütünleşemedikleri, verimli çalışmadıkları ve tatminsizlik duydukları araştırmalar sonucu belirlenmiştir. İş verimi ve iş tatmini konularında iş gören fizyolojik yapısı kadar psikolojik yapısı da çok önemlidir. İnsan sağlığını etkileyen bütün faktörlerin incelenmesi, çalışanlar kadar örgütlerin sağlığını da aynı oranda ilgilendirmektedir. İnsan örgüt ilişkilerini tahlil etmek, örgüt üyelerinin ihtiyaçlarını tatmin etmek ve onları amaçlara ulaştıracak ekip çalışması yapmaya imkan sağlayan bir atmosfer oluşturmak iş görenlerin streslerini azaltmak için önemli bir başlangıç oluşturabilir.

Stresin kişilerde fiziksel psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkaran olumsuzlukları yanında bireyin verimini ve başarısını, iş performansını yükselten olumlu yönleri de unutulmamalı incelenmelidir.

Bu çalışmada iş görenlerin verimliliği ile yakından ilgili olanların iş başında olduğu kadar, örgüt dışındaki davranışlarını da etkileyen stresin tanımı, kaynakları, iş gören açısından ve örgütsel performansa olan etkileri incelenmiş, bir çok bilimsel araştırmadan yararlanılarak stres kontrol ve yönetimi incelenerek çözüm ve öneriler sunulmuştur.

Stressiz bir organizma düşünülemediği gibi stressiz bir yaşamda söz konusu olmaz. Ancak stresi azaltıcı ve daha az strese kapılma yolları öğrenilebilirse daha mutlu bir hayat yaşanabilir.

Problem

Her örgüt yapıları işe ,kullanılan teknolojiye, çevresel koşullara üyelerin eğitim ve deneyimlerine ,örgüt içi guruplaşma, çatışmalara ,örgütün yarattığı iklime ve öteki etmenlere göre stres kaynakları geliştirirler. Örgütlerde ortak olan stres kaynaklarının yanında yalnızca örgüte özgü işten kaynaklanan stresli durumlarda vardır. Aslında belli kaynaklara bağlı olarak meydana gelen stresin etkilerinin farklı olacağı olasıdır. Öte yandan örgütsel stresle başa çıkmada etkili olabilecek davranışlarla, örgütsel düzenlemeler ve stresin önlenmesine yönelik yöntemlerde bu kaynaklara göre farklılık gösterebilir.

Eğitim örgütleri belli toplumsal amaçları gerçekleştirmek için kurulurlar. Bu beklentileri karşılayabilmek için etkili ve verimli çalışmaları önemlidir. Eğitim hizmetlerinin amaçlarına ulaşmasında en büyük sorumluluk ise bu hizmetlerin üretilmesi ile görevli olan okullara ve bunların yöneticilerine düşmektedir.

Örgütlerin etkili olarak çalışmasını olumsuz yönde etkileyen sorunların ortaya çıkarılması ve çözülmesi gerekmektedir. Örgütleri etkileyen sorunlardan biriside strestir.

Üretimin kalitesi ile iş stresi arasında yakın bir ilişki vardır. İşgören boyutunun büyük önem taşıdığı eğitim örgütleri de diğer örgütler gibi kendine özgü stres kaynakları geliştirir. Bu nedenle ortaöğretim kurumlarında yöneticilerin stres kaynakları ve stresle başa çıkma bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır

Problem Cümlesi

Ortaöğretim kurum yöneticilerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri nelerdir?

Alt Problemler

1-Ortaöğretim kurum yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin görüşler arasında ,

- a-Görev
- b-Cinsiyet
- c-Eğitim düzeyi

özelliklerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

2-Ortaöğretim kurum yöneticilerinin stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşler arasında ,

- a-Görev
- b-Cinsiyet
- c-Eğitim düzeyi

özelliklerine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

Amaç

Bu araştırmanın amacı Sakarya ili ortaöğretim yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarını ve başa çıkma yollarını belirleyip analiz etmektir.

Bu amaca uygun olarak şu sorulara cevap aranmıştır.

1-Ortaöğretim kurum müdürleri ve müdür yardımcılarının örgütsel stres kaynakları nelerdir?

2-Ortaöğretim kurum müdürleri ve müdür yardımcılarının örgütsel stresle başa çıkma da hangi yöntemleri ne derece kullanmaktadır?

Önem

Stres sonucunda çalışma yaşamında verim düşmekte ve bu durum örgütleri olumsuz yöne etkilemektedir. Bunun yanında stres sonucu örgütlerde görülen işe geç kalma,

devamsızlık, hatalı karar alma ve iş görende sağlık problemleri hızla yükselmektedir.

Hayatımızın vazgeçilmez bir parçası haline gelen stres bugün iş görenin sağlığını ve verimliliğini etkileyen bir kavram olarak üzerinde durulması gereken önemli bir sorundur.

Günümüzde yönetim yaklaşımları, örgütün insan boyutuna büyük önem vermektedir. eğitim örgütlerinde bu durum daha belirgin olarak önem kazanmaktadır içinde bulunduğu psikolojik durum ,onların işlerine ve çalışma arkadaşlarına karşı tutumları , örgüt yönetiminde etkili rol oynamakta ve genellikle gizli kalmaktadır.

Örgütlerin psikolojik yapılarının ve sorunların ortaya çıkarılması ise ancak bilimsel araştırmalarla mümkündür.

Bu tez ile ortaöğretim yöneticilerinin stres kaynaklarını ve stresle başa çıkmaya yönelik önlemler alınmasına katkıda bulunması ve konu üzerinde yeni araştırmalar yapılmasına yol gösterme açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

Sayıtlar

- 1-Eğitim örgütlerinde stres yaratıcı durumlar vardır.
- 2-Örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri ortaöğretim kurum yöneticilerinin görüşlerine dayalı olarak saptanabilir
- 3-Veri toplamak üzere geliştirilen anket, araştırmanın amacına uygundur.
- 4-Anket sorularına verilen cevaplar ortaöğretim okul yöneticilerinin gerçek görüşlerini yansıtmaktadır.

Sınırlılıklar

- 1-Bu tez Sakarya ili sınırları içinde bulunan 51 ortaöğretim okulu yöneticisi, belirlenen genel amaç ve alt soruları ile sınırlıdır .
- 2-Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılacaktır. bu aracın doğasından kaynaklanan sınırlılıklar vardır.

Tanımlar

Ortaöğretim okulu:14-18 yaş grubunda ki öğrencileri değişik mesleki ve teknik alanlara yada hayata yetiştirmeyi, ayrıca yüksek öğretime hazırlamayı amaçlayan okullardır.

Ortaöğretim okul yöneticisi:Ortaöğretim okullarında görev yapan Okul müdürleri ve müdür yardımcılarıdır.

Stres:Bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı bireyin içinden ve dışından gelen ve çoğu zaman gerilime ve çöküntüye yol açan bir güçtür.

Örgütsel stres:Örgütle yada işle ilgili herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesidir.

Gerilim:Stres durumunun sistem üzerindeki etkisidir.

Stresör:Strese neden olan olay durum veya kaynak.

II. BÖLÜM

2.1. Stres Kavramı

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

Yabancı kökenli bir sözcük olan stres bugün hemen hemen bütün ülkelerin günlük diline girmiştir. Stres kavramı Latince'de "Estirira", eski Fransızca'da "Estiece" sözcüklerinden gelmektedir. Kavram 17. yy.'da felaket, bela, dert, keder anlamlarında kullanılmıştır.

Stres bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimi, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır (Eren, 1998:223).

Stres organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması sonucu ortaya çıkan bir durumdur (Özdemir, 1998).

Başka bir ifade ile stres, herhangi bir dış çevre etkisinin durum veya olayın, organizmaya yansıyan psikolojik veya fiziki olumsuz sonuçlarıdır (Dinçer, 1994:219).

Cannon'a göre stres kavramı istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarılardır (Erdoğan, 1996:269).

Stres çift yönlü bir olgudur. Bu bakımda her ne kadar olumsuz çevrede düşünülse de, olumlu bir değere de sahiptir. Performansı düşürdüğü gibi artırması da söz konusudur (Kaldırımçı, 1983).

Yaygın inanın aksine stres her zaman kötü bir şey değildir. O yaşamımıza renk katan etkili bir güdüleyici olabilir. Bazen en yüksek performansla stres sayesinde kavuşulur (Ronshan, 2000 :512).

İnsanların esenliği ve huzuru için bir tehlike işareti veya bir uyarı olarak algılanan ve dolayısıyla yetersiz bir şekilde ele alınan olaylara gösterilen ve belirgin olmayan fizyolojik ve psikolojik tepkiye stres denir (Şimşek, 1998, s 295).

Stres, gerilim, baskı, zorlanma gibi sözcüklerle tanımlanabilir. Veya bütün fizyolojik ve patolojik etmenlerin organizma üzerine yaptığı sert etki olarak ifade edilebilir. Her ne kadar bu sözcük olumsuz düşünülse de olumlu bir değere sahip olduğu gözden kaçırılmamalıdır (Can,1197, s 292).

Bir görüşe göre araştırmacı sayısı kadar stres tanımı vardır. Buna karşın stres genellikle birey ve çevresi bağlamında ele alınmakta bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması, gerilim ve baskı altında tutulmasıyla ortaya çıkan bir durum olarak değerlendirilmektedir (Ertekin ,1993, s4).

Stres, iş yerinde veya çevrede yer alan ve sağlığa zararlı olarak görülen olaylar ve durumlar yüzünden ortaya çıkan belirtileri kapsar, başka bir deyişle çevrenin potansiyel tehdit edici durumuna fiziksel ve duygusal tepkidir (Çelik ,1998, s.209).

Selye stresi bireyin çeşitli çevresel stresörlere karşı gösterdiği genel bir tepki olarak tanımlanmıştır.

Stres organizmanın her türlü değişmeyi özel olmayan (yaygın) tepkisi olarak tanımlanmıştır (Pehlivan, 1995, s.5).

Bireyin içinde bulunduğu ortam ve iş koşullarının onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo – kimyasal salgıları oluşarak söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak harekete geçmesi durumuna stres denir (Eren,1998:124).

Stres tanımları genel olarak iki guruba ayrılmıştır. Birincisi kişi ve çevresi arasındaki ilişkiyi vurgulayan tanımlar, diğeri ise dışarıdan gelen herhangi talep veya etkiye organizmanın verdiği tepkiyi çıkış noktası olarak alan tanımlardır.

2.2. Örgütsel Stres

Bu gün modern toplumlarında özellikle son derece gelişmiş ve aynı ölçüde karmaşıklaşmış olan örgütlerde yer alan insanları stressiz düşünmek mümkün değildir. İnsanlar yaşamlarının büyük bir kısmını işte geçirmektedirler. Dolayısıyla iş ortamında bulunan herkes (iş görenden yöneticiye kadar) zamanın çoğunu iş ve işle ilgili faaliyetlerini düşünerek geçirmektedir. Fakat özellikle yönetim kademesinde yer alanların işi düşünmedikleri bir anını bulmak oldukça zordur. Bu

nedenle insanları strese sokan temel faktörlerin başında iş yaşamını yer aldığını söylemek yanlış olmayacaktır.

Stres oluşumunda bir çok çevresel faktör rol oynayarak stres yaratıcı ortama neden olmaktadır. Biz, konumuz örgütsel stres olduğundan iş organizasyonlarının çalışanlarda ve özellikle yöneticilerde yapmış olduğu stres kaynaklarına işaret etmek istiyoruz.

Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler çok rekabetli , değişken ve belirsizliğin hakim olduğu iş ortamlarında çalışmaktadırlar. Özellikle stres yaratan faktörler yönetici ve çalışanların kontrol altına alamayacakları nitelikte , diğer bir deyimle, yakın ve genel çevre koşullarından kaynaklanmakta ise, yönetici ve çalışanlar bu ortamlara özveri ve uyum göstermekte çok zorlanmaktadırlar. Kendi plan ve programlarını düşündükleri gibi gerçekleştiremeyen ve dış koşulların zorlanmasıyla değiştirmek zorunda kalan insanlar büyük stres yada gerilim yaşamaktadırlar.

Çalışma yaşamına giren bireyin üretimin yanı sıra, örgüt içinde diğer insanlara ilişkiler kurar, örgütün değer ve normlarına uyum sağlamaya başlar,örgüt içindeki çeşitli gruplara üye olur. Bu süreçler iş görenin güçlü bir uyum çabası göstermesini gerekli kılmaktadır.

Örgütsel davranış modeline göre iş gören davranışı, iş görenin işlevsel ve toplumsal çevre ile etkileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Örgütsel streste bu etkileşim içindeki iş gören, işlevsel çevre ve toplumsal çevre boyutlarından kaynaklanabilir.

İş ortamında belirli rol ve görevleri yerine getiren birey örgüt ortamında kaynaklanan “örgütsel stres” ile karşı karşıyadır. Bu kavran iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılmaktadır.

Örgütsel stres, örgütle yada iş ile ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma yaşamında iş başarısı açısından stres olayı değerlendirildiğinde dört işlevsel ilişkinin önemli olduğu görülür. Bu dört işlevsel ilişki şunlardır;iş temel bir stres kaynağıdır ve çalışanların yeteneklerini sınırlayıcı ve zorlayıcı bir etki yapar. İşin

dışındaki bazı faktörlerden kaynaklanan stres etmenleri belli bir süre içerisinde iş dede etkili olmaya başlar. Kişi yaptığı işle beraber bazı stresli durumlarında azaltmaya veya ortadan kaldırmaya çalışabilir. İş başarımı ve bundaki bir azalma stres göstergesi olarak değerlendirilebilir. Yani yapılan iş ,bir stres ölçüsü olarak da gösterilebilir. Bu dört işlevsel ilişkiden şu sonucu çıkarmak mümkündür. Çalışma yaşamındaki stres yoğunluğu ile çalışanların verimliliği arasında yakın bir ilişki vardır. Dolayısıyla örgütsel ve bireysel verimliliği artırmak için çalışma yaşamındaki stres yoğunluğunu kontrol altında tutulması gerekir.

Günümüzde gelişmiş işletmelerinin varlıklarını devam ettirmelerinin önemli unsurlarından biri, bedene ve ruhen sağlıklı olan yöneticilerdir. İşletmelerin amaçlarını gerçekleştirip belirlene hedeflere ulaşmaları, tepe yöneticilerinin kişisel kapasitelerine ve sağlıklı çalışmaların bağlıdır. Çünkü hedef ulaşmak için politika ve stratejileri belirleyen ve bunları uygularken riski göze alan, kısaca sorumluluk yüklenen kişiler hep tepe yöneticilerdir. Zaten tepe yönetici olmalarını sağlayan bu özelliklerdir.

Yönetim kademelerinde yer alanlarda stres iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi,yöneticiler,işlerin temel özelliği nedeniyle baskı altında bulunurlar. Eğer stres ,yoğunlukları dayanılmaz boyutlara ulaşırsa, işten aldıkları tatminin bedeli olarak sağlık ve mutluluklarından çok şey feda ederler. Böyle bir duygusal ortamda huzurlu olamayacak ve gerektiği gibi verimli çalışamayacaklardır. Bundan hem kendileri hem de örgütler zarar görürler. İkincisi ,örgütlerde çalışmalar yoğun bir stresle karşı karşıya ise, onların yaşamları da rahat olmayacak ve bu nedenle verimli çalışamayacaklardır. Yöneticiliğin , karar verme ve faaliyetleri yönlendirme gibi özellikleri olması nedeniyle, günlük çalışma yaşamında stres etmenini, göz önüne alma, stersi azaltma ve stresle başa çıkma yönünde yapıcı girişimlerde bulunma imkanlarının çoğu iş görenden ziyade,yöneticilerde bulunmaktadır. Demek ki, her kademedeki yönetici stresin bu iki çıkış şekliyle ilgilenmek zorundadır. Yani hem kendi üzerinde oluşan stresle hem de astları üzerinde oluşan stresle mücadele etmek durumundadır.

2.3. Strese İlişkin Genel Bilgiler

Stres yaratan faktörleri başlıca üç grupta toplayabiliriz. Bunlar;

- Kişisel stres kaynakları,
- Örgütsel stres kaynakları,
- Çevresel stres kaynakları, (Eren, 1998).

Stresi Yaratan İstemler Ve Bireysel Kaynaklar

- Fiziksel sağlık
- Beceri ve deneyim
- Duygusal durum, kişilik
- Toplumsal destek
- Dinlenme ve gevşeme fırsatları
- Olumlu ve gerçekçi tutum ve beklentiler.

İstemler

- Yaşam talepleri: Duygusal ,fiziksel,toplumsal,parasal
- Değişmeler Uyum: iş ,hastalık,işsizlik,evlilik
- Kendinden ve başkalarından gerçekçi olmayan ve olumsuz beklentiler ve tutumlar.

Birey Ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler

Çevresel Stres Kaynakları

Ekonominin
Gidişi

Politik hayatın
belirsizliği

Ulaşım sorunları

Teknolojik
değişmeler
Sosyal ve
Kültürel
Değişmeler

Örgütsel Stres Kaynakları

Çalışma koşulları
ve güçlüğü

Örgüt yapısı iklimi
ve kültürü

Rol ve görevin
Monotonluğu
veya aşırı çeşitliliği

İş yerinin uzaklığı
İş ücretlerinin
yetersizliği

Örgütsel çevre ve
rekabet sorunları

Terfi Sorunları
Vardiyalı çalışma
Örgütsel ilişkiler

Kişisel Stres Kaynakları

Bireyin kişiliği

Bireyin Biyolojisi

Bireyin parasal
sıkıntıları

Bireyin aile sorunları

Bireyin yaşama tarzı
(içki, sigara, ilaç
düşkünlüğü)

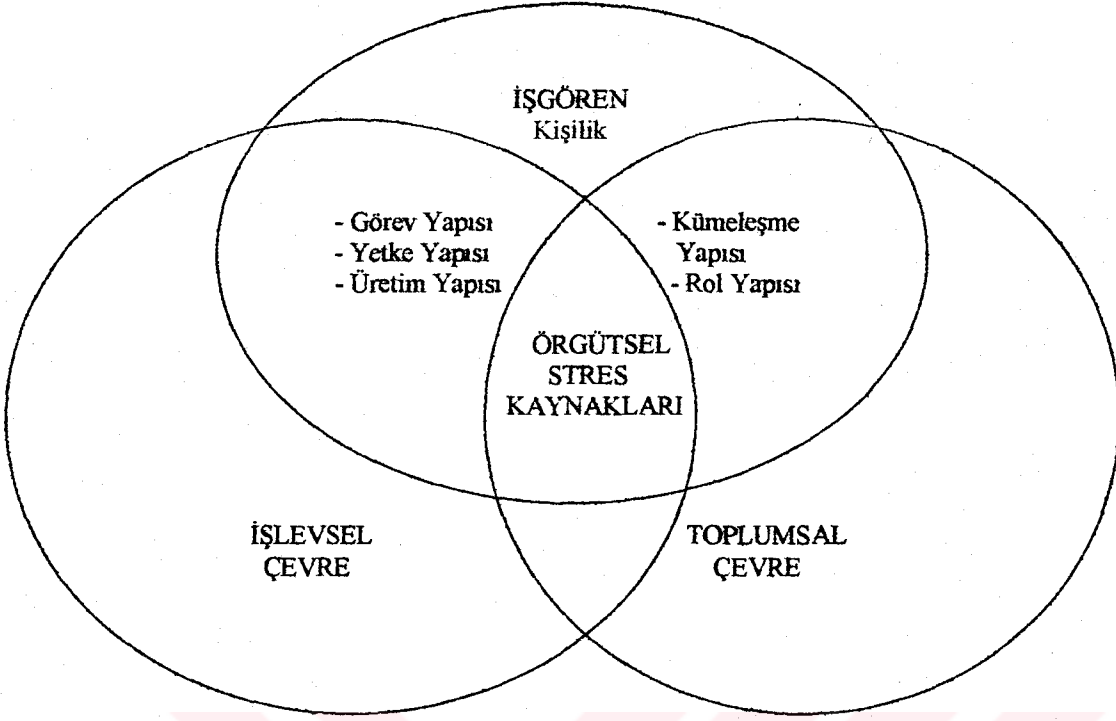
(Eren, 1998).

Bir örgütle iş görenleri etkileyen farklı stres kaynakları bulunabilir.

Bu kaynaklardan bazıları şunlardır.

- İş yükünün fazlalığı
- Zamanın sınırlılığı
- Denetim niteliğinin düşük olması
- Yetkinin sorumlulukları karşılamada yetersiz olması
- Politik havanın yarattığı güvensizlik
- Rol belirsizliği
- Örgüt ve bireyin değerleri arasındaki uyumsuzluk
- Engelleme
- Rol çatışması
- İnsan ilişkileri
- Yabancılaşma
- İşten kaynaklanan fiziksel tehlikenin varlığı
- Katılımın olmayışı
- İletişim eksikliği
- Yönetim stili
- Etkili görüşme eksikliği

(Erdoğan: 1996; Akat, Budak, Budak:1994; Pehlivan: 1995; Güney, Demir:1977)



Stresin birey ve örgüt üzerinde bazı etkiler yarattığı söylenebilir.

- Birey üzerindeki etkiler,

Selye'ye göre insan ,er veya geç yıpranacaktır .Stres bireyde;

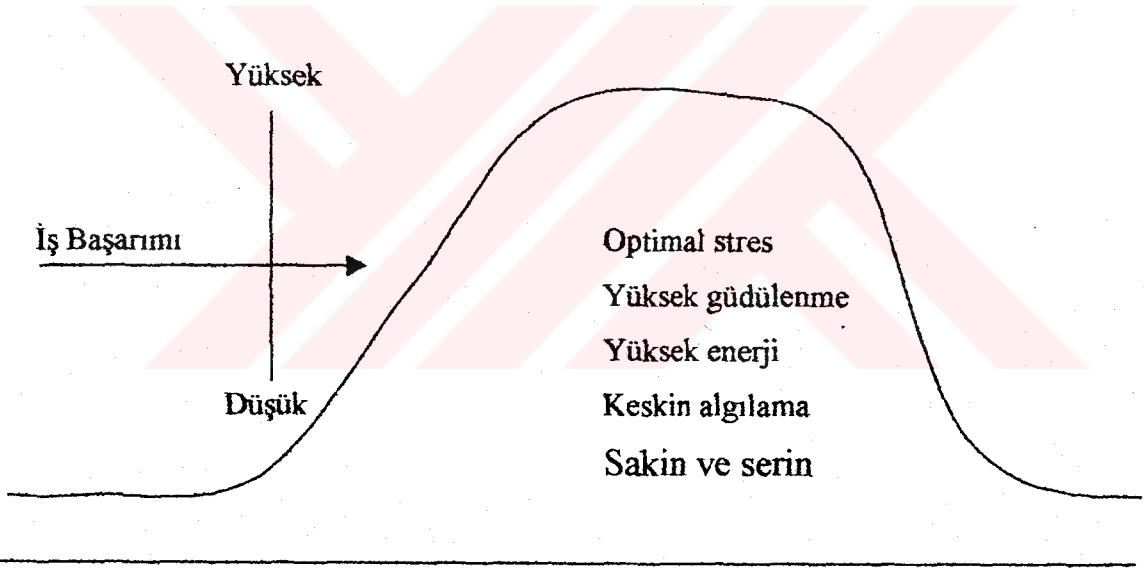
- Fiziksel olumsuz sonuçlara sebep olabilir. Kalp damar hastalıkları sinir gerginliği, sindirim sistem bozuklukları gibi
- Psikoloji açısından stres bireyde endişe, yorgunluk, depresyon, doyumsuzluk, can sıkıntısı gibi sonuçlara sebep olabilir.
- Stresin davranışlar üzerinde de etkileri vardır. Sigara, alkol, yemek yeme alışkanlıklarında azalma veya fazlalaşma gibi.

Akat ve Budak 'a göre stresin örgüt üzerinde

- Doğrudan
- Dolaylı etkileri vardır.

Doğrudan etkiler, stres bireyin verimliliği üzerinde kendini gösterir. Verimlilik aşırı stresten etkilenmiş olabilir. Her bireyin optimum strese gereksinme duyduğu unutulmamalıdır. Aşırı stres bireyin verimini azaltır. Dolaylı etkiler, işe devamsızlık, işe geç gelme, iş gören devir hızının yükselmesi, saldırganlık, örgüt aleyhine çalışma, dikkatsizlik, koşu yapma eğiliminin artması, hastalık nedeniyle kaybedilen iş gününün artışı biçiminde ortaya çıkar (Güney;Demir:1977).

Stresin tamamen yok edilmesi bireyi pasif hale getirebilir. Bundan kaçınmak için bireyin belli bir miktar stresi kabul etmesi gerekir. Stres yönetiminde esas sorun stresin kabul edilebilir düzeye nasıl getirileceğidir.(Akat;Budak;Budak:1994)



Düşük	Stres	Yüksek
Sıkınlık		Uykusuzluk
Güdülenme		Alınganlık
Devamsızlık		Artan hatalar
Vurdum		Kararsızlık

Orta derecede yada ılımlı düzeyde stres insan vücudunu canlandırarak tepki gösterme yeteneğini artırır. Bu kişiler görevlerini daha iyi, daha yoğun daha çabuk yaparlar ancak fazla stres kişi üzerinde elde edilemeyecek istek ve enerjiler koyacağından iş başarımın da düşme olur (CAN,1997:297) .

Stres ve örgütsel ilişki arasındaki bağ incelendiğinde iş ortamının kişiliğinde örgütsel stres kaynağı olduğunu görürüz. Kişini çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde onun kişiliği ile de ilgilidir (Erdoğan:1996).

Bazı kişiler stres kaynağından çok çabuk etkilendiği halde diğer bazıları daha az derecede etkilenmektedirler. Bu kişisel farklılıklar; demografik ve algılama farklılığı, iş tecrübesi, sosyal destek, inanç olabilir.

Bu çevrede, stres örgütlerde tamamen giderilmesi gereken bir durum olmayıp aksine belirli düzeydeki stres örgütsel performansı artırdığından yönetilmesi gereken bir olgudur.

III. BÖLÜM

3.1-TOPLUMSAL ÇEVRE VE STRES KAYNAKLARI

Stres kaynaklarını; Kişisel Stres Kaynakları, Örgütsel Stres Kaynakları ve Çevresel Stres Kaynakları şeklinde üç başlık altında incelemek mümkündür.

3.1.1.Kişisel Stres Kaynakları

Kişilik bireyin kendi açısından maddi ve ruhsal özellikleri hakkındaki bilgisidir (Pehlivan, 2000, s.33).

İnsanların kendinden kaynaklanan stres sebeplerini ortaya çıkarmak zor bir iştir. Kişinin hangi hususlara duyarlı olacağı ve daha çok nedenden etkileneceği tahmin edilebilir ama bütünüyle kontrol altına alınamaz.

3.1.1.1. Bireyin Kişiliği

Kişilik, insan yapısının, duygusal durumunun, davranış biçimlerinin, ilgilerinin, yeteneklerinin ve diğer psikolojik özelliklerinin en karakteristik ve orijinal bütünüdür (Baltaş, 1993, s.40).

İnsanlar kişilikleriyle (bağımsızlık, esneklik, kaygı, katılık, heyecan vb. durumlarla) bağlantılı davranışlar gösterirler.

Stres ile kişiliğin birbirleriyle yakın bağımlılıkları vardır. Stresin oluşturacağı etkinin derecesi, kişilikle görevin gerekleri arasındaki ilişkiden daha çok etkilenmektedir (Budak, 1995, s.81).

Bazı kişiler strese daha yatkındır. Bir kısım kişisel ve kalımsal sağlık problemleri çıkarırlar.

3.1.1.2. Özel Hayatta Stres Oluşturan Olaylar

Birey çalışma hayatında karşılaştığı çatışmalı durumlar karşısında enerjiye gereksinim duyar. Bu enerjinin iş dışında (özel hayatında) tükenmiş olması bireyin iş yaşantısında mücadele gücünü azaltır.

3.1.1.3. Bireyin Fiziksel Durumu

İnsanlar yaratılış olarak birbirlerinden farklı oldukları için, iki insan, aynı duruma aynı şekilde tepki vermez. Her insan dünyayı farklı görür ve ona farklı tepki gösterir. Dünyaya inanç değer ve tutumlarınızın gözüyle bakarız.

Değişik baskı durumları karşısında insanların farklı tepki göstermesi doğaldır. Çünkü kişilikleri, olaylara bakış açıları değişik olabilmektedir.

Bireyin organizması doğrudan veya dolaylı olarak zararlı bir etkenle karşılaştığında organizma da fizyolojik değişimler de tepkiler ortaya çıkar. Bu fizyolojik ve tepkiler doğrudan ya da dolaylı olarak ruhsal yaşantıya yansır (Köknel, 1993, s.92).

Son çeyrek yapılan araştırmalar, stresi yoğun işlerde çalışan ya da başlarından önemli bir olay (olaylar) geçmiş kişilerin, hastalıklara yakalanma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu göstermektedir.

3.1.1.4. Stres Oluşturan Diğer Durumlar

Dünyadaki hızlı değişim birçok problemi beraberinde getirmiştir. Değişim karşısında ayak uyduramayan insanların daha fazla yakınmaları baş göstermiştir. Stres oluşturan durumlar, bireyin kontrolü kaybetmesine neden olur. Stres tepkisinin özünde bireyin değişimlere uyum sağlama çabası vardır. (Pehlivan, 2000,s130)

Dinamik toplumsal yapısında, insanın başına her gün yeni olaylar gelmekte ve, kişilerin alışkın olduğu yaşama çizgisini değiştirmekte ve mevcut biyolojik, psiko – sosyal dengelerini bozmaktadır. Çağdaş teknolojik gelişmeler yanında toplumlar arası yoğun bilgi ve kültür etkileşimi, değişim ve yenilikleri hızlandırmaktadır. Bu bakımdan insanlar gittikçe daha fazla türden hayat olayları ve değişimlerle karşı karşıya kalmaktadır (Şimşek'e göre 1998).

Yaşamdaki hızlı değişim bütün insanlarda belli ölçülerde tepkilere yol açmaktadır. Fakat, kişilerin bu etkilere karşı direnci değişik olabilmektedir. Her ne kadar, insanlar bütün yaşanan varlıkların içerisinde uyum yeteneği en yüksek canlı türü olsalar da, değişikliklerin hızına uyum gösterme de aşırı zorlanmayla karşı karşıya kalmaktadırlar. Gelecek şokuna karşı gösterilen tepkilerin, kaygı, amaçsız şiddet eylemleri, otoriteye karşı düşmanlık, fiziki rahatsızlık, bunalım, gevşeklik, yorgunluk

ile sosyal, entelektüel ve duygusal uğraşlara ilgisiz ve kaygısız kalma gibi davranışlar şeklinde özetleyebiliriz.

3.1.1.5. Bireysel Kariyer

Örgüt içerisindeki adaletsiz bir kariyer politikası çalışanları olumsuz yönde etkileyecektir. Ortaya çıkabilecek bu durumlar çalışanları strese sokacaktır. Örgütte çalışan her birey için kariyer politikası, bireye stres oluşturan diğer bir etkidir. Terfi, emeklilik, transfer kararını verirken yönetimin elinde herkese rasyonel davranılacağını gösteren kriterler yoksa, iş gören yönetiminin kariyer konusunda adil davranmadığını düşünüyorsa bu durumda stres düzeyi yükselecektir.

3.1.2. Örgütsel Stres Kaynakları

İş stresi ya da mesleki stres diye adlandırılan örgütsel stres, Quick ve Quick'in belirttikleri gibi, örgütle ya da işle ilgili olarak herhangi bir beklentiye karşı bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanmaktadır (Pehlivan, 1995, s.11).

Her örgüt yapılan işe, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, üyelerinin eğilim ve deneyimlerine, örgüt içi gruplaşmalara, çatışmalara, örgütün yarattığı iklime ve diğer emenlere göre stres kaynakları geliştirir. Bu nedenle, örgütsel stres kaynakları çeşitli yazarlarca değişik şekillerde sınıflandırılmaktadır.

Artan, iş yaşamında ortaya çıkan stres yapıcılar olarak nitelendirdiği örgütsel stres kaynaklarını beş grupta toplanmaktadır (Artan, 1986, s.470).

Bunlar;

- İşin gereklerinden
- Rol gelişiminden
- Mesleki gelişimden
- İşteki ilişkilerden
- Örgütsel yapı ve iklimden kaynaklananlar olarak belirtilmektedirler.

İş yaşamının doğurduğu en önemli stres kaynaklarından biri olarak insanlar arası ilişkileri gören Baltaş ve Baltaş, iş yaşamındaki başlıca stres yapıcıları şöyle sıralamaktadırlar (Baltaş 1993):

- Amirlerle doğrudan çatışma
- Rol çatışması
- Rol belirsizliği
- Çok fazla sorumluluk
- Kesin zaman sınırlamaları
- Aşırı çalışmak
- Dedikodu

Öztürk'ün çeşitli yazarlardan aktardığına göre, örgütsel stres kaynakları şunlardır (Öztürk 1994):

- İzlenen politikalar (personele ödenen ücret, rotasyon, kariyer, vb.)
- Fiziki koşullar (aşırı ses / ısı, soğuk / kirli hava, uygun olmayan ışıklandırma)
- Örgütsel yapı (personelin gelişmesine fırsat sağlamayan, çeşitli düzeydeki çatışmalara açık; kural ve mevzuatın yoğun olduğu, katılımın sağlanamadığı yapı; iletişim ve kontrol sistemi zayıf, hedeflerin iyi belirlenmediği işlem süreci)
- Görev gerekleri (iş yerinin düzenli olmaması, gerekli fizik koşullarının sağlanamaması, iyi bir çalışma ortamının olmaması)
- Rol gerekleri (rol çatışması, rol belirsizliği)
- Bireyler arası ilişkiler (iş görenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin zayıflığı, birbirlerine destek olmayışları)
- Örgütteki yönetim stili ve yöneticilerin yapısı
- Örgütün içinde bulunduğu yaşam seyri (örgütler; kuruluş, büyüme, olgunlaşma ve gerileme aşamalarından geçerler. Kuruluş ve gerileme aşamaları en çok stresli, olgunluk aşaması en az stresli olan devrelerdir.)

Çalışma yaşamı ile ilişkili stres kaynakları şöyle sınıflandırılmaktadır:

- Rollerdeki belirsizlikler (beklentiler ve isteklerdeki belirsizlik, iş amaçlarının yetersiz tanımı, otoritenin sınırlarındaki belirsizlik)
- Kişiler arası çatışmalar(kişiliklerin uyumsuzluğu; amirler, meslektaşlar ya da memurlarla rahatsız ilişkiler, işyerindeki önceliklerle ilgili tartışmalar, büro politikaları, işleri tamamlamak için uygun yöntemler üzerinde anlaşamama)
- Sorumluluk (diğer insanların sorumluluğunu üstlenmiş olmak ya da onların yaşamında önemli etkiler yapabilecek kararları alma durumunda olmak, fazla sorumluluğa karşın sınırlı yetki)
- Yoğun iş yükü (niceliksel ve niteliksel iş yükü)
- Katılım (karar verme sürecine katılamama, işyerindeki değişikliklere ilişkin nedenler hakkında bilgi sahibi olamama)
- Mekan ve yer sorunları (iş görene ait masa ya da oda yokluğu)

Ertekin'e göre, üzerinde en çok durulan işle ilgili stres kaynakları şunlardır (Ertekin, 1993, s.50):

- İş yükü
- Değişim
- Değerlendirme
- Rol çatışması
- Monotonluk
- İş özellikleri

Luthans'ın dört gruba ayırdığı örgütsel stres kaynakları şöyle sıralanmaktadır.

- Örgütsel politikalar (adaletsiz başarı değerlendirme, ücret eşitsizlikleri, örgütsel kuralların katıldığı, iş gruplarını değiştirme, çelişkili yöntemler, sık sık yer değiştirmeler, gerçekçi olmayan iş tanımları)

- Örgütsel yapı (merkeziyetçilik ve kararlardan dışlanma, yükselme olanaklarının azlığı, aşırı formaliteler, yüksek derecede uzmanlaşma, örgütsel bölümlerin karşılıklı bağımlılığı, yürütme ve danışma birimleri arasındaki çatışma)
- Fiziksel koşullar (kalabalık çalışma ortamı ve özel yaşamı önemsememek, aşırı gürültülü ve sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, zehirli maddeler ve radyasyon, hava kirliliği, iş kazaları, yetersiz aydınlatma)
- Örgütsel süreçler (yetersiz iletişim, başarı düzeyi ile ilgili yetersiz dönüt, belirsiz ve çelişkili amaçlar, başarı değerlendirmesinin yanlış ve çelişkili olması, adaletsiz denetim düzeni, yetersiz bilgi)

Örgütsel stres kaynakları olarak şu görüşlere yer vermiştir (Ertekin, 1993, s.13)

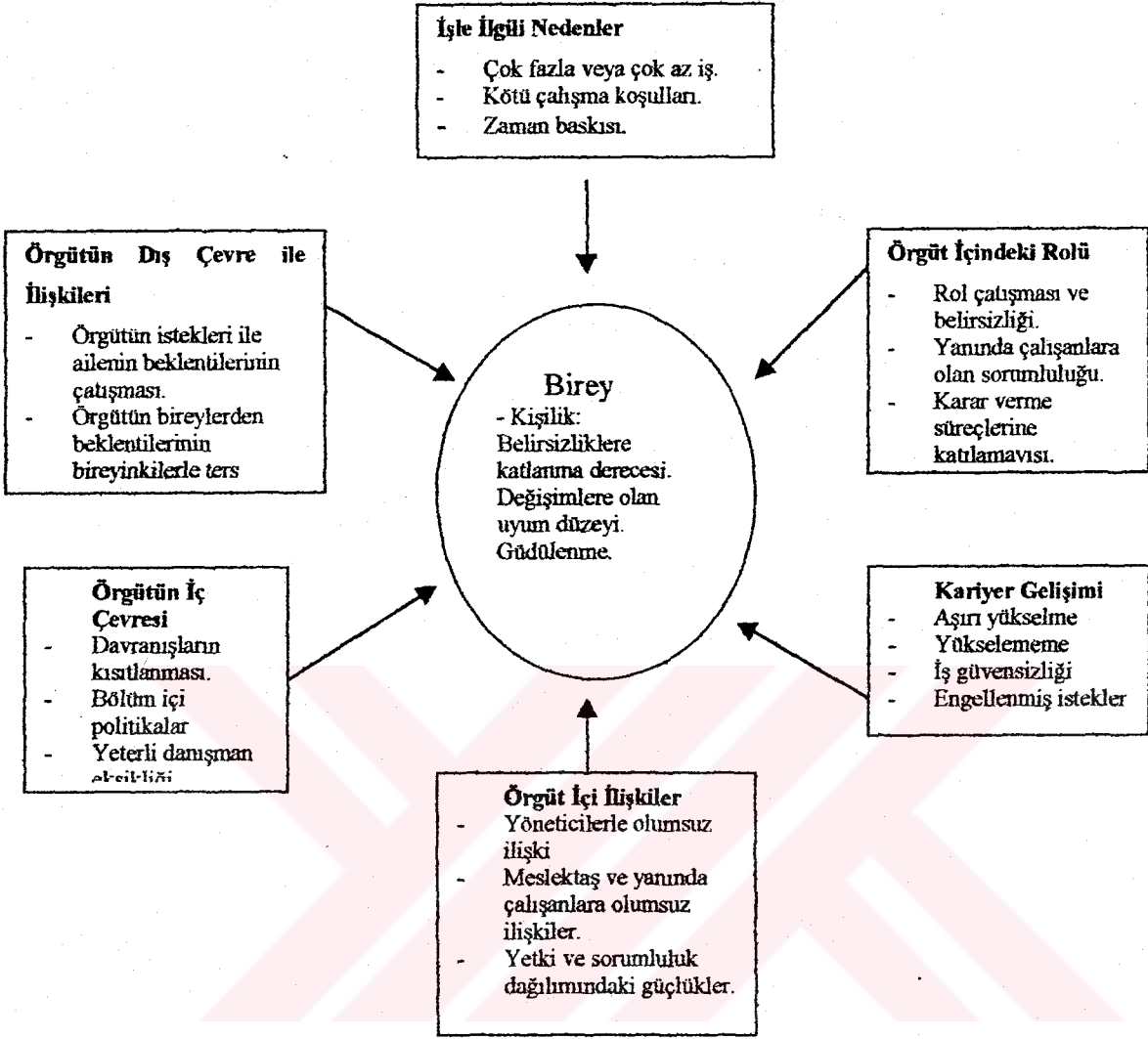
- Görev kaynaklı stres (işin zorluğu, belirsizliği ve iş yükünün fazlalığı)
- Role bağlı stres (çatışma, belirsizlik, iş yoğunluğu)
- Davranış ortamından kaynaklanan stres (kalabalığın etkisi vb.)
- Fiziksel çevreden kaynaklanan stres (aşırı soğuk, karışık ya da düşman güçlerin varlığı gibi)
- Sosyal çevreden doğan stres (bireyler arası anlaşmazlık, özel yaşamla ilgili stres, dışlanma ve yalnızlığa itilme gibi)
- Bireylerin kendisinden kaynaklanan stres (bireyin kaygı durumu, algılama düzeni vb.)

Cooper ve Marshal, örgütsel stres kaynaklarının iki tür nedenden oluştuğunu belirtmektedirler. Bunlardan, birinci tür nedenler olarak adlandırılan kişilik özellikleri ve güdülenme düzeyi gibi olanları bireysel nedenler olarak açıklanmaktadır. İkinci tür nedenler ise altı gruba ayrılmakta ve şöyle sıralanmaktadır:

- İşle ilgili nedenler
- Bireyin örgüt içerisindeki rolü ile ilgili olanlar
- Kariyer gelişimi ile ilgili nedenler
- Örgüt içerisindeki ilişkiler
- Örgütün iç çevre ile olan ilişkileri
- Örgütün dış çevre ile olan ilişkileri

Özkalp'in aktardığına göre aynı yazarlar, örgütsel stres kaynaklarını aşağıdaki şekildeki gibi göstermektedirler (Özkalp, 1989)

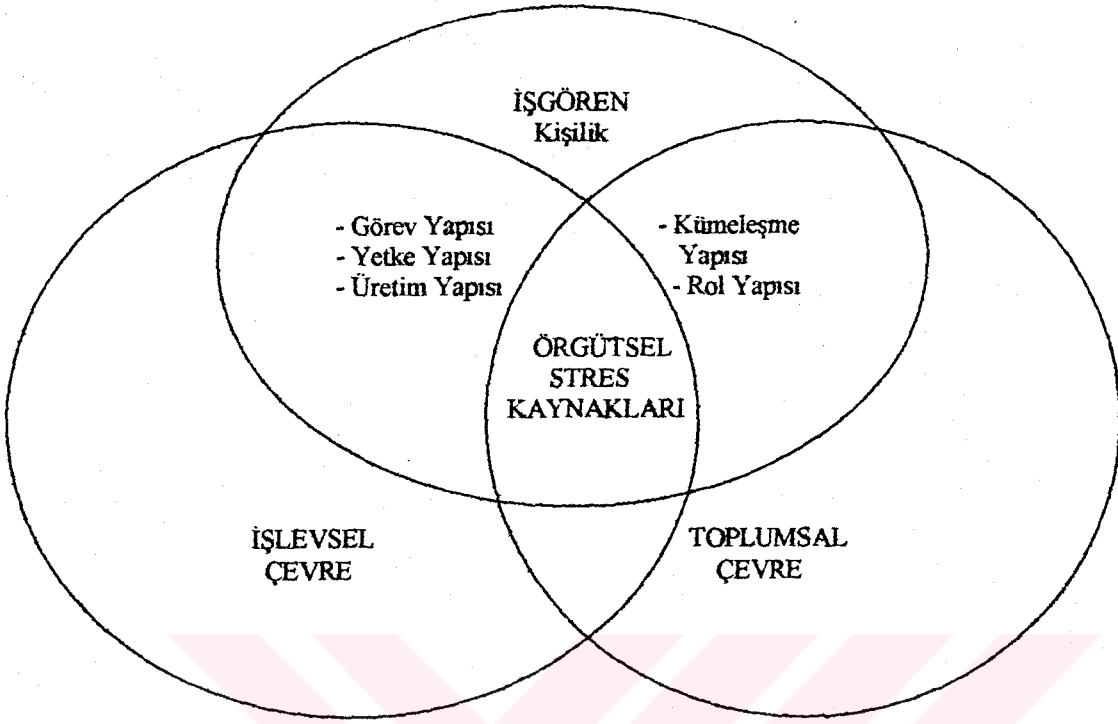




Şekil – 3

Örgütsel Stres Kaynakları

Örgütsel stres kaynaklarını, örgütsel davranışın etkileşim ve oluşuma göre modernleştirmiştir. Bu modele göre örgütsel stres, iş görenin işlevsel ve toplumsal çevreyle etkileşmesi sürecinde oluşmaktadır. Model aşağıda verilmektedir (Pehlivan, 1995, s.21).



Şekil – 5

Örgütsel Stres Kaynakları Modeli

Yukarıdaki modele göre, örgütsel stres kaynaklarını oluşturan iş gören, işlemsel çevre ve toplumsal çevreyle ilgili stres yapıcılar şöyle sınıflandırılmaktadır:

3.1.2.1. İşgören

- A Tipi Davranış Özellikleri
- B Tipi Davranış Özellikleri

3.1.2.2. İşlemsel Çevre

- Görev yapısı (aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması, ücret yetersizliği, yükselme olanağı, çalışma saatinin uzun olması, çalışma ortamındaki fiziksel koşullar)
- Yetke yapısı (karar verme, karara katılma, yetkilerin yetersizliği, sorumlulukların verdiği endişe, değerlendirme de adaletsizlikler, yöneticilerin teşvik etmemesi)

- Üretim yapısı (zaman baskısı, araç gereç yetersizliği, yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması, çalışmaların karşılığını alamamak)

3.1.2.3. Toplumsal Çevre

- Kümeleşme yapısı, (iş ortamında huzursuzluk, ast – üst ve iş arkadaşlarıyla anlaşmazlık, toplumsal desteğin düzeyi, iş yerinde dedikodu yapılması)

- Rol yapısı (rol çatışması, iş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu, rol belirsizliği)

- Kültürel yapı (iş ortamında görüş farklılıkları, iş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum, statü düşüklüğü, moral ve doyum düşüklüğü)

3.1.3. Çevresel Stres Kaynakları

İş görenlerin örgüt içinde işlevsel çevresinin dışında bir de toplumsal çevresi vardır. Toplumsal çevrenin yaptırımsal gücü gelenek ve göreneklerle, toplumsal baskıdan kaynaklanır (Pehlivan, 2000, s.67).

Örgütlerde strese neden olan çevresel faktörler arasından en önemlileri olarak ekonomik, politik, teknolojik belirsizlik ve sosyal değişimden söz edilecektir.

3.1.3.1. Ekonomik ve Politik Belirsizlik

Ülkelerin zaman zaman girdiği ekonomik sıkıntılar, darboğazlar, her türlü işletme ve çalışanlarını direkt olarak etkilemektedir. Bir taraftan işletme sahip ve yöneticileri maliyetlerin artması, Pazar daralması, ödeme taraftan çalışanlar işsizlik, ya da düşük ücret gibi endişeli bir sürece girerler. Bu yüzden, ekonomik belirsizlik dönemleri potansiyel bir stres kaynağı olmaktadır.

Politik belirsizlikler, çeşitli değişim ve gelişmeler paralelinde yine önemli bir stres kaynağı olabilmektedir. Öyle ki, ülkelerde iktidar değişiklikleri bile belirsizliğe, güvensizliğe ve dolayısıyla strese neden olmaktadır.

3.1.3.2. Teknolojik Belirsizlik

Bilgisayar ve robotların üretim sürecinde kullanılması, otomasyona geçiş gibi teknolojik gelişmeler, örgütleri yoğun bir rekabet stresi sürecine sokarken; çalışanlarda bilgi ve tecrübelerinin gereksiz hale gelmesi ve işsizlik korkusu şeklindeki stresin kaynağı olurlar (Öztürk, 1994, s.116).

3.1.3.3.Sosyal Yaşamdaki Hızlı Değişim

Stres tepkisinin özünde bireyin değişmelere uyum sağlanma çabası vardır. Değişme ve bu değişmeye bağlı olarak gösterilmesi gereken uyum çabası ne kadar fazla ise bireyin bunu algılama ve yorumlama düzeyine göre ortaya çıkacak stres tepkisi de o oranda yüksek olacaktır (Pehlivan, 2000, s.14).

Bu uyum süreci bazen insanların gücünü aşarak yoğun bir stres yaşanmasına yol açmaktadır.

Bir zamanlar insanların hayatları belli homojen bir çerçevede geçerdi, sağlam köklerin kendisine sağladığı güvencenin tadını çıkarırlardı ve sürekli olarak ev değiştirmenin getirdiği stresi tanımazlardı. Bu yüzden de toplum içindeki yerlerinden kuşku duymazlardı. Bir terzi olarak yerleştirilmemişlerse bir terzi olarak yaşar ve ölürlerd. Normal olarak böyle bir insanın hayatını bir bankerin, zengin bir arazi sahibinin veya bir müteahhitin hayatıyla değiştirmek hayatıyla değiştirmek istemezdi. İşçi, eş ve baba olarak rolünü bilir ve bugünün toplumunda ebeveyn ve çocuklar, işveren ve işçi, kadın ve erkek arasındaki kültür bağlarının sürekli değişmesine bağlı olan kendini bulma krizlerine pek kapılmazdı. Eğer tüccar ise, kendisinden önce büyük babasının yaptığı gibi güvenle işini sürdürebilirdi. Ticaret şartları değiştiği zaman ancak yavaş yavaş değişirlerdi ve vergi kanunlarında, faiz oranlarında, ihracat mevzuatında ve sendika anlaşmalarında ani değişiklikler olmazdı. Hayat sakin ve muntazamandı. Bugün biz değişikliğin günün bir parçası olduğu bir geçiş devresinde yaşıyoruz; eskiden kır olan yerlerde artık otobanlar var.

3.2.Stres Belirtileri

Kişinin normalden fazla ve sıklıkta ve yoğunlukta olduğunu anlayabilmesi için bir takım belirtileri gözlemek gerekir.

Stres insanlarda zaman içinde süresi ve miktarına bağlı olarak belli sonuçlar yaratmaktadır. Az miktarda ve kısa süreli stres olumlu etkilerde bulunabilirken uzun süreli ve yoğun bir stres bireyin dengesini alt üst ederek çeşitli belirtilerin meydana gelmesine neden olabilmektedir.

Bireyin stres altında olduğunu gösteren belirtiler şunlardır (Baltaş 5,78).

- **Bedensel Tepkiler:** Baş ağrıları, sırt ağrıları, kas krampları, az uyumak, hazımsızlık
- **Psikolojik Tepkiler:** Yorgunluk, kaygı (endişe), gerginlik, depresyon, can sıkıntısı, dikkat toplama güçlüğü, kendine olan güven azalması.
- **Davranış Etkiler:** Sigara ve alkol kullanımının artması, duygusal ve fevri davranışlar, kazalar.
- **Sosyal Etkiler:** Ev çevresinde diğer insanlarla kurulan ilişkilerde azalma, aile içinde ve toplum içersinde sosyal rollerin yürütülmesinde beceriksizlik, toplumsal yalıtım.

Sailer ve arkadaşları stres kaynakları karşısında geliştirilen stres tepkilerini aşağıdaki gibi göstermiştir.(Ertekin, 1993, s.16)

- **Subjektif Tepkiler:** Depresyon, bıkkınlık ve tatmin olmama.
- **Davranışsal Tepkiler:** Aşırı yemek yemek, içki veya sigara içmek, saldırgan davranış, yapılan hatalardaki artış ve ilaç müptelası olmak.
- **Duygusal Tepkiler:** Dikkatini yoğunlaştıramama veya karar verememe, sık sık meydana gelen unutkanlıklar ve eleştirilere aşırı hassasiyet.
- **Fizyolojik Tepkiler:** Kandaki şeker seviyesinin, kan basıncının ve kalp atış hızının artması, ağzın kuruması, baş ağrıları, ülser, kronik rahatsızlıkları, göz bebeğindeki büyüme.
- **Örgüt ile İlgili Tepkiler:** Devamsızlık, verimsizlik, yüksek işgücü devir hızı, kötü çalışma atmosferi, iş tatminsizliği, yüksek kaza oranı ve insanlarla ilişkilerinin bozulması.

Selye gelirim altında, vücudun en önemli bölümlerinin görevlerini yitirmesiyle bir dizi tehlike belirtisi ve işareti ortaya çıktığına inanmaktadır. Zayıf bölgeler kişiden kişiye değişmektedir.

Bu araştırmada stres belirtileri fiziksel, davranışsal ve psikolojik belirtiler olarak ele alınmıştır.

3.2.1.Fiziksel Belirtiler

Zararlı etkenler organizmanın belirli sistemlerinde ve işlevlerinde değişikliklere yol açar. Bu değişikliklerin farklı evreleri de çeşitli belirtilerin, yakınmaların ortaya çıkmasında rol oynar. (Köknel, 1988, s.344)

- **Tansiyon yükselmesi:** Bazı araştırmacılar yüksek tansiyon ile stres arasında ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir. Stresin yüksek tansiyona ne derecede etken olduğu hakkında hala soru işareti bulunmasına rağmen, önceden mevcut tansiyona olumsuz etkide bulunduğu kesindir. Bünye gerçek ve hayali tehlikelilerle karşılaştığında kan basıncı artarak tepki gösterir.

Gerilimin sıklıkla yinelenildiği ve aşırı sorumluluk yükünün bulunduğu mesleklerde veya yetki karmaşasının yaşandığı görevlerde çalışanlar yüksek tansiyon riskiyle karşı karşıyadır.

- **Sindirim bozukluğu:** İnsan bedeninde oluşan ishal ve peklik de stresle ilgili olarak ortaya çıkan belirtilerdir. Vücutta Trioksin salgılanması ishali başlatır. Stres nedeniyle kasların büzülmesi ise geçici peklik durumlarına yol açabilir. (Pehlivan, 1995, s.48).

- **Nefes darlığı:** Aşırı endişe ve sıkıntı durumlarında istem dışı aşırı soluk alıp verme görülür. Bunun sonucunda kandaki karbondioksit düzeyi ve serbest kalsiyum düzeyi düşer ve ellerde bükülme, çekilme ve kasılmalar, tüm bedende uyuşma, baş dönmesi dengesizlik, halsizlik görülür (Köknel, 1988, s.366).

- **Baş ağrısı:** Fizyolojik rahatsızlıkların dağılımının ele alan araştırmalara göre insanların %60-%70'i baş ağrısı çekmektedir. Yapılan incelemelerde rastlanılan baş ağrısı türünün gerginlikten kaynaklandığını, diğerlerinin ise damar rahatsızlıklarından kaynaklandığı bilinmektedir (Erdoğan, 1996, s.307).

İşte yaşanan çeşitli problemler ve bu problemlerin yarattığı stresler de ağrının ortaya çıkmasına sebep olabilir. Gerilim baş ağrısı hafif hastalarda her hangi bir stresle ortaya çıkar. Ciddi hastalarda hoş olamayan durumların beklentisi bile ağrıyı ortaya çıkarabilir (Baltaş ve Baltaş, 1993, s.156).

- **Yorgunluk:** Yorgunluk hoşnutsuzlukla dolu ve onunla birlikte görülen, aşırı bir çalışma sonucu işlevsel gücün azalmasıdır. Genel olarak fiziksel ve zihni yorgunluk olarak iki şekilde ele alınır. Fiziksel yorgunluk doku ve organların uyarıcılığını yitirmesidir. Kassal yorgunluklar kendini kramplar ve ağrılı sertleşmeler gösterir. Sinir merkezleri de etkilenerek sinirsel bir yorgunluk meydana gelir.

İş yerindeki stresler, motivasyon eksikliği, devamlı olarak hızlı çalışma, modern çalışmanın ruhsal baskısı, sorumluluk duygusu, başarılı olamama endişesi, işini kaybetme korkusu gibi psikolojik faktörler yorgunluk yönünden önemli sebeplerdir (Akbulut, 1994, s.284)

- **Alerji:** Alerjiler, aslında zararsız olan, hatta hiç varolmayan tehditlere karşı vücudun bilinçsizce meydan okuyarak kendini yaralaması ile ortaya çıkar. İnsanlar aşırı sıkıntı, endişe ile karşı karşıya kaldıklarında diz kapaklarının aşağı kısmında, koltuk katlarında, koltuk altlarında, yüzlerinde kızarıklık, sivilce benzeri görüntüler, derinin bazı bölgelerinde kaşınma ve yanma gibi rahatsızlıklar ortaya çıkabilir (Erdoğan, 1996, s.308).

Birçok bireyde yalnızca stres durumlarında alerji görülmüştür. Bu bir anlamda bedenin strese karşı uyarılmasıdır (Pehlivan, 1995, s.50). Birçok alerji uzmanı, duygusal sorunların alerjik durumları artırdığı gibi, alerji nöbetlerini de hızlandırabileceğine inanmaktadır.

- **Mide Bulantısı:** Stresin fizyolojik etkileri nedeniyle mide ve sindirim sisteminin etkilenmesi mide bulantısı yapabilir. Özellikle salgılanan adrenal hormonunun mide bulantısında etkili bir rol oynadığı bilinmektedir (Pehlivan, 2000).

3.2.2.Davranışsal Belirtiler

Stresin kişi davranışları üzerinde açık ve doğrudan etkileri vardır. Uykusuzluk veya uyuma isteği, iştahsızlık, aşırı yeme, konuşma bozuklukları, sigara ve alkol kullanımındaki artış sözü edilen etkenlerdir.

- **Uykusuzluk:** Uyku bozuklukları, ilk ortaya çıkan stres belirtilerindendir ve bireylerin en çok yakındıkları belirtilerin başında yer alır. Sebebi ne olursa olsun insanın ruh sağlığındaki en küçük dalgalanma bile kendisini uyku düzenindeki bir bozuklukla orta ortaya koyar (Baltaş ve Baltaş, 1993, s.128).

- **Uyuma İsteği:** Bazı insanlar stres kaynağından kurtulmak için uykuyu bir sığınak olarak kullanır. Aşırı uyku, bedensel ya da duygusal olarak zorlanan insanlarda bir kaçış belirtisi olarak ortaya çıkar (Köknel, 1998, s.350).

- **İştahsızlık:** İştahsızlık pek çok bedensel ve ruhsal hastalığın ilk ve temel belirtilerindendir. İleri derece iştahsızlık daha çok ruhsal ve toplumsal zorlanmalara bağlı belirtilerdir (Köknel, 1998, s.367).

- **Yemede Artış:** Aşırı yemek yeme biçimindeki davranışlar bir stres belirtisi olduğu gibi aynı zamanda stresten kaçış yoludur. Birey, gerileme tepki olarak gösterdiği tüm davranışlarında bilinçsiz olarak, bütünüyle güzel bir duyguyu gerilim duygusunun yerine geçirmektedir. Yeme de artış da böyle bir davranış biçimidir. İlgisini güzel lezzet ve haz verici yeme duygusu üzerinde odaklaştırır.

Aşırı yemek yiyen, bu nedenle kilo alan insanların çoğu, sigara ve alkol bağımlıları gibi yeme içme bağımlılarıdır (Köknel, 1998, s.397).

- **Konuşma Güçlükleri:** Yapılan araştırmalar, stresin bireylerin konuşmasında biçimi ve içerik üzerinde değişiklikler meydana getirdiği ortaya çıkmıştır. Bunlar kısaca; kekeleme, konuşma güçlüğü, sözcüklerin yuvarlanması, sözcüklerin tekrarı ve uzun duraklamalardır. Bunların yanı sıra konuşma sırasında anlamsız sesler çıkarma, cümle yapısının değişmesi, duygulanım yükü fazla olan sözcüklerin sıkça kullanılması, sık sık cümleye yeniden başlayıp düzeltme girişimleri, konuşmaya başlarken ve konuşma süresince duraksama ve kararsızlık, kimi sözcüklerin

unutulması yanlış kullanılması, dil sürçmeleri gibi içerik bozulmaları da görülür (Köknel, 1998,s.351 – 352).

- **Sigara Kullanma:** Yoğun stres altında yaşamının sonuçlarından biri de sigara tüketimindeki artıştır. Sigara tiryakileri sigaranın gerilimi azalttığını iddia ederler ve stresli durumlarda daha yoğun olarak sigara içerler. Özellikle kaygılı bir kişilik özelliğine sahip bireyler stresle karşı karşıya kaldıklarında sigaraya sarılarak, bırakmışlarsa bile yeniden başlarlar (Pehlivan, 2000).

Sonuçta, sigara içmek zaten yorun olan beden üzerindeki yükü artırır ve bağışıklık sistemini bastırır. Beden her türlü hastalığı daha kolay kabul edecek duruma gelir (Baltaş ve Baltaş, 1993,s.227).

- **Alkol Kullanma:** İş görende gerginlik yaratan etkenler alkolün geçici rahatlatıcı etkisi ile giderilmek istenebilir.

Düşük dozlarda alınan alkol, merkezi sinir sistemini uyarır; biraz daha artırılınca, sakinleştirici bir etki yapar. Ancak miktar ve sıklığı giderek fazlalaştığında depresyon durumu yaratabilir.

Uzun süre alkol kullananlarda duygusal ve bilişsel işlevlerdeki olumsuz değişiklikler de ruhsal kaynaklı zararlı etken olabilir. Sürekli öfke, alınganlık, dikkati toplamada güçlükler bunların arasındadır (Köknel, 1998, s.394).

3.2.3.Psikolojik Belirtiler

Örgütlerde stresten kaynaklanan psikolojik belirtiler gerginlik, geçimsizlik, işbirliğinden kaçma, sürekli endişe, yetersizlik duygusu ve yersiz telaştır.

- **Gerginlik:** Stres arttıkça gerginlik de artma gösterir. İş gören gerilim içinde olduğunu genellikle açlık, doyumsuzluk, huzursuzluk, tedirginlik, kızgınlık, öfke gibi durumlarla ortaya koyar (Başaran, 1992, s.238).

Stres altındaki insanlar genel olarak daha kolay sinirlenir ve oldukça önemsiz olaylarda bile çok ters tepki gösterirler. Bu insanların uyku düzeni değişir, daha fazla içki ve sigara içerler ve gittikçe daha yorgun ve huzursuz olurlar.

- **Geçimsizlik:** Stres, sözel ve fiziksel olarak başkalarına kötü davranışlara yol açar. Stres içindeki birey, bu sıkıntısını iş ve aile çevresine olumsuz bir şekilde yansıtmaktadır (Pehlivan, 1995, s.54).

Stres kişileri daha saldırgan hale getirebilir.

İşbirliğinden kaçınma Stres bireylerin iş ortamı. Aile ve toplumdaki diğer bireylerden uzaklaşmasına ve kendisine yalıtmasını neden olur Bireyler çevrelerindeki insanlardan kendisini çeker ve içine kapanır, pasifleşir. Bazen de sorunları tümüyle yok sayarak olayların dışına çıkar.

- **Sürekli endişe:** Bazı insanların çevrelerini yeteri kadar algılayamama veya hatalı algılamaları sonucu endişeli oldukları ve zamanla davranış bozuklukları gösterdiği bilinmektedir. İş hayatında kişinin gelecek endişesinin onda istenmeyen davranışlar yarattığı, şüpheli. Kendine güvensiz. Tiplerin bu tür davranışların sebepleri arasında endişenin de bulunduğu bilinmektedir. (Erdoğan, 1996, s.311-312).

- **Yetersizlik duygusu:** Stres bireylerde yetersizlik duygusu ve bunun sonucunda sürekli bir başkalarının saygısını yitirme endişesi, anlaşılama, reddedilme kaygısına yol açabilir.

Yetersiz ve işlevsizlik bireyleri acı, ümitsizlik ve bunalıma götürür. Böylece oluşan kötü döngü bireyin enerjisini alır ve iş yapacak iş bırakmaz (Pehlivan,1995,s.55).

- **Yersiz Telaş:** Önemli ve uzun süreli stres durumları bireylerin normal ve alışılmış işlevleri yerine getirmelerini de engelleyerek, sürekli ve yersiz telaş içine girmelerine yol açabilir (Pehlivan, 1995, s.56).

Stresli durum devam ettiği sürece birey huzursuz ve mutsuzdur. Sürekli endişe yaşayan kişi olayları stresli algılamaya uygun olur ve stresli kişi de endişe duymaya hazırdır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 1995,s.152). Sonuç olarak endişe stresin sonucu olabileceği gibi aynı zamanda önemli bir stres kaynağıdır.

- **Düş Kırıklığı:** Çeşitli nedenlerle amaçlarına bireyler düş kırıklığı ve çaresizlik duyguları yaşar. Amaca ulaşamamanın ortaya çıkardığı problemler insan davranışı

üzerinde önemli etkiler yapar. Kişi kendini heyecanlı, huzursuz hisseder, etrafına düşmanlık hisleri besler.

3.3.Stres – Performans İlişkisi

Stres performansı miktarına bağlı olarak olumlu veya olumsuz etkileyebilir. (Pehlivan, 2000) göre, İş görenlerin belli bir miktarda stres tepkisi içinde olmaları onların işlerine karşı güdülenmelerini ve performans düzeylerinin yükselmesini sağlayan güçtür. Ancak stres miktarının artması tam tersi bir etki yapmaktadır.

Bireyler, kendilerini için en uygun olan, ılımlı bir stresle yaratıcı ve verimli olmaktadır. Bunun tersi, yani aşırı stres ise uyumsuzluk, yaratıcı ve verimli olmama ile sonuçlanabilmektedir (Ertekin,1993, s.63). Gelişmek ve doyumlu bir hayat yaşamak için stres gereklidir. Problem doğuran durumlardan biri stresin çok fazla veya çok az olmasıdır.

3.3.1.Olumlu Stres Performans İlişkisi

Belirli bir stres durumunun çoğu kişilerde performansı canlandırma eğilimi vardır.

Orta derece yada ılımlı düzeydeki stres insan vücudunu canlandırarak tepki gösterme yeteneğini artırır. Bu kişiler görevlerini daha iyi, daha yoğun ve daha çabuk yaparlar. Ancak fazla stres kişi üzerinde elde edilemeyecek istek ve kısıtlamalar koyacağından iş başarısında düşme olur (Can,1994, s.285).

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

İşte de belli bir düzeydeki stres yaratıcı güdüleyici olmakta, arzu edilmektedir. Bu noktada önemli olan bireyin kendi durumuna göre bu en uygun (optimum) düzeyi tutturabilmesidir (Ertekin, 1993, s.51)

3.3.2.Olumsuz Stres ve Performans İlişkisi

İş stresi konusundaki araştırmalar, daha çok stresin olumsuz etkileri üzerinde yoğunlaşmışlardır.

Stresin fazlası fiziksel ve duygusal bozukluklara ve etkinliğin azalmasına yol açabilir. Özellikle stresin uzun bir süre devam etmesi ile sorunlar ortaya

çıkabilir, çünkü insan yapısının strese dayanma gücünü yeniden oluşturması olanaklı değildir. İnsanların strese karşı farklı dayanma düzeyleri vardır. Eğer bu belli nokta aşılsa birey işinde daha az başarılı, daha endişeli, yorgun ve yanılmaya daha yatkın hale gelir. Herhangi bir nedenle yeterlik ve güven duygularında azalma olduğu hissettiğinde, stres olumsuz hale dönüşmektedir. Olumsuz stresin performansa etkileri şunlardır:

- **İşe Gitmede İsteksizlik:** Kendilerinde stres yaratan birey, küme, durum veya ortamlarla yüz yüze gelme endişesi bireyi işe karşı olumsuz tutumlara yönlendirmektedir. Bunun sonucunda ise tek başına işe gitme zorunluluğu bile gerilim ve kaygı nedeni olmaktadır (Pehlivan, 1995, s.61). Yapılan çalışmalarda stres ile devamsızlık ve istifa arasındaki ilişkiyi gösteren sonuçlar vardır. İş görenin stres veren bir işten uzak kalması veya işi bırakması bir kaçış tepkisidir (Erdoğan, s.312)

- **Örgütten Ayrılma:** Bir örgütte sürekli olarak stres altında çalışmak kişilerin örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engeller (Sabuncuoğlu 1995, s.152). Bireyin beklentilerinin örgüt tarafından karşılanamaması ya da işgörenlerin geleceğe ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmede beklentilerinin karşılanacağına ilişkin olumlu bir ışık yoksa, bu durum önemli bir stres kaynağı olarak kişinin performansını etkilediği gibi, daha uygun iş veya örgütten ayrılmasına neden olacaktır (Pehlivan, 1995, s.61).

- **Yetersizlik Duygusu:** İş görende öğrenmiş olduğu, alışkanlık haline getirdiği bir işin kendisine verilmemesi ve bilgileri dışında kalan bir işi yapmaya zorlanması, yapmak isteyip yapamamasının verdiği bir bunalım ortaya çıkmaktadır (Eren, 1989, s.192). İş gören kendi bilgi, Beceri ve deneyim gücünü aşan bu işte verimli biçimde çalışamaz, eziklik ve güvensizlik duygusuna kapılır (Sabuncuoğlu, 1995, s.242).

- **İşbirliği Sağlayamama:** Çeşitli nedenlerle stres içinde bulunan bireyler başkalarıyla iş amaçlı işbirliği kurmada isteksiz ve gönülsüz davranırlar (Pehlivan, 1995, s.62). Bu tür davranışı benimseyen işgörenler zaman içinde iş arkadaşları tarafından dışlanabilir. Bu durum yaşamakta olduğu stresin etkilerini artırabilir.

- **İşte Hata Yapma:** Stresin şiddeti ve süresi uzadıkça bilişsel işlevler süreçler bozulur. Zararlı etkilerin tanınması, tehlikenin anlaşılması, baş etme yollarının

seçimi için karar verilmesi zorlaşır. Dikkat ve bellekle ilgili yakınmalar sıkça ortaya çıkar. Stres sonucunda insanlar dikkatlerini toplayamamaktan yakınır. Dikkat azalması stresin önemli bir sonucu olarak saptanmıştır (Köknel, 1988, s.156-166). Bireyin işine karşı yeterince dikkat gösterememesi ve gerektiği gibi konsantre olamayışı iş ve işlemlerde hata yapması sonucunu doğurur (Pehlivan, 1995, s.62).

- **İşten Uzaklaşma İsteği:** İş gören çalıştığı örgüte, yaptığı işe ve çalışma arkadaşlarına yeterince uyum sağlayamazsa devamsızlık gösterir. Gerilime giren iş gören bu gerilimden kurtulmak için işe gitmemeyi tercih eder. Stres içindeki birey ne şekilde olursa olsun stres kaynağından uzaklaşmak isteyecektir. İş ortamındaki stres kaynakları da bireylerin işten yasal veya yasal olmayan yollarla uzaklaşmasına neden olmaktadır (Pehlivan, 1995, s.62).

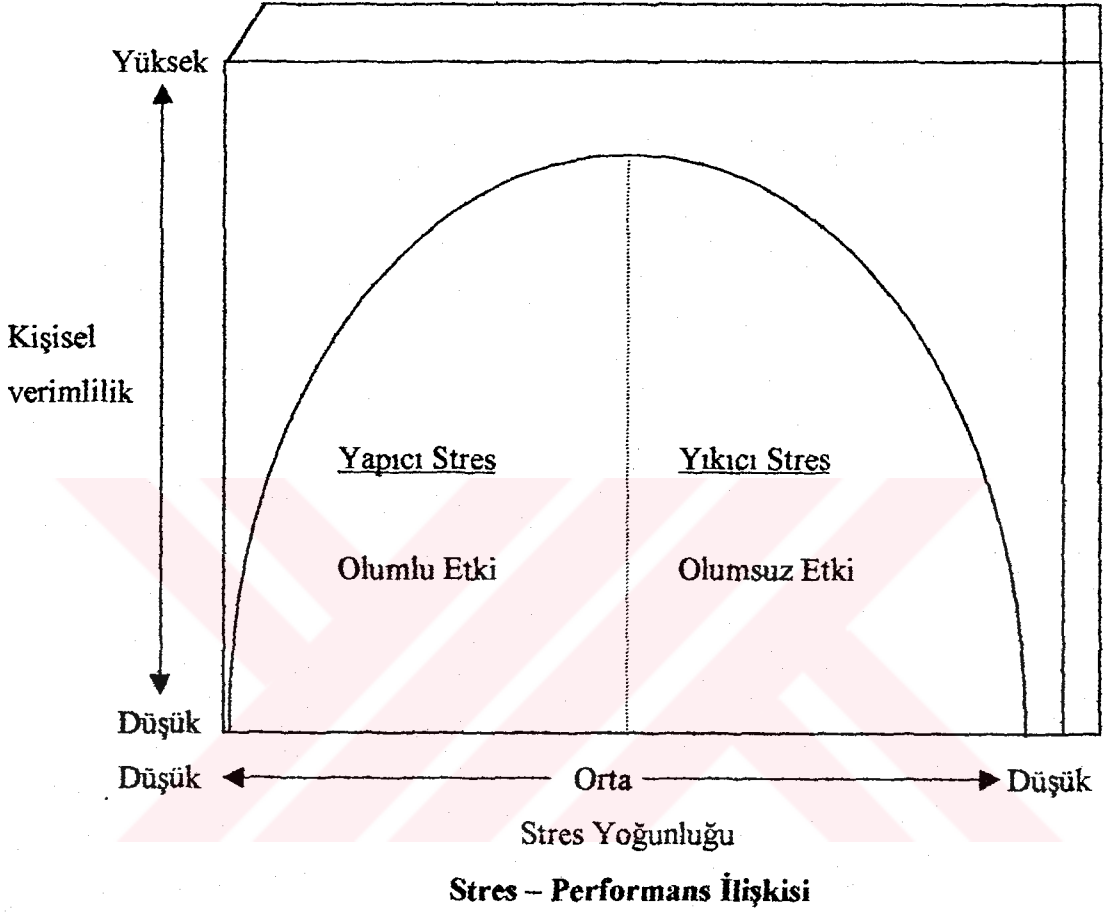
- **İsabetsiz Karar Verme:** Stres sonucu dikkat ve bellekte ortaya çıkan belirtiler ve yakınmalar, düşünme sürecini olumsuz etkiler. Düşünme sürecinin doğru işlememesi, değerlendirme, seçme, karar verme işlevlerini bozar. (Köknel, 1988, s.168). Stres altındaki bireyler çoğu kez sorunu tam olarak algılayıp, uygun seçenekleri ortaya koyarak, bunların arasından en uygun olanı seçebilecek dikkat ve yoğunluğa sahip olamazlar (Pehlivan, 1995, s.63).

- **Nitelik Ve Nicelik Düşmesi:** Yaşadığı stres iş görenin verimliliğinde düşme yaratacaktır. Bu da yaptığı işin niceliğinde ve niteliğinde düşüşlere neden olacaktır.

- **Tükenme:** Tükenme yaşayan bireyler genellikle. Kişisel olarak yorgunluk ve mesleki doyumsuzluk. Hisseder Chemist tükenmeyi, bireyin dayanma gücünü aşan stres ve doyumsuzluğa bir tepki olarak işten geri çekilme, işe ilişkin tutum ve davranışlarında olumsuz yönde değişiklikler gösterme şeklinde ifade etmektedir.

İş gören örgüte girdiğinde pek çok beklentiler içerisindedir. Daha sonra örgütte karşı karşıya kaldığı bazı problemlerin çözülemeyeceği fark eder. Bu iş görende hayal kırıklığına yol açar. Bu hayal kırıklığı zaman içerisinde örgüte karşı ilgisizliğe dönüşür. Sonuçta bireyde tükenmeye yol açar tükenmede iş görenlerin stres kaynakları ile uzun süre karşı karşıya kalmıştır. Başlıca tükenme nedenleri işte hayal kırıklığı. İş yükü ve bürokratik engellerdir.

Bireysel olarak tükenmişlik hissinin yaşanması, kişinin kendisine ve çevresine yabancılaşmasına mutsuzluklara ve ailesi ile ilgili o sorunlara yol açabileceği gibi, iş geç gelme, devamsızlık, ilgisizlik, çalışma arkadaşlarıyla uyumsuzluklar. Yönetime karşı olumsuz tutumlar gibi örgütsel sorunlara da yol açabilir.



IV. BÖLÜM

STRES YÖNETİMİ

STRESLE BAŞA ÇIKMA

Stresin verdiği zararları ortadan kaldırmanın yolları nelerdir ve stresi nasıl gelişme yolunda bir araç olarak kullanabiliriz?

Şurası muhakkak ki, sağlıklı yaşamak için stresi olmayan bir hayat temennisinde bulunarak stresin yol açtığı zararlardan ve muhtemel tehlikelerden uzak duramayız. Çünkü, stres veren pek çok şey hayatın içinde vardır, ayrıca stres vericilerin bir bölümü başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin sebebidir (Baltaş, 1993 s.169).

4.1. Stres Yönetimi

Stresten tam olarak kurtulmak ve uzak durmak mümkün değildir. Bu insan hayatının kaçınılmaz bir gereğidir. Şimdiye kadar anlatılan hususlardan anlaşıldığı üzere, sıkıntısız ve gerilimsiz bir yaşam tarzı düşünülemez.

İnsan hayatının devamı süresince, stresten arındırılmış ve soyutlanmış bir dünya bulması imkansızdır. Tamamen kaçınmak mümkün olmadığına göre, bu zararlı etkilerin insan organizması üzerindeki fizyolojik etkileri en aza indirmek saha gerçekçi bir yaklaşımdır. İşte, stres kaynaklarının insan üzerindeki bütün olumsuz sonuçlarını en aza indirmek ve bu gerilim kaynakları ile rasyonel ve etkili bir şekilde başa çıkmak için gösterilen çabaların tümüne birden stres yönetimi denilmektedir

Stres yönetimi bakımından, hangi davranış şeklinin tercih edileceği, büyük ölçüde stres kaynaklarının neler olduğunun teşhisine bağlıdır. İlgili kişi, organizmayı tehdit eden tehlikenin mahiyetini anlama kapasitesine ve geçmişte bu husus da geliştirilmiş olduğu standartlar ve değerlere göre bir karar verecektir. Gerilim kaynağı, ferdin müdahalesi ile tehdit ve tehlike olma özelliğini kaybedecek türden ise "savaşma" davranışları tercih edilecektir. Kişi, bunun tam aksine, rahatsızlık ve sıkıntı oluşturan gerilim kaynaklarını kendi kontrol gücü dışında görür ve öyle algılıyorsa, o zaman da

“ kaçma “ davranışlarına baş vuracaktır. Fertler, ruh ve beden sağlıklarını tehdit eden gerilim kaynakları ile başa çıkmak için şu veya bu şekilde muhakkak bir davranışa yönelecektir.

Stres yönetimi bakımından en etkili başa çıkma yolu, gerilime sebebiyet veren kaynağın zararsız bir hale gelmesini sağlamaktır. Mesela, kendi evinde televizyonun gürültüsünden rahatsız olan bir kişi, cihazın düğmesine basıp bu stres verici faktörden kurtulabilir. Fakat, insanlar, kendilerini sıkıntıya sokan ve rahatsız veren zararlı etkenlere karşı, her zaman aynı ölçülerde müdahale etme şansına sahip değildirler. Kaldı ki, insanların önemli bir kısmı, kendilerinin kontrol etme imkanlarının olmadığı çevre şartlarında hayatlarını devam ettirmek zorundadır. Şu halde, ortalama bir insan, stres kaynaklarının çok büyük bir kısmı üzerinde etkili olabilmektedir. Aslına bakılırsa, stres kaynaklarının çoğu insan için bir veri durumundadır. Stresin yol açtığı bir dizi kaygı, çatışma, hayal kırıklığı ve sıkıntıların ortadan kaldırılmasıyla ilgili olarak henüz her derde deva evrensel bir başa çıkma yolu da bulunmamıştır. Buna rağmen, özellikle çalışma hayatında stres yönetimini, üç farklı düzeyde kısaca ele almak mümkündür (Eroğlu, 1989 , s.66).

4.2.Bireysel Stres Yönetimi

Günümüzde, insanlar hem iş, hem de sosyal yaşamlarında pek çok stresli durumla karşı karşıya kalmaktadır. Bu stresli durumların olumsuz etkisini azaltacak veya kişiyi bu durumlara karşı kuvvetli kılabilecek pek çok başa çıkma tekniği bulunmaktadır. Bu teknikleri kişi ya kendi başına uygulayabilir, ya da uzman bir kişiden yardım isteyebilir. Bu teknikleri sırası ile açıklayalım.

4.2.1.Fizik Egzersizler

Stres, psikolojik ve fizyolojik koşullara bağlı olarak ortaya çıkan ve kontrol edilmezse ciddi sağlık sorunlarına yol açabilecek bir durumdur. Yaşamın hızlı temposu stres düzeyinin sürekli yükselmesine sebep olur. Bu durumun kontrol edilmeyip süreklilik kazanması, kalp-damar hastalıkları için bir risk unsuru olabilmektedir. Ayrıca böyle stresli günlerin sonunda kişinin özellikle boyun, sırt ve bel bölgelerinde kas ağrıları görülebilir. Egzersiz yapıldığında, vücudun doğal ağrı gidericileri olan ve morfine benzeyen endorfinler salgılanmaktadır ve bu da ağrı hissini ortadan kalmasını sağlamaktadır. Ayrıca düzenli egzersiz yapan kişilerde

dinlenme nabızı düşüktür. Fiziksel eforla birlikte nabız, aktif olamayan kişilere oranla daha yavaş atar ve normale daha çabuk döner. Bu sayede aktif olan kişiler, stresli ortamlarda daha sakin olabilme avantajına sahiptirler. Düzenli egzersiz yapan kimselerde hormonal sistemdeki düzenlemeler, kişinin stres seviyesini normal seviyede tutmaktır.

Son yirmi yıl içinde egzersizle tedavi, yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır. Modern işletmeler tüm çalışanların; sağlıklı, dinamik, güçlü ve ruhsal açıdan da dirençli kişiler haline gelmesi için sağlıklı yaşam için sporu benimseyip uygulamaktadırlar. Stres tedavisinde de egzersiz; aşırı, reaksiyonlar, asabiyet, hırçınlık ve kavgacılık gibi eğilimleri ortadan kaldırmak için yararlı görülmektedir. Egzersiz, stres etkisi ile kana geçen hormon fazlalıklarının tüketimini sağlarken, tüm hayali organların güzünü arttırmakta, kandaki yağ ve şeker seviyelerinin normal düzeylerde kalmasını desteklemektedir. Haftada 3-5 antrenman yapan kişiler de, strese karşı büyük bir direnç oluştuğu gibi, antrenmanlar sonrasında tam bir gevşeme ve ruhsal dinginlik de gözlemlenmektedir.

4.2.2.Gevşeme

Bütün stres azaltma tekniklerinin son amacı, stresin meydana getirdiği olumsuz durumların sonuçlarını iyi yöne kanalize etmektir. Gevşeme tekniğinin öğrenilmesiyle, bendende stres sırasında ortaya çıkan durumun “tam tersi” meydana gelir.

Daha önceki bölümlerde stres tepkisi sırasında bende kimyasında değişiklikler meydana geldiği ve bazı kimyasal maddelerin salgılandığı anlaşılmıştı. İşte gevşeme tekniğinin öğrenilmesi ve uygulanmasıyla stres sırasında ortaya çıkan maddeler kaybolur (Baltaş, 1993 s.41).

Derin gevşeme, sadece fiziksel bir durum değildir. Özel zihinsel bir süreci gerektirir. Bu durumdaki bir kişi, fiziksel olarak rahattır, bir ölçüde çevresinden kopar ve bedensel duyarlılığı azalır. Bilincin kontrolünden kurtulma; kendini özgür hissetme ve temel bedensel işlevlerde söz sahibi olma durumudur.

Araştırmalara göre tam gevşeme tekniği başarı ile uygulandığında; kas tutuklukları, depresyon, yorgunluk hissi, barsak bozuklukları, boyun ve sırt ağrıları, asabi yüksek tansiyon, sınırlı boyuttaki ürküntüler ve kekemelik gibi sorunların tedavisinde mükemmel sonuçlar verebilmektedir.

4.2.3.Meditasyon

Meditasyon, derin gevşeklik durumu oluşturacak bir çok tekniği içine alan bir terimdir. Bazı meditasyon teknikleri bir tek sözcük üzerinde odaklaşır. Diğer meditasyon teknikleri ise de bazen bir renk, bazen kendi soluk alıp verişiniz, bazen de soyut bir kavram olabilir. Bu tekniklerin amacı insanın zihnini oyalayan çeşitli düşüncelerden arındırıp onun sakinleşmesini sağlamaktır (Taş, 1995, s.130).

Meditasyon, esas itibariyle zihni süreçlerin gündelik endişelerden, çatışmalardan ve sıkıntılardan uzak kalması şeklinde bir uygulamadır. Bir derin düşünme tekniği olarak, her insan kendine uygun bir meditasyon tekniği geliştirebilir. Bunlar arasında, dua ve ibadeti, sanat müziği dinlemeyi ve güneşin batışını izlemeyi örnek olarak verebiliriz. Meditasyon uygulamalarının en önemli yararları arasında ise kan basıncının düşmesi, kalp atışlarının yavaşlamasından dolayı kalp rahatsızlıklarının azalması sayılabilir.

4.2.4.Beslenme

İyi beslenmenin sağlıklı yaşama olan katkısını herkesçe bilinir. Ancak, kötü beslenme alışkanlıklarının nasıl bir rahatsızlık oluşturduğunu öğrenmek gerçekten pek çok kişiyi şaşırtır. Bazı besinler sempatik sistemine bağlı stres tepkilerini doğrudan uyararak ya da yorgunluğu ve sinirsel duyarlılığı arttırarak stres oluşturmaya katkıda bulunur.

Çay, kolalı içecekler, çikolata ve kakao, xantine uyarıcılarını içeren diğer maddelerdir. Pek çok insan kahve ve çay yerine ıhlamur, adaçayı veya nane gibi bitki çaylarını içmeyi yeğlerler.

Strese yol açan beslenme konusundaki ikinci önemli nokta, vitamin yoksunluğudur. Stresli zamanlar da sinir sisteminin ve iç salgı sistemlerinin düzgün çalışmasını sağlama için özellikle bazı vitaminlere çok fazla gereksinim duyulur. Bu vitaminler

C vitamini B- kompleks vitaminleridir. Vitaminler stres tepkinin gerçek mekanizmasında da önemli bir rol oynarlar.

Kişilerin yemek yeme alışkanlıklarındaki bir takım değişiklikler, bünyelerinde alerji yapabilmektedir. Selye'nin genel uyum sendromunda söz ettiği gibi kişiler için yeni olan bir duruma vücut kendini ayarlamaktadır. Eğer ayarlayamazsa bir takım rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır.

Bunun yanı sıra aşırı yağ, şeker ve kalorili yiyecekler kişinin şişmanlamasına neden olmaktadır. Şişmanlık ise kardiovasküler hastalıklara iyi bir zemin hazırlamaktadır. Bu nedenle kişiler, kendileri ve çalışma yaşamları açısından gerekli olan besinleri almak durumundadırlar.

Temel beslenmeyi sağlayacak yiyeceklerin dengeli bir bileşimi, kişiler için son derece yararlı bir beslenmedir. Bunun yanı sıra alkol, kafein, tütün vb. gibi yiyecek ve içeceklerin çok miktarda alınması, ya da hiç alınmaması vücut için yararlıdır. Ayrıca, aşırı kilodan yakınan kişilerin, doktorun izni olmadan diyet yapmaları da sakıncalıdır. Aynı zamanda diyet egzersiz ile birlikte yürütülmelidir (Artan, 1986, s.95).

4.2.5.Biyolojik Dönüt

Bu yöntem, stresin etkilerini ölçme ve stresle başa çıkmada yol gösteren oldukça tamınmış bir yöntemdir. Biyolojik dönüşte kalp atışları ve kas gerilmelerinin elektronik bir araçla ölçülmesi de vardır. Bu ölçümler ışık veya ses sinyalleri halinde bedendeki bir takım süreçlerle ilgili bilgi vermektedir. Bu geri bildirim sistemini kullanarak vücudumuzun iç durumuyla ilgili denetimleri daha sağlıklı yapabilmemiz mümkün olabilmektedir (Ertekin, 1993, s.95).

Biyolojik geri bildirim, gevşeme eğitiminde yardımcı bir araç olarak çok yararlı olabilir. Örneğin bir kas gurubunu gevşetmeği öğrenirken kaslarımızın gevşediğini belli bir aygıtta gördüğümüzde bu size anında verilen bir pekiştirme olur. Eğer elleriniz ve ayaklarınızın ısısını arttıracak gevşemeyi öğreniyorsanız basit bir parmak termometre size başarınızı gösterebilir. Sonunda kendi duygularınız ve bedensel

duygularınızı öyle iyi tanırırsınız ki, her hangi bir aygıt kullanmadan da derinlemesine gevşeme durumuna ulaşabilirsiniz.

4.2.6.Zaman Yönetimi

Zamanı boşa geçirmek, hayatı boşa geçirmektir. Buna karşılık insanın geçen zamana hükmetmesi, hayatına hükmetmesi anlamına gelir. Zamanı iyi kullanan bir insan hayatının kalitesini yükseltir ve geçen zamandan kendisi ve amaçları adına en iyi biçimde yararlanır.

Zamanı iyi kullanmak için yapılması gereken, düşünce ve ayrıntılarla zaman kaybetmeyip kısa zamanda çok iş yapmak değildir. Tam tersine amaç ve öncelikleri saptayarak insanın zamanını gerçekten yapmak istediği şeylere ayırarak, hayatından daha fazla tat almasıdır.

Zamanını iyi düzenleyemeyen bir insan, kaçınılmaz olarak stres altındadır. İçinde yaşadığımız çağı karakterize eden özelliklerin en başında hiç şüphesiz “zaman darlığı” gelir. Böylesine ilginç bir gelişim ve ortak niteliktir ki, büyük bir işletmenin genel müdürü de, bir ev kadını da zaman darlığından “zamansızlık” dan şikayet etmektedir.

Zaman baskısından kaynaklanan stresi önlemek için çeşitli zaman yönetimi teknikleri geliştirilmiştir. Zaman yönetimi tekniklerin öncülerinden olan Alan Lakein ne yapılacağına, hangi öncelik sırası içinde yapılacağına ve yapılacak işlerin daha kısa süre içerisinde nasıl yapılacağına ilişkin sistematik bir yöntem geliştirmiştir. Bu yöntemde temel öge yapılacak işlerin yapılmasıdır. Liste bir taraftan yapılacak işlerle uzarken diğer taraftan yapılmış ve bitmiş işlerle kısalmaktadır. Lakein listede her bir maddenin önemli, orta derecede önemli ve önemsiz anlamına, gelecek bir simge ile işaretlenmesini, önceliğin ve zamanın büyük kısmının önemli olarak işaretlenmiş maddelere verilmesini önermektedir. Bu tür bir zaman yönetimi genellikle stresi azaltmada üst düzey çalışanlara önerilmekle birlikte, her düzeyde çalışan birey için geçerli olabilir. Böylece çalışanlar zamanın iyi değerlendirildiği sürece kendi özel zevklerine de vakit ayırabilme şansına sahip olacaktır.

Zamanı yönetme gücünden kaynaklanan bir tutum değişikliği bir ruh huzuru getirir. Zor bir işin sonuca erdirilmesi yaygınlıktan çok, başarı duygusu oluşur ve olumlu duygular yaşamı ve çalışmayı daha stresli bir hale getirir.

Zamanın kişi için önemi son derece fazladır. Zamanı iyi bir şekilde yönetebilen bir kişi, daha az strese girecektir.

4.3.Sosyal-Kültürel Stres Yönetimi

4.3.1.Aile

Yapılan çalışmalar neticesinde çalışma hayatı ile aile hayatı arasında bir ilişki ortaya çıkarıldı bu araştırmalardan birine göre, halihazırda evli olmayanlar arasında, daha önce evlilik hayatı olanların ise geçmişte hiç evlenmemiş oranlara göre başarı derecesi daha yüksektir.

Genel olarak aile hayatının, stres yönetiminde önemli bir başa çıkma aracı olmasına rağmen, bu durum daha çok iyi yürüyen bir evlilik için söz konusudur. İş yerinde gerilimli bir gün geçiren bir kişi için evi ve ailesi en uygun dinlenme ve rahatlama yeridir. Aile içi huzursuzlukların, normal ölçülerin üzerinde olduğu uyumsuz aileler, hiç kuşkusuz bu tür fonksiyonlarını yerine getiremezler. Kendi evlerini yeterince rahatlatıcı ve huzurlu bulmayan işgörenler, işten çıkışlarında ve diğer boş vakitlerinde çoğu kez ya geleneksel mahalle kahvelerinde ya da birahanelerde dinlenmeye ve rahatlama çalışacaklardır. Özellikle, günümüzde birer “toplumsal merkez” görünümü kazanmaya başlayan birahaneler, büyük ölçüde alkol alışkanlığı oluşturmaya ortam hazırlayan yerlerdir. Çalışan kesimlerin aile ilişkilerinin düzenli olması, onların her bakımdan ruh ve beden sağlıkları açısından önem arz etmektedir (Eroğlu, 1989, sf 60).

4.3.2.Sosyal Destek Grupları

Stresi önlemede kullanılan bir başka yöntem de sosyal destektir. Sosyal destek iş hayatında kişileri olumlu yönde etkiler. Son yıllarda üzerinde önemli durulan konulardan birini oluşturmaktadır. İşyerlerinde kurulan yakın arkadaş ilişkileri, iş dışındaki yakın aile toplantıları, belirli derneklerde olan üyelikler, komşuluk ilişkileri sosyal destek sağlamaktadır. Bu tür sosyal ihtiyaçların giderilmesi çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumlu yönde etkileyen anahtar bir faktör olmaktadır.

Bu durum da sosyal destek örgütsel stresi azaltmada etkin bir rol oynamamaktadır. Yapılan çalışmalar sosyal desteğin stres üzerinde direkt bir etki yaptığını göstermesine rağmen sosyal desteğin iş ve stres arasında bir tampon görevi yaptığını göstermiştir. Diğer bir anlamda düşük oranda sosyal desteğe sahip olan bireylerle, yüksek oranda destek alan alanlar arasındaki fark gözlemlendiğinde stres ile sosyal destek arasında doğru bir ilişki ortaya çıkmıştır. Böylece bir işyerinde stres yoğun ise bunu sosyal desteklerle azaltmak veya ortadan kaldırmak mümkün olabilecektir (Baltaş, 1993, s.110).

Örgütün kendisi, çalışma gruplarının yapısı ve gözetmenlerin eğitimiyle, çalışanlara yardım ve destek imkanları artırabilir. Sosyal destek sağlama, stresin zararlı psikolojik etkilerini aşağı düzeye indirebilir.

4.3.3.Dua Ve İbadet

Ne olacağım, nereye gideceğim gibi yok olma ve çürüme endişesi her insanın en önemli meselesidir. Yakınlarının, akrabalarının vefat etmesi, istese de istemese de onun bu endişesini tazelemektedir.

İşte bu endişeler, ruhta bir sıkıntıya yol açar, eleme sebebiyet verir. İnançlı olan, ibadetini yapan insan, bir bela ve musibete uğradığı zaman kaderle adeta teselli bulmaktadır. Ama bunun yanında inancı zayıf olan bir kimse, o yönden bir teselli bulamayacağı için kendi kendine acaba bu niye başıma geldi diyerek sıkıntıya girebilir. Bu sıkıntı midede asit fazlalığına sebebiyet verir. Böylece mide şikayetleri başlar.

Stresten kurtulmanın veya insana zarar verecek seviyenin altına indirmek için tedbirler vardır. Birincisi ferde dıştan yapılan yardımdır. Bu hususta en etkili yol hiç şüphesiz tıbbi müdahaledir. İkincisi, ferdin stres doğurabilecek sorunları kendi kendine çözme yoludur. İkinci yolda en etkili unsur ise dini inançtır.

Dini inancın ruhsal yapısına olumlu etkisi bilinen bir gerçektir. Mümin bir kişi dini inanç ile stresten nasıl kurtulduğunu yaşamış tecrübesi ile bilir.

4.4.Örgütsel Stres Yönetimi

Örgütsel stresle başa çıkma stratejileri, işgörenler için iş stresini azaltmak ya da önlemek için örgüt düzeyindeki stres kaynaklarının kontrol edilmesi ya da azaltılması için yapılan yönetsel düzenlemelerdir.

Örgüt düzeyinde siyasalar, yapılar, fiziksel koşullar ve süreçle ilgili stres kaynaklarının azaltılması veya önlenmesi gerekmektedir. Örneğin, siyasalarla ilgili stres kaynakları konusunda, performans değerlendirme ve ödeme planlarının olabildiğince eşitlenmesini sağlamak bir önlem olabilir. Yapısal alanda, aşırı uzmanlaşma ve biçimsellikten adım adım uzaklaşabilir. Fiziksel koşullar konusunda, genellikle ilgili risklerin ortadan kaldırılması, ışıklandırma, gürültü, ısı durumunun iyileştirilmesi sağlanabilir. Süreç alanında ise, iletişim ve bilgi akışına gidilmesi, çatışmalı ve belirsiz amaçların açıklığa kavuşturulması veya çözümlenmesi etkili olabilir.

Örgütsel stresin azalması için kullanılabilecek genel stratejiler aşağıda belirtilmiştir.

4.4.1.Yönetim Geliştirme

Yönetim geliştirme, örgütteki, yöneticilerin, işlerini daha etkin yapabilmeleri için yeni araç, teknik ve kavramlarla donatılmaları, karar verme ve sorun çözme yeteneklerinin geliştirilmesi, davranış ve tutumlarının değiştirilmesi için düzenlenen bilimsel programdır (Koçel, 1995, s.25).

Bu programların uygulanması başlı başına uzmanlık isteyen bir konudur. Yönetim geliştirme programlarına katılanlara, örgütsel kaynakları konusunda bilgi verecek, onları bu kaynakları tanıyıp başa çıkabilecek şekilde eğitmek gerekir. Bu programlar yöneticinin bilgi birikimini artırır. Olaylara daha kapsamlı yaklaşımlarını sağlar. Örgütteki stresin teşhisi ve çözüme kavuşturulması, yönetim geliştirme ile doğrudan ilişkilidir.

4.4.2.Meslek Danışmanlığı

İş görenlerin bir kısmı çalışma yaşamından istediği doyumu alamamaktadır. Özellikle örgütsel stres kaynaklarından etkilenerek strese giren kişilerin büyük çoğunluğu iş doyumsuzluğu içindedir. Bu kişiler gerçekte uygun olmadıkları, yani

uzmanlık dışında olan bir görevde çalıştıklarını veya hiçbir gelecek görmedikleri işler de çalıştıklarını düşünmektedir. Bunların sorunları işlerin biçimsel olarak değiştirilmesi ile çözümlenemez, onların sorunlarını çözmek için bir danışmana gereksinme vardır. Bu danışmanların hazırlayacağı programlar da, onların ilgi ve yetenekleri değerlendirilerek, son derece faydalı olacak yeni fırsatlar sağlayabilir. Böylece kişi örgüt içinde başka bir bölüme geçebileceği gibi, kendisi için yararlı olacaksa örgütte değiştirebilir.

4.4.3. Belirsizliklerin Giderilmesi

Amaçların belirsiz olması kişileri tedirgin edecektir. Zira, yapılan araştırmalar, belirli amaçlara sahip olan ve bu amaçlara ne derece ulaştıklarını geribildirim yoluyla öğrenen bireylerin daha iyi performans gösterdiklerini ortaya koymuştur. Amaçların açık bir şekilde ortaya konulması ve geribildirim mekanizmasının oluşturulması, faaliyet sürecinde belirsizlikleri azaltacağından, personel üzerindeki baskıları da ortadan kaldıracaktır. Ayrıca personelin motivasyonu da artacaktır.

4.4.4. Destekçi Bir Örgütsel Hava Yaratma

Örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve örgütte çalışanların davranışlar üzerinde etki meydana getiren özellikler bütündür. Grup üyeleri hem o iklimi oluşturur, hem de bu iklimden güçlü bir biçimde etkilenir. Bölümün sosyal iklimi, bir üye üzerinde önemli miktarda gelirim oluşturabilir ya da destekleyici türden bir güvenlik duygusu verebilir.

Çalışma gurubu üyelerinin hepsi ya da çoğunluğu, karşılıklı ilişkilerini oldukça içeren, işbirlikçi, yapıcı ve duygusal açıdan doyurucu olarak tanımlıya biliyorsa gerilimi düşük bir çalışma iklimi oluşturmuşlar demektir. Bu durumda her iki diğerlerinin sosyal ya da işle ilgili meselerde kendisinin genelde doyurucu bulacağı bir biçimde etkileşimde bulunacağı beklentisindedir. Bu, çalışmanın tamamen yok olduğu ya da çalışma arkadaşları arasında önemli hiç bir anlaşmazlık çıkmayacağı anlamına gelemez. Yalnızca, bunların kuraldan çok istisna olması beklenir (Kıral 1993, s171).

4.4.5.Eğitim Programları

Eğitilmiş insanlar strese karşı daha başarılı olacaktır. Çünkü stresin kaynaklarını ve başa çıkma için gerekli tedbirleri bilenler bilmeyenlere göre daha az etkilenecektir. Stres yönetimi bireylerin stresle başa çıkma yollarının öğretilmesidir.

Mesleksel stresi azaltmada en popüler yaklaşımlardan biri çok yoğun baskı altında olan iş görenlere yapılan psikoterapi veya bireysel rehberlik hizmetleridir. İş görenlere yaptıkları işlerle ilgili olarak yetenek geliştirici eğitim programları düzenlemek böylece işgörenler işleriyle daha etkin bir çalışma içerisine girerek yaptığı işi çok tanıyarak ilgili stres ve baskılardan kurtulabilir.

4.4.6. Fiziksel Çevrenin İyi Seçilmesi

Olumsuz fiziksel çevre koşulları örgütsel stres kaynaklarının bir bölümünü oluşturur. Kişi üzerindeki olumsuz etkiyi ortadan aldirmek için her şeyden önce fiziksel çevrenin iyi seçilmesi gereklidir. Kişiyeye uygun olmayan yani onda bir takım rahatsızlıklar oluşturan bir fiziksel çevrede çalışmak. Kişi için son derecede sakıncalıdır. Uygun olmayan bu çevreye değiştirmelidir. Örnek olarak ısı ışık azaltarak veya çoğaltılarak gereken düzeyi getirilmelidir. Gürültü azaltılmalıdır. İkinci yol olarak da uygun olmayan fiziksel çevre koşullarında çalışan kişiler bu koşullardan korunmalıdır. Örnek olarak kulaklık veya gözlük takılarak, çalışanların bir ölçüde bu koşullardan korunmalarını sağlamak gerekir.

4.4.7.Çatışmaların Azaltılması

Örgüt amacına hizmet etmeyen sürekli çatışmalar stresin başlıca nedenlerdendir. Her düzeyde. Gereksiz ve uzun süren çatışmalar örgütsel etkinliği düşmesine ve bir dava peşinde koşan öncü kişiler için kişisel gerilimin başlıca nedeni olmaktadır. Çalışmaları en aza indirmek ve ortaya çıkan çatışmaları çözümlenmek için iyi bir genel yaklaşım aşağıdaki üç temel adımı içerir :

- İşbirliğini genel bir kural haline kural haline getireler çatışma ve gerilim düzeyleri düşük bir ortam oluşturulup korunmalıdır.
- Ortaya çıkan her önemli çalışmayı işle ilgili tek bir mesele yada meseleler topluluğu şeklinde ayrılmalıdır. olayın öncülerinin somut bir mesele yada onun resyonel öğeleri üzerinde durmasında ısrar edilmelidir.

- Bir meselede öncülük yapan kişilerin meseleye rasyonel bir yöntemle yaklaşmasına yardımcı olunmalı ve sonuç getirecek bir uzlaşmaya gidilmelidir.

4.4.8. İş Görenin Sağlık Profiline Çıkarılması

Örgütte, Gerilim yol açtığına bazı hastalıkların meydana gelmesini önceden önlemeye çalışmak ve çeşitli stres belirtilerini doğru bir şekilde teşhis etmek için kullanılan yaklaşıma. Sağlık profili adı verilmektedir. Stres yönetiminde gerilimin ortaya çıkmasını engelleme ve mevcut gerilimleri hafifletme çabaları yanında. Gerilim neden olduğu çeşitli hastalıkların önlenmesi ve tedavisi de önemli bir yer tutar.

İşletmelerde bazı psikolog davranış bilimcilerinin istihdam edilmesi işgörenlerin ruh ve sağlığı açısından önemli bir gelişme olacaktır

Sonuç olarak hızlı endüstrileşen dünyamızda, insanlar ve örgütler var olduğu sürece çeşitli nedenlerle ortaya çıkan stresleri yok etmenin imkanı olmadığına, göre bu olguyu daha iyi tanımak, bilmek ve onunla daha iyi mücadele edebilmek 21. yüzyıl insanına ve bilim adamına düşen en temel bir görev olmaktadır.

4.4.9. İş Yeniden Yapılandırma

İş yeniden yapılandırma, bir çok program ve etkinliği kapsar. Bunlar sosyo-teknik düzenleme, işin genişletilmesi. Zenginleştirilmesi iş dönüşümü ve bağımsız çalışma gruplarının oluşturulmasıdır.

- Sosyo - teknik düzenleme: Fiziksel çevre koşullarından kaynaklanan stres yapıcıları ortadan kaldırmak amacıyla. İş yerinin fiziksel ve teknik özelliklerinin yeniden düzenlenmesidir.

- İşin genişletilmesi: Belirli bir iş ile ilgili görevlilerin çeşit ve sayısını, fazla bir beceri ve sorumluluk gerektirmeyecek şekilde arttırmaktır. Böylece işçi devri ve devamsızlığı azalmakla, verimlilik ortmakta ve kalite yükselmektedir. Ancak, bir örgütün üretim sorumlularının, bu yönetimle kesin olarak çözüleceği düşünülmemelidir.

- İşin zenginleştirilmesi: İşin, daha anlamlı, yarışmaya imkan sağlayıcı ve ödüllendirici olması amacıyla yeniden tamamlanması ve yapılandırılmasıdır.

Çalışanlara kendi çabalarının sonucunda ortaya çıkan ürünlerin sahipliğinde daha fazla pay vermeyi amaçlar. Böylece bu kişiler daha fazla bağımsızlık ve sorumluluk taşıyacaklardır.

- İş Dönüşümü: İşin doğası gereği stres dolu olması, işin üzerinde herhangi bir düzeltmenin yapılmasının imkansız olması nedeniyle başvuru bir yöntemdir.

- Bağımsız çalışması grupların: yapılan işin bölümlere ayrılarak. Farklı işgörenler tarafından yapılması yerine, tüm üretim sürecinin bir çalışma grubu tarafından yapılmalıdır.

- Yukarıda saydığımız ve kısaca açıkladığımız bu teknikler yardımıyla örgütte pek çok yararlı olayın ortaya çıktığı istatistiklerle saptanmıştır. Uygulanan bu teknikler sayesinde verimlilik artmakta, hammadde kaybı ve kaza olanları azalmaktadır.

4.4.10.Çalışanların Rollerinin Yeniden Tanımlanması

Örgütte çalışan personel yetki ve sorumlulukları yeniden saptanır ve tanımlanırsa rol belirsizliğinden kaynaklanan stres azaltılabilir. Yönetim, işler arasındaki geçişmeleri ve çalışanların değer yargıları ve ölçütleri arasındaki birbirine zıt davranış kalıplarını saptama yeteneğinde olmalıdır.

Rol çalışması ve belirsizlik daha önce önemli bir kişisel stres kaynağı olarak ifade edilmişti. Strese sebep olan örgütsel rolleri berraklaştırmak ve çatışmayı azaltmak yönetimin bir görevidir.

4.4.11.Haberleşme ve İletişimin Yeniden Düzenlenmesi

Örgütlere dinamizm veren önemli faktörlerden birisi haberleşmedir. Organizasyon içindeki haber, veri, detay ve mesaj akışını insan vücudundaki kan dolaşımına benzetmek mümkündür. Organizasyon birimi yöneticisi ve mensupları, olayların akış ilişkilerini kaybedecekler. Görevlerini tam olarak yapamamanın verdiği bir stres ile tipik stres davranışlarına yöneleceklerdir. Bu stres faktörünü ortadan kaldırmanın en önemli yolu organizasyon içinde etkin bir haberleşme ve raporlama sistemini oluşturmak ve haberleşmeyi kolaylaştırıcı yönetim tekniklerinden yararlanmaktır (Koçel,1995,s169).

İş görenlerin örgün içinde olup bitenden haberli olmaları bir çok rol belirsizliği ve çalışmayı ortadan kaldırır. Bunun için yöneticilerin haberleşme kanalları açık tutmaları gerekmektedir. İşgörenlerin olaylar hakkında bilgilendirilmeleri stresleri azaltıcı bir etki sağlar. İşgörenlerin ayrıca örgüt içerisinde ne olup bittiğini bilmeleri, kendilerinden ne tür şikayet ve eleştiriler olduğunu öğrenmeli, bir takım yersiz şüphe ve evhamları ortadan kaldırır ve stres düzeyini azaltır.

Sonuç olarak hızla endüstrileşen dünyamızda, insanlar ve örgütler var olduğu sürece çeşitli nedenlerle ortaya çıkan stresleri yok etmenin imkanı olmadığına göre, bu olguyu daha iyi tanımak, bilmek ve onunla daha iyi mücadele edebilmek 21. yüzyıl insanına ve bilim adamına düşen en temel bir görev olmaktadır.



V.BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ile verilerin çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler yer almaktadır.

5.1. Araştırmanın Modeli:

Araştırma geçmişte yada halen mevcut olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlamaktadır. Bunu yaparken araştırma konusu olayı birey yada nesnenin kendi koşulları içinde var olduğu gibi tanımlanması esastır. Bunun için araştırmada tarama modeli kullanılmıştır.

5.2. Evren Ve Örneklem:

Araştırmanın evrenini Sakarya ilinde bulunan ortaöğretim kurum yöneticileri oluşturmaktadır. Sakarya il ve ilçelerinde bulunan 51 ortaöğretim kurumu yöneticilerine ulaşılarak doğrudan evren üzerinde çalışılmıştır.

Tablo 1. Araştırmanın Örneklerini Oluşturan Ortaöğretim Okulları

Sakarya Ortaöğretim Okulları	Müdür	Müd. Yard.	Toplam	Dönüş Oranı %
Ali Dilmen Lisesi	1	3	4	100
And. İ.H. ve İ.H. Lisesi	1	6	7	100
And. K.M.L. ve K.M.L. Lisesi	1	4	5	100
Arifiye And. Öğrt. Lisesi	1	4	5	100
Arifiye Lisesi	1	2	3	100
Atatürk Lisesi	1	4	5	100
Atso And. Tic. M. Lisesi	1	3	4	100
Erenler Yunus Çiloğlu And. M. Lisesi	1	2	3	100
Fatih And. Tek. Lis. E.M. Lisesi	1	6	7	100
Figen Sakalhoğlu And. Lisesi	1	2	3	100
H. Zehra Akkoç K. Lisesi	1	2	3	100

Mithatpaşa Lisesi	1	3	4	100
Sakarya And. Lisesi	1	3	4	100
Sakarya And. Tek. Ve end. M. Lisesi	1	6	7	100
Şehit üst. Selçuk Esadođlu Lisesi	1	2	3	100
Ticaret Lisesi	1	4	5	100
Yunus Çiloğlu And. M. Lisesi	1	2	3	100
Yirmibir Haziran Pratik Kız Sanat Okulu	1	1	2	100
Akyazı End. M. Lisesi	1	1	2	100
Akyazı Lisesi	1	1	2	100
Akyazı Ticaret Lisesi	1	1	2	100
Akyazı Anadolu Lisesi	1	1	2	100
Akyazı İmam Hatip Lisesi	1	1	2	100
Akyazı Kız Meslek Lisesi	1	1	2	100
Dokurcun Lisesi	1	-	1	100
Ferizli Halk Eğitim Merk.	1	1	2	100
Ferizli S.H. Bayram Lisesi	1	1	2	100
Ferizli Recepbey E.M. Lisesi	1	3	4	100
Geyve Lisesi	1	1	2	100
Geyve İ.H. Lisesi	1	1	2	100
Geyve Ç.P. Lisesi	1	4	5	100
Geyve K.M. Lisesi	1	2	3	100
Hendek A. Hanım And. Lisesi	1	1	2	100
Hendek E.M. Lisesi	1	3	4	100
Hendek Lisesi	1	2	3	100
Hendek İ.H. Lisesi	1	2	3	100
Hendek K. M. Lisesi	1	1	2	100
Hendek Ticaret Lisesi	1	1	2	100
Yeşilyurt Lisesi	1	-	1	100
Karapürçek M. Akif Ersoy Ç.P. L.	1	1	2	100
Karasu Sht. Üst. Abanoz Lisesi	1	2	3	100

Karasu End. Mes. Lisesi	1	2	3	100
Karasu Kız Meslek Lisesi	1	1	2	100
Karasu İ.H. Lisesi	1	1	2	100
Kaynarca Ç.P.L	1	1	2	100
Kaynarca İ.H. Lisesi	1	1	2	100
Kocaali Ç.P. Lisesi	1	2	3	100
Pamukova Ç.P. Lisesi	1	2	3	100
Sapanca Ç.P. Lisesi	1	4	5	100
Söğütlü Ç.P. Lisesi	1	1	2	100
Taraklı Lisesi	1	1	2	100
TOPLAM	51	107	158	

Yukarıdaki tabloda görülen Sakarya ilinde bulunan 51 ortaöğretim okulunda bulunan 51 müdür ve 107 müdür yardımcısına anket uygulanmıştır.

5.3.Verilerin Toplanması:

Araştırmada yararlanılmak üzere ilgili literatür incelenmiş ve konu ile ilgili tez,kitap,makale,seminer çalışması ve diğer kaynaklar taranmıştır.

Evren kapsamına alınan ortaöğretim okullarında görevli müdür ve müdür yardımcılarında araştırma amaçları doğrultusunda bilgi toplamak üzere anket tekniği kullanılmıştır.

Ortaöğretim yöneticilerine uygulanan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere dayalı maddeler,ikinci bölümde örgütsel stres kaynaklarına ilişkin 17 madde bulunmaktadır. Üçüncü bölümde stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin 11 madde yer almaktadır.

5.4.Verilerin Çözümlemesi Ve Yorumlanması:

Anket aracı ile toplanan veriler kodlanarak bilgisayara girilmiştir. Elde edilen verilerin istatistiksel çözümlenmeleri bilgisayar ortamında "SPSS for Ms Windows" paket programından yararlanılarak yapılmıştır. SPSS programı ile sorulara verilen

cevapların frekans,yüzde,ortalama, ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ayrıca denek gruplarının ortalamaları arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek üzere aynı programda varyans ve T testi uygulanmıştır. Farkın tespitinde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır. Ortaöğretim yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin denek cevaplarının değerlendirilmesinde 5'li seçenek kullanılmıştır.

(“Hiç” 1,“Az” 2, “Orta” 3, “Çok” 4, “Pek çok” 5)

Aritmetik ortalamalara göre yapılan değerlendirmelerde;

$$1,00 - 1,59 = 1$$

$$1,60 - 2,59 = 2$$

$$2,60 - 3,59 = 3$$

$$3,60 - 4,59 = 4$$

$$4,60 - 5,00 = 5$$

olarak değerlendirmeye alınmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen bulgular görev,cinsiyet ve öğrenim durumlarına göre çapraz tablolar analizine göre tablolaştırılmış ve mukayeseli olarak yorumlanmıştır.

VLBÖLÜM

-Bulgular Ve Yorumlar:

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda anket aracılığı ile elde edilen bulgular yer almakta ve gereken hallerde yorumlar yapılmaktadır.

Ortaöğretim yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerini ve çapraz dağılımlar analizlerini incelemeden önce araştırma kapsamındaki müdür ve müdür yardımcılarının kişisel özelliklerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımlarını gösteren bulgular sunulmuştur.

-Kişisel Niteliklere ilişkin Bulgular:

Ortaöğretim yöneticilerinin görev grupları, cinsiyetleri ve öğrenim durumlarına göre frekans ve yüzde dağılımları aşağıda tablolar halinde sunulmuştur.

-Görev Grupları:

Anketi cevaplayan personelin görev gruplarına göre sayıları Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo-2 Deneklerin Görev Gruplarına Göre Dağılımları

GÖREV	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Müdür	51	32.3
Müdür Yrd.	107	67.7
TOPLAM	158	100

Tablo-2 incelendiğinde görüleceği gibi göreviniz sorusunu cevaplayan 158 kişinin %32.3'ü okul müdürü, %67.7'si müdür yardımcısıdır.

-Cinsiyet Grupları:

Deneklerin cinsiyet gruplarına göre dağılımı Tablo-3'te gösterilmiştir.

Tablo-3 Deneklerin Cinsiyet Gruplarına Göre Dağılımları

CİNSİYET	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Erkek	148	93.7
Kadın	10	6.3
TOPLAM	158	100

Tablo-3 incelendiğinde görüleceği gibi cinsiyetiniz sorusuna cevaplayan 158 kişinin %93.7'si erkek, %6.3'ü kadındır. Araştırma kapsamına giren deneklerde erkek deneklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

-Öğrenim Durumu Grupları:

Deneklerin öğrenim durumu gruplarına göre dağılımı Tablo-4'te gösterilmiştir.

Tablo-4 Deneklerin Öğrenim Durumu Gruplarına Göre Dağılımları

ÖĞR. DUR.	FREKANS (N)	YÜZDE (%)
Ön Lisans	-	0
Lisans	149	94.3
Yüksek Lisans	9	5.7
Doktora	-	0
TOPLAM	158	100

Tablo-4'te görüldüğü gibi deneklerin %94.3'ü lisans, %5.7'si yüksek lisans mezunudur. Ayrıca Tablo-4'e göre ön lisans,doktora dereceli denek bulunmadığı da anlaşılmıştır.

GÖREV DEĞİŞKENİNE GÖRE ORTAÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN STRES KAYNAKLARI

Tablo 1: Ücret yetersizliği çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	8	7	8	13	15	51
	%	15.7	13.7	15.7	25.5	29.4	100
	Tüm Grup İçinde %	53.3	36.8	33.3	33.3	24.6	32.3
	Toplam %	5.1	4.4	5.1	8.2	9.5	32.3
Md.Yrd.	N	7	12	16	26	46	107
	%	6.5	11.2	15	24.3	43	100
	Tüm Grup İçinde %	46.7	63.2	66.7	66.7	75.4	67.7
	Toplam %	4.4	7.6	10.1	16.5	29.1	67.7
TOPLAM	N	15	19	24	39	61	158
	%	9.5	12	15.2	24.7	38.6	100

$$\bar{X}=4.905$$

1-Ücret Yetersizliği:

Ücret yetersizliği stres kaynağıdır maddesi okul müdürlerinde çok,pek çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. Müdür yardımcılarında yığılmanın pek çok seçeneğinde olduğu görülmektedir. (Tablo 1)

Ücretin yetersizliği okul yöneticileri için birinci sırada stres sebebi olarak gösterilmiştir. Müdür ve müdür yardımcıları arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ortaöğretim yöneticilerinin aldıkları ücreti,yaptıkları işin karşılığı olarak yeterli bulmadıkları ve elde edilen gelirin yaşamsal gerekleri karşılayamadığına olan inançlarından stres kaynağı olduğu söylenebilir.

Tablo 2: Yükselme olanağının az olması çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde	N	12	14	13	8	4	51
		%	23.5	27.5	25.5	15.7	7.8	100
		%	23.5	36.8	37.1	40	23.6	32.3
		Toplam %	7.6	8.9	8.2	5.1	2.5	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde	N	39	24	22	12	10	107
		%	36.4	22.4	20.6	11.2	9.3	100
		%	76.5	63.2	62.9	60	71.4	67.7
		Toplam %	24.7	15.2	13.9	7.6	6.3	67.7
TOPLAM		N	51	38	35	20	14	158
		%	32.3	24.1	22.2	12.7	8.9	100

$$\bar{X}=3.16$$

2-Yükselme Olanağının Az Olması:

Yükselme olanağının az olması müdür ve müdür yardımcılarında stres sebebi olarak hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 2)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 3: İş yükünün ağır olması çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde %	N	10	8	13	15	5	51
		%	19.6	15.7	25.5	29.4	9.8	100
		%	30.3	24.2	27.1	46.9	38.5	32.3
		Toplam %	6.3	5.1	8.2	9.5	3.2	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde %	N	23	25	34	17	8	107
		%	21.5	23.4	31.8	15.9	7.5	100
		%	69.7	75.8	72.3	53.1	61.5	67.7
		Toplam %	14.6	15.8	21.5	10.8	5.1	67.7
TOPLAM		N	33	33	47	32	13	158
		%	20.9	20.9	29.7	20.3	8.2	100

$$^2 \\ X=4.839$$

3-İş Yükünün Ağır Olması:

İş yükünün ağır olması okul müdürlerinde çok tercihinde yoğunlaşmaktadır. Müdür yardımcılarında ise orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 3)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının iş yükünün ağır olmasını stres kaynağı olarak görmeleri ölçeğin orta derecesine rastlamaktadır.

Okul müdürlerinin çok fazla bürokratik işlemlerle uğraşmak zorunda olması, müdür yardımcılarının ise yaptıkları işin sayısının fazla olması, karmaşık şekilde oluşan iş yükü orta seviyede stres yaşamalarına neden olmaktadır denebilir.

Tablo 4: Beklentilerin açık olmaması çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde	N	17	13	10	8	3	51
		%	33.3	25.5	19.6	15.7	5.9	100
		%	30.4	32.5	31.3	38.1	33.3	32.3
		Toplam %	10.8	8.2	6.3	5.1	1.9	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde	N	39	27	22	13	6	107
		%	36.4	25.2	20.6	12.1	5.6	100
		%	69.6	67.5	68.8	61.9	66.7	67.7
		Toplam %	24.7	17.1	13.9	8.2	3.8	67.7
TOPLAM		N	56	40	32	21	9	158
		%	35.4	25.3	20.3	13.3	5.7	100

$$\chi^2 = 0.441$$

4-İşinizde sizden beklenenin açık olmaması:

Müdür ve müdür yardımcıları için işlerinde beklenenlerin açık olmaması hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 4)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Okul yöneticileri için işlerinde beklenenin stres sebebi olmamaktadır denilebilir.

Fakat bu konuda az da olsa stres yaşadıkları görülmektedir.

Tablo 5: Mevzuatın karışık olmasına çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	5	10	11	17	8	51
	%	9.8	19.6	21.6	33.3	15.7	100
	Tüm Grup İçinde %	21.7	20.8	29.7	48.6	53.3	32.3
	Toplam %	3.2	6.3	7	10.8	5.1	32.3
Md.Yrd.	N	18	38	26	18	7	107
	%	16.8	35.5	24.3	16.8	6.5	100
	Tüm Grup İçinde %	78.3	79.2	70.3	51.4	46.7	67.7
	Toplam %	11.4	24.1	16.5	11.4	4.4	67.7
TOPLAM	N	23	48	37	35	15	158
	%	14.6	30.4	23.4	22.2	9.5	100

$$X=11.447$$

5-Mevzuatın Karışık Olması:

Mevzuatın karışık olması okul müdürlerinde çok seçeneğinde, müdür yardımcılarında az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 5)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Okul müdürlerinin müdür yardımcılara oranla daha fazla stres yaşadıkları görülmektedir. Müdürlerin müdür yardımcılara göre daha çok stres yaşamaları mevzuat yönünden sorumluluklarından kaynaklı, eğitim sisteminin hantal bürokratik yapısı, kırtasiyecilik ve politik etkilerle uygulamalara yön veren mevzuatın sık sık değişikliğe uğramasına uyum sağlamanın güçlüğünden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 6:Yetkilerin yetersiz olmasına çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	2	4	9	18	18	51
	%	3.9	7.8	17.6	35.3	35.3	100
	Tüm Grup İçinde %	10.5	16.7	22	43.9	54.5	32.3
	Toplam %	1.3	2.5	5.7	11.4	11.4	32.3
Md.Yrd.	N	17	20	32	23	15	107
	%	15.9	18.7	29.9	21.5	14	100
	Tüm Grup İçinde %	89.5	83.3	78	56.1	45.5	67.7
	Toplam %	10.8	12.7	20.3	14.6	9.5	67.7
TOPLAM	N	19	24	41	41	33	158
	%	12	15.2	25.9	25.9	20.9	100

$$\bar{X}=18.808$$

6-Yetkilerin Yetersiz Olması:

Okul müdürleri için yetkilerin yetersiz olması çok ve pek çok,müdür yardımcılarında ise orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 6)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Yetkilerin az oluşu en fazla okul müdürlerini etkilemektedir. Eğitim sisteminin merkeziyetçi yapısı nedeniyle okul müdürleri okul yönetiminde yeterli yetkiye sahip değildir. Okul müdürlerine daha fazla yetki devri çeşitli yasalar ve engeller nedeniyle mümkün değildir. Yetkilerin yetersizliği nedeniyle okul müdürlerinin zorlandığı ve yıprandığı söylenebilir.

Tablo 7: Sorumlulukların endişe yaratması çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	4	14	15	12	6	51
	%	7.8	27.5	29.4	23.5	11.8	100
	Tüm Grup İçinde %	16.7	29.3	34.1	37.5	54.5	32.3
	Toplam %	2.5	8.9	9.5	7.6	3.8	32.3
Md.Yrd.	N	20	33	29	20	5	107
	%	18.7	30.3	27.1	18.7	4.7	100
	Tüm Grup İçinde %	83.3	70.2	65.9	62.5	45.5	67.7
	Toplam %	12.7	20.9	18.4	12.7	3.2	67.7
TOPLAM	N	24	47	44	32	11	158
	%	15.2	29.7	27.8	20.3	7	100

$X=5.770$

7-Sorumlulukların Endişe Yaratması:

Müdürler için sorumlulukların endişe yaratması orta seçeneğinde, müdür yardımcılarını için az ve orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 7)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

İşle ilgili sorumlulukları yüksek olması veya yöneticilerin sorumlulukları olduğundan daha yüksek algılaması önemli bir stres kaynağıdır. Okul yöneticileri doğrudan eğitim hizmetinin üretiminde ve yönetiminden sorumlu olduklarından yarattığı endişe nedeniyle stres yaşamaları, söz konusu sorumluluklarını algılamış olduklarından kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 8:Personel değerlendirmesi çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	5	10	11	16	9	51
	%	9.8	19.6	21.6	31.4	17.6	100
	Tüm Grup İçinde %	20.8	30.3	34.4	41	30	32.3
	Toplam %	3.2	6.3	7	10.1	5.7	32.3
Md.Yrd.	N	19	23	21	23	21	107
	%	17.8	21.5	19.6	21.5	19.6	100
	Tüm Grup İçinde %	79.2	69.7	65.6	59	70	67.7
	Toplam %	12	14.6	13.3	14.6	13.3	67.7
TOPLAM	N	24	33	32	39	30	158
	%	15.2	20.9	20.3	24.7	19	100

$$X^2 = 2.998$$

8-Personel Değerlendirmede Adaletsizliklerin Olması:

Değerlendirmede adaletsizliklerin olması müdür ve müdür yardımcılarında orta seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. (Tablo 8)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bulgularda görüldüğü gibi müdür ve müdür yardımcılarını değerlendirme yöntemlerinin adaletli olmadığını, değerlendirme ölçütlerinin belirsiz ve keyfi olduğunu düşünmekte ve bu durum kendilerinde önemli ölçüde stres oluşturmaktadır. Değerlendirmenin örgütsel tedbir ve düzenlemelerle geliştirilmesi ve tüm çalışanların değerlendirme yöntemlerine karşı güvenlerinin artırılması gerekmektedir.

Tablo 9:Araç-Gereç yetersizliği çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	4	8	14	17	8	51
		%	7.8	15.7	27.5	33.3	15.7	100
		%	16	22.9	41.2	39.5	38.1	32.3
		%	2.5	5.1	8.9	10.8	5.1	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	21	27	20	26	13	107
		%	19.6	25.2	18.7	24.3	12.1	100
		%	84	77.1	58.8	60.5	61.9	67.7
		%	13.3	17.1	12.7	16.5	8.2	67.7
TOPLAM		N	25	35	34	43	21	158
		%	15.8	22.2	21.5	27.2	13.3	100

$$X=7.044$$

9-Araç Ve Gereçlerin Yetersiz Olması:

Araç-gereç yetersizliği okul müdürlerinde çok müdür yardımcılarında orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 9)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğrenci velileri ve çevre araç-gereç konusundaki taleplerini okul müdürlerine iletmeleri ve bu durumun müdürlerde gerginlik oluşturması ayrıca söz konusu araç gereçlerin temin edilmesindeki güçlükler önemli bir stres kaynağı oluşturmaktadır.

Tablo 10:Çalışmaların karşılığını alamama çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	3	9	12	17	10	51
		%	5.9	17.6	23.5	33.3	19.6	100
		%	15.8	40.9	37.5	38.6	24.4	32.3
		%	1.9	5.7	7.6	10.8	6.3	32.3
		%						
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	16	13	20	27	31	107
		%	15	12.1	18.7	25.2	29	100
		%	84.2	59.1	62.5	61.4	75.6	67.7
		%	10.1	8.2	12.7	17.1	19.6	67.7
		%						
TOPLAM		N	19	22	32	44	41	158
		%	12	13.9	20.3	27.8	25.9	100

2

$$X=5.493$$

10-Çalışmaların Karşılığını Alamamak:

Müdür ve müdür yardımcılarında çalışmaların karşılığını alamamak çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 10)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tabloda görüldüğü gibi okul yöneticilerinin çalışmalarının karşılığını alamadıklarını düşünmeleri önemli ölçüde stres oluşturmaktadır.

Bu sonuç deneklerin ücret yetersizliğine ilişkin soruya verdikleri cevaplar ile de tutarlıdır.

Tablo 11: Tarafsız kalabilme güçlüğü çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	10	15	13	8	5	51
	%	19.6	29.4	25.5	15.7	9.8	100
	Tüm Grup İçinde %	21.7	32.6	34.2	50	41.7	32.3
	Toplam %	6.3	9.5	8.2	5.1	3.2	32.3
Md.Yrd.	N	36	31	25	8	7	107
	%	33.6	29	23.4	7.5	6.5	100
	Tüm Grup İçinde %	78.3	67.4	65.8	50	58.3	67.7
	Toplam %	22.8	19.6	15.8	5.1	4.4	67.7
TOPLAM	N	46	46	38	16	12	158
	%	29.1	29.1	24.1	10.1	7.6	100

$$X=5.187$$

11-Tarafsız Kalabilme Güçlüğü:

Müdür ve müdür yardımcılarında tarafsız kalabilme güçlüğü hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 11)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tarafsız kalabilme çabası okul müdürlerinde müdür yardımcılara nazaran daha fazla stres yaşamalarına sebep olmaktadır, nedeni ise kişisel ilişkilerin görev ile ilgili kararları etkilemesini engellemek için verilen içsel mücadele olduğu söylenebilir.

Tablo 12:Üstlerle anlaşamama çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	10	14	11	11	5	51
	%	19.6	27.5	21.6	21.6	9.8	100
	Tüm Grup İçinde %	15.9	37.8	50	45.8	41.7	32.3
	Toplam %	6.3	8.9	7	7	3.2	32.3
Md.Yrd.	N	53	23	11	13	7	107
	%	49.5	21.5	10.3	12.1	6.5	100
	Tüm Grup İçinde %	84.1	62.2	50	54.2	58.3	67.7
	Toplam %	33.5	14.6	7	8.2	4.4	67.7
TOPLAM	N	63	37	22	24	12	158
	%	39.9	23.4	13.9	15.2	7.6	100

2

$$X=13.942$$

12-Üstlerle Anlaşmazlık:

Üstlerle anlaşmazlık okul müdürlerinde az seçeneğinde,müdür yardımcılarında hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 12)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Okul müdürleri,müdür yardımcılarına göre üstlerle anlaşmazlık nedeniyle daha yoğun stres yaşamaktadırlar. Bunun nedeni yöneticinin tutum ve davranışlarının iş görenler için önemli olmasıdır. Müdür yardımcılarının okul müdürlerine göre fazla sayıda üstleri bulunmadığından daha az stres yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 13:Astlarla anlaşmazlık çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	13	15	14	8	1	51
	%	25.5	29.4	27.5	15.7	2	100
	Tüm Grup İçinde %	22.4	30.6	70	29.6	25	32.3
	Toplam %	8.2	9.5	8.9	5.1	0.6	32.3
Md.Yrd.	N	45	34	6	19	3	107
	%	42.1	31.8	5.6	17.8	2.8	100
	Tüm Grup İçinde %	77.6	69.4	30	70.4	75	67.7
	Toplam %	28.5	21.5	3.8	12	1.9	67.7
TOPLAM	N	58	40	20	27	4	158
	%	36.7	31	12.7	17.1	2.5	100

$$\bar{X}=15.847$$

13-Astlarla Anlaşmazlık:

Stres sebepleri arasında astlarla anlaşmazlık okul müdürlerinde az seçeneğinde müdür yardımcılarında ise hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 13)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

Bulgularda görüldüğü gibi iş ortamında üstlerle anlaşmazlığa göre astlarla anlaşmazlık daha az stres yaratmaktadır.

İnsan kaynaklarının yönetiminde okul müdürleri kendilerini birinci derecede sorumlu görmektedirler. Bu nedenle astlarla olan anlaşmazlıklarda daha fazla stres yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 14:Haksız talepler çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde	N	6	12	12	10	11	51
		%	11.8	23.5	23.5	19.6	21.6	100
		%	17.1	30.8	36.4	34.5	50	32.3
		Toplam %	3.8	7.6	7.6	6.3	7	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde	N	29	27	21	19	11	107
		%	27.1	25.2	19.6	17.8	10.3	100
		%	82.9	69.2	63.6	65.5	50	67.7
		Toplam %	11.4	17.1	13.3	12	7	67.7
TOPLAM		N	35	39	33	29	22	158
		%	22.2	24.7	20.9	18.4	13.9	100

$$X=7.186$$

14-Öğrenci Velilerinin Haksız Talepleri:

Velilerin haksız talepleri okul müdürü ve müdür yardımcılarında az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 14)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Öğrenci velileriyle doğrudan yüz yüze gelen okul yöneticileri velilerin kişisel ve politik ilişkilerini kullanarak haksız istekler nedeniyle stres yaşamaktadırlar. Bir yandan velilere ters düşme endişesi,diğer yandan mesleki standartların korunması arasında yöneticileri etkileyerek stres yaşamalarına yol açtığı söylenebilir.

Tablo 15:İşyerinde dedikodu yapılması çapraz dağılım analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	4	15	9	15	8	51
	%	7.8	29.4	17.6	29.4	15.7	100
	Tüm Grup İçinde %	9.5	39.5	33.3	50	38.1	32.3
	Toplam %	2.5	9.5	5.7	9.5	5.1	32.3
Md.Yrd.	N	38	23	18	15	13	107
	%	35.5	21.5	16.8	14	12.1	100
	Tüm Grup İçinde %	90.5	60.5	66.7	50	61.9	67.7
	Toplam %	24.1	14.6	11.4	9.5	8.2	67.7
TOPLAM	N	42	38	27	30	21	158
	%	26.6	24.1	17.1	19	13.3	100

$$\bar{X}=15.497$$

15-İş Yerinde Dedikodu Yapılması:

İş yerinde dedikodu yapılması okul müdürlerinde orta,müdür yardımcılarında hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 15)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Okul müdürlerinin müdür yardımcılara göre dedikodu yapılmasında daha fazla stres yaşamaları,çalışanların birbirlerini arkadan çekiştirmeleri ve davranışlara kendilerine göre anlamlar yüklemelerinde daha fazla sorumlu hissettiklerinden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 16:İş ile kişilik uyumsuzluğu çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	20	13	11	5	2	51
	%	39.2	25.5	21.6	9.8	3.9	100
	Tüm Grup İçinde %	25.3	35.1	42.3	45.5	40	32.3
	Toplam %	12.7	8.2	7	3.2	1.3	32.3
Md.Yrd.	N	59	24	15	6	3	107
	%	55.1	22.4	14	5.6	2.8	100
	Tüm Grup İçinde %	74.7	64.9	57.7	54.5	60	67.7
	Toplam %	37.3	15.2	9.5	3.8	1.9	67.7
TOPLAM	N	79	37	26	11	5	158
	%	50	23.4	16.5	7	3.2	100

$$X^2 = 4.096$$

16-İş İle Kişilik Arasında Uyumsuzluk:

Okul müdürleri ve müdür yardımcılarında iş-kişilik çatışmasının veya uyumsuzluğunun önemli bir stres yaratmaması bu görevlerin meslekleşme sürecini tamamlamış olması ve bireylerin işin gereklerini yerine getirebildiği inançlarından kaynaklandığı söylenebilir. (Tablo 16)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 17: Meslek statüsünün düşük olması çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	14	15	10	9	7	51
	%	27.5	29.4	19.6	17.6	13.7	100
	Tüm Grup İçinde %	35.9	36.6	31.3	32.1	26.9	32.3
	Toplam %	8.9	9.5	6.3	5.7	4.4	32.3
Md.Yrd.	N	25	26	22	19	19	107
	%	23.4	24.3	20.6	17.8	17.8	100
	Tüm Grup İçinde %	64.1	63.4	68.8	67.9	73.1	67.7
	Toplam %	15.8	16.5	13.9	12	12	67.7
TOPLAM	N	39	41	32	28	26	158
	%	24.7	25.9	20.3	17.7	16.5	100

$$\chi^2 = 0.669$$

17-Mesleğin Statüsünün Düşük Olması:

Mesleğin statüsünün düşük olması müdür ve müdür yardımcılarında az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 17)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Günümüzde öğretmenlik mesleğinin toplum gözünde statüsünde azalma, esasen öğretmen olan eğitim yöneticilerini etkilemektedir. Toplumun mesleğe kişinin kendisinin verdiği kadar değer vermemesi iş gören üzerinde olumsuz etki yapmakta ve bireyin mesleğe karşı tutumlarını zayıflatmaktadır.

GÖREV DEĞİŞKENİNE GÖRE ORTAÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Tablo 18: Düşünmemek çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	8	16	13	11	3	51
	%	15.7	31.4	25.5	21.6	5.9	100
	Tüm Grup İçinde %	33.3	26.7	32.5	40.7	42.9	32.3
	Toplam %	5.1	10.1	8.2	7	1.9	32.3
Md.Yrd.	N	16	44	27	16	4	107
	%	15	41.1	25.2	15	3.7	100
	Tüm Grup İçinde %	66.7	73.3	67.5	59.3	57.1	67.7
	Toplam %	10.1	27.8	17.1	10.1	2.5	67.7
TOPLAM	N	24	60	40	27	7	158
	%	15.2	38	25.3	17.1	4.4	100

$$\chi^2 = 2.120$$

18-Stres Yaratan Durumu Düşünmemek:

Okul müdür ve müdür yardımcıları stresle başa çıkma yöntemi olarak ilgili durumu düşünmemek konusunda az ve orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 18)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 19: Olayın üzerine gitmek çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	3	7	16	17	8	51
	%	5.9	13.7	31.4	33.3	15.7	100
	o İçinde %	21.4	23.3	32	38.6	40	32.3
	Toplam %	1.9	4.4	10.1	10.8	5.1	32.3
Md.Yrd.	N	11	23	34	27	12	107
	%	10.3	21.5	31.8	25.2	11.2	100
	o İçinde %	78.6	76.7	68	61.4	60	67.7
	Toplam %	7	14.6	21.5	17.1	7.6	67.7
TOPLAM	N	14	30	50	44	20	158
	%	8.9	19	31.6	27.8	12.7	100

$$X=3.213$$

19-Olay Veya Durumun Üzerine Gitmek:

Okul müdürleri ve müdür yardımcıları stresle başa çıkma yöntemleri arasında olay ve durum üzerine gitmek sorusunda orta ve çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 19) Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Okul müdürleri müdür yardımcılara oranla bu yöntemi daha fazla kullanmaktadırlar.

Tablo 20:Kendini avutmak çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	7	19	14	9	2	51
	%	13.7	37.3	27.5	17.6	3.9	100
	o içinde %	20.6	33.3	33.3	45	40	32.3
	Toplam %	4.4	12	8.9	5.7	1.3	32.3
Md.Yrd.	N	27	38	28	11	3	107
	%	25.2	35.5	28.2	10.3	2.8	100
	o içinde %	79.4	66.7	66.7	55	60	67.7
	Toplam %	17.1	24.1	17.7	7	1.9	67.7
TOPLAM	N	34	57	42	20	5	158
	%	21.5	36.1	26.6	12.7	3.2	100

$$X=3.793$$

20-Kendini Avutma:

Okul müdürleri ve müdür yardımcıları stresle başa çıkma yöntemleri arasında kendini avutma sorusunda az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 20)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 21: Birini suçlama çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde	N	22	18	8	2	1	51
		%	43.1	35.3	15.7	3.9	2	100
		%	28.9	34	38.1	40	33.3	32.3
		Toplam %	13.9	11.4	5.1	1.3	0.6	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde	N	54	35	13	3	2	107
		%	50.5	32.7	12.1	2.8	1.9	100
		%	71.1	66	61.9	60	66.7	67.7
		Toplam %	34.2	22.2	8.2	1.9	1.3	67.7
TOPLAM		N	76	53	21	5	3	158
		%	48.1	33.5	13.3	3.2	1.9	100

$$X=0.917$$

21-Konu İle İlgili Olarak Birini Suçlamak:

Okul müdürleri ve müdür yardımcıları stresle başa çıkma yöntemleri arasında konu ile ilgili birini suçlamak sorusunda hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 21)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Okul müdürleri ve müdür yardımcılarında bu başa çıkma mekanizması az derecede tercih edildiği belirlenmiştir. Bunun nedeni de özellikle insan ilişkilerinden kaynaklanan stres durumlarında suçun öncelikle karşı tarafa yüklenmesi eğiliminden kaynaklandığı söylenebilir.

Tablo 22:Bedensel egzersiz çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	13	21	10	3	4	51
	%	25.5	41.2	19.6	5.9	7.8	100
	Tüm Grup İçinde %	27.1	38.9	34.5	21.4	30.8	32.3
	Toplam %	8.2	13.3	6.3	1.9	2.5	32.3
Md.Yrd.	N	35	33	19	11	9	107
	%	32.7	30.8	17.8	10.3	8.4	100
	Tüm Grup İçinde %	72.9	61.1	65.5	78.6	69.2	67.7
	Toplam %	22.2	20.9	12	7	5.7	67.7
TOPLAM	N	48	54	29	14	13	158
	%	30.4	34.2	18.4	8.9	8.2	100

$$\bar{X}=2.504$$

22-Bedensel Egzersizlerle Rahatlamak:

Stresle başa çıkma yöntemi olarak bedensel egzersiz yapma sorusunda okul müdürleri az seçeneğinde,müdür yardımcıları hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 22)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bedensel egzersizler yapmak stresle başa çıkmada çok önemli bir rol oynar. Ancak ülkemizde yetişkinlerin spor ve bedensel alışkanlıkları olmadığından deneklerimizde bu yöntemin az derecede kullanılması şaşırtıcı değildir.

Tablo 23:Gevşeme yöntemleri çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde	N	27	16	3	4	1	51
		%	52.9	31.4	5.9	7.8	2	100
		%	27	48.5	20	50	50	32.3
		Toplam %	17.1	10.1	1.9	2.5	0.6	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde	N	73	17	12	4	1	107
		%	68.2	15.9	11.2	3.7	0.9	100
		%	73	51.5	80	50	50	67.7
		Toplam %	46.2	10.8	7.6	2.5	0.6	67.7
TOPLAM		N	100	33	15	8	2	158
		%	63.3	20.9	9.5	5.1	1.3	100

$$\bar{X}=7.711$$

23-Çeşitli Gevşeme Yöntemleri Kullanmak:

Okul müdürleri ve müdür yardımcıları stresle başa çıkmada bedensel gevşeme sorusunda hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 23)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu tür teknikler beden ve zihin etkinliklerini kontrol altına almalarını amaçlamaktadır. Ancak bu tekniklerin profesyonel bir eğitimi gerektirmesi öğrenme ve kullanmayı azaltmaktadır. Tablo 22'den anlaşıldığı gibi denekler bu yöntemi az kullanmaktadırlar.

Tablo 24:Eğlence çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	6	11	14	16	4	51
	%	11.8	21.6	27.5	31.4	7.8	100
	Tüm Grup İçinde %	24	34.4	28.5	38.1	40	32.3
	Toplam %	3.8	7	8.5	10.1	2.5	32.3
Md.Yrd.	N	19	21	35	26	6	107
	%	17.8	19.6	32.7	24.3	5.6	100
	Tüm Grup İçinde %	76	65.6	71.4	61.9	60	67.7
	Toplam %	12	13.3	22.2	16.5	3.8	67.7
TOPLAM	N	25	32	49	42	10	158
	%	15.8	20.3	31	26.6	6.3	100

$$X^2 = 2.079$$

24-Eğlenceli Ortamda Bulunmak:

Stresle başa çıkma yöntemleri arasında eğlenceli ortamlarda bulunmak sorusuna okul müdürlerinde çok ve orta seçeneğinde, müdür yardımcılarında orta seçeneğinde yoğunlaşma olmuştur. (Tablo 24)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 25:Konuşma çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Müdür	N	3	4	18	19	7	51
	%	5.9	7.8	35.3	37.3	13.7	100
	Tüm Grup İçinde %	18.8	16	34	39.6	43.8	32.3
	Toplam %	1.9	2.5	11.4	12	4.4	32.3
Md.Yrd.	N	13	21	35	29	9	107
	%	12.1	19.6	32.7	27.1	8.4	100
	Tüm Grup İçinde %	81.3	84	66	60.4	56.3	67.7
	Toplam %	8.2	13.3	22.2	18.4	5.7	67.7
TOPLAM	N	16	25	53	48	16	158
	%	10.1	15.8	33.5	30.4	10.1	100

$$\bar{X}=6.574$$

25-Güvenilir Biri İle Konuşmak:

Stresle başa çıkma yöntemleri arasında güvenilir biri ile konuşma sorusunda okul müdürleri ve müdür yardımcıları orta ve çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 25) Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 26:Kültürel,sportif etkinlik çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	4	9	19	13	6	51
		%	7.8	17.6	37.3	25.5	11.8	100
		%	18.2	30	37.3	36.1	31.6	32.3
		%	2.5	5.7	12	8.2	3.8	32.3
		%						
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	18	21	32	23	13	107
		%	16.8	19.6	29.9	21.5	12.1	100
		%	81.8	70	62.7	63.9	68.4	67.7
		%	11.4	13.3	20.3	14.6	8.2	67.7
		%						
TOPLAM		N	22	30	51	36	19	158
		%	13.9	19	32.3	22.8	12	100

$$X=2.895$$

26-Kültürel Ve Sportif Etkinlikleri İzleme:

Stresle başa çıkma yöntemleri arasında kültürel ve sportif etkinlikleri izleme sorusunda okul müdürleri ve müdür yardımcıları orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 26)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu tür etkinliklerin bireyin günlük yaşantısını renklendirmesi yanı sıra bireyde duygusal arınma yoluyla psikolojik rahatlık sağlama açısından önemli bir başa çıkma konusudur.

Tablo 27:Yetenekli olunan alanlarda etkinlik çapraz dağılımlar analizi.

GOREV	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde	N	8	10	13	13	7	51
		%	15.7	19.6	25.5	25.5	13.7	100
		%	36.4	31.3	31.7	35.1	26.9	32.3
		Toplam %	5.1	6.3	8.2	8.2	4.4	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde	N	14	22	28	24	19	107
		%	13.1	20.6	26.2	22.4	17.8	100
		%	63.6	68.8	68.3	64.9	73.1	67.7
		Toplam %	8.9	13.9	17.7	15.2	12	67.7
TOPLAM		N	22	32	41	37	26	158
		%	13.9	20.3	25.9	23.4	15.5	100

$$X=0.669$$

27-Yetenekli Olunan Bir Alanda Etkinlik Gösterme:

Stresle başa çıkma yöntemleri arasında yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme sorusuna okul müdürleri ve müdür yardımcıları orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 27)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Bu etkinlikler gevşeme sağlamanın yanı sıra bireyler için kendini ifade etmenin önemli bir yolu olmaları yaygın olarak tercih edilmelerini sağladığı söylenebilir.

Tablo 28: İbadet etme çapraz dağılımlar analizi.

GÖREV	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Müdür	Tüm Grup İçinde %	N	6	13	17	9	6	51
		%	11.8	25.5	33.3	17.6	11.8	100
		%	12	35.1	41.5	42.9	66.7	32.3
		Toplam %	3.8	8.2	10.8	5.7	3.8	32.3
Md.Yrd.	Tüm Grup İçinde %	N	44	24	24	12	3	107
		%	41.1	22.4	22.4	11.2	2.8	100
		%	88	64.9	58.5	57.1	33.3	67.7
		Toplam %	27.8	15.2	15.2	7.6	1.9	67.7
TOPLAM		N	50	37	41	21	9	158
		%	31.6	23.4	25.9	13.3	5.7	100

$$\chi^2 = 17.070$$

28-İbadet Etmek:

Stresle başa çıkma yöntemleri arasında ibadet etme sorusuna okul müdürleri orta seçeneğinde, müdür yardımcılarını az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo-28)

Müdürlerin görüşleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmuştur.

İnsanlar sıkıntılı ve gergin olduğu zamanlarda sığınabilecekleri yüce bir güç arayışında olmuş, bu arayış Allah inancı olarak günümüze kadar gelmiştir. İnsanlar Allah inancının verdiği güven duygusunun neticesinde sabır, kadercilik, dua ve ibadet gibi stresle başa çıkma seçeneklerini kullanmaktadırlar.

CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ORTAÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN STRES KAYNAKLARI

Tablo29:Ücret yetersizliği çapraz dağılımlar analizi.

CİNSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	14	18	24	37	55	148
	%	9.5	12.2	16.2	25	37.2	100
	Tüm Grup İçinde %	93.3	94.7	100	94.9	90.2	93.7
	Toplam %	8.9	11.4	15.2	23.4	34.8	93.7
Kadın	N	1	1		2	6	10
	%	10	10		20	60	100
	Tüm Grup İçinde %	6.7	5.3		5.1	9.8	6.3
	Toplam %	0.6	0.6		1.3	3.8	6.3
TOPLAM	N	15	19	24	39	61	158
	%	9.5	12	15.2	24.7	38.6	100

$$X^2=3.021$$

29-Ücret Yetersizliği:

Stres kaynakları arasında bulunan ücret yetersizliği sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri pek çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 29)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ücret yetersizliği ortaöğretim yöneticilerinde çok önemli bir stres kaynağıdır denilebilir.

Tablo 30: Yükselme olanağının az olması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	47	37	32	20	12	148
	%	31.8	25	21.6	13.5	8.1	100
	Tüm Grup İçinde %	92.2	97.4	91.4	100	85.7	93.7
	Toplam %	29.7	23.4	20.3	12.7	7.5	93.7
Kadın	N	4	1	3		2	10
	%	40	10	30		20	100
	Tüm Grup İçinde %	7.8	2.6	8.6		14.3	6.3
	Toplam %	2.5	0.6	1.9		1.3	6.3
TOPLAM	N	51	38	35	20	14	158
	%	32.3	24.1	22.2	12.7	8.9	100

$$\bar{X}=4.217$$

30-Yükselme Olanağının Az Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan yükselme olanağının az olması sorusunda erkek yöneticilerde hiç ve az seçeneğinde ,kadın yöneticilerde az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 30)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Yükselme olanağının az olması az derecede stres sebebidir.

Tablo 31:İş yükünün ağır olması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	33	32	42	29	12	148
	%	22.3	21.6	28.4	19.6	8.1	100
	Tüm Grup İçinde %	100	97	89.4	90.6	92.3	93.7
	Toplam %	20.9	20.3	26.6	18.4	7.6	93.7
Kadın	N		1	5	3	1	10
	%		10	50	30	10	100
	Tüm Grup İçinde %		3	10.6	9.4	7.7	6.3
	Toplam %		0.6	3.2	1.9	0.6	6.3
TOPLAM	N	33	33	47	32	13	158
	%	20.9	20.9	29.2	20.3	8.2	100

$$X^2 = 4.849$$

31-İş Yükünün Ağır Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan iş yükünün ağır olması sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 31)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 32:İşinizde sizden beklenenin açık olmaması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	49	38	32	20	9	148
	%	33.1	25.7	21.6	13.5	6.1	100
	Tüm Grup İçinde %	87.5	95	100	95.2	100	93.7
	Toplam %	31	24.1	20.3	12.7	5.7	93.7
Kadın	N	7	2		1		10
	%	70	20		10		100
	Tüm Grup İçinde %	12.5	5		4.8		6.3
	Toplam %	4.4	1.3		0.6		6.3
TOPLAM	N	56	40	32	21	9	158
	%	35.4	25.3	20.3	13.3	5.7	100

$$\chi^2 = 6.573$$

32-İşinizde sizden beklenenin açık olmaması:

Stres kaynakları arasında bulunan işinizden beklenenin açık olmaması

sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 32)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

İş ortamında beklentilerin açık olmamasının az derecede stres sebebi olduğu söylenebilir.

Tablo 33: Mevzuatın karışık olması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	19	46	35	33	15	148
	%	12.8	31.1	23.6	22.3	10.1	100
	Tüm Grup İçinde %	82.6	95.8	94.6	94.3	100	93.7
	Toplam %	12	29.1	22.2	20.9	9.5	93.7
Kadın	N	4	2	2	2		10
	%	40	20	20	20		100
	Tüm Grup İçinde %	17.4	4.2	5.4	5.7		6.3
	Toplam %	2.5	1.3	1.3	1.3		6.3
TOPLAM	N	23	48	37	35	15	158
	%	14.6	30.4	23.4	22.2	9.5	100

X=6.215

33-Mevzuatın Karışık Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan mevzuatın karışık olması sorusunda erkek yöneticilerde az ,kadın yöneticilerde hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 33)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Mevzuatın karışık olması az derecede stres kaynağıdır denilebilir.

Tablo 34: Yetkilerin yetersiz olması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	19	22	37	37	33	148
	%	12.8	14.9	25	25	22.3	100
	Tüm Grup İçinde %	100	91.7	90.2	90.2	100	93.7
	Toplam %	12	13.9	23.4	23.4	20.9	93.7
Kadın	N		2	4	4		10
	%		20	40	40		100
	Tüm Grup İçinde %		8.3	9.8	9.8		6.3
	Toplam %		1.3	2.5	2.5		6.3
TOPLAM	N	19	24	41	41	33	158
	%	12	15.2	25.9	25.9	20.9	100

$$\chi^2 = 5.301$$

34-Yetkilerin Yetersiz Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan Yetkilerin yetersiz olması sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri orta ve çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 34) Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Eğitim sisteminin merkezden yönetilmesi nedeni ile yöneticilerin okul yönetiminde yeterince yetkiye sahip değiller. Okul yöneticilerine daha fazla yetki devredilmesi çeşitli yasal engeller nedeni ile mümkün değildir. Yetkilerin olması gerekenden az oluşu ise yöneticileri zorlamakta etkinliğini azaltmakta ve yıpratmaktadır.

Tablo 35: Sorumlulukların endişe yaratması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	21	45	41	30	11	148
	%	14.2	30.4	27.7	20.3	7.4	100
	Tüm Grup İçinde %	87.5	95.7	93.2	93.8	100	93.7
	Toplam %	13.3	28.5	25.9	19	7	93.7
Kadın	N	3	2	3	2		10
	%	30	20	30	20		100
	Tüm Grup İçinde %	12.5	4.3	6.8	6.3		6.3
	Toplam %	1.9	1.3	1.9	1.3		6.3
TOPLAM	N	24	47	44	32	11	158
	%	15.2	29.7	27.8	20.3	7	100

$$\bar{X}=2.644$$

35-Sorumlulukların Endişe Yaratması:

Stres kaynakları arasında bulunan sorumlulukların endişe yaratması sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 35)
Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 36: Personel değerlendirmede adaletsizliklerin olması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	23	32	30	36	27	148
	%	15.5	21.6	20.3	24.3	18.2	100
	Tüm Grup içinde %	95.8	97	93.8	92.3	90	93.7
	Toplam %	14.6	20.3	19	22.8	17.1	93.7
Kadın	N	1	1	2	3	3	10
	%	10	10	20	30	30	100
	Tüm Grup içinde %	4.2	3	6.3	7.7	10	6.3
	Toplam %	0.6	0.6	1.3	1.9	1.9	6.3
TOPLAM	N	24	33	32	39	30	158
	%	15.2	20.9	20.3	24.7	19	100

$$\chi^2 = 1.600$$

36-Personel Değerlendirmede Adaletsizliklerin Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan personel değerlendirmede adaletsizlikler olması sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 36)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Yöneticiler amirlerinin personel değerlendirme çalışmalarını çok güvenilir bulmayarak daha çok şahsi kanaatlerinin karıştığına inandıklarından çok derecede stres yaşadıkları söylenebilir.

Tablo 37:Araç-Gereçlerin yetersizliği capraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	23	32	32	42	19	148
	%	15.5	21.6	21.6	28.4	12.8	100
	Tüm Grup İçinde %	92	91.4	94.1	97.7	90.5	93.7
	Toplam %	14.6	20.3	20.3	26.6	12.1	93.7
Kadın	N	2	3	2	1	2	10
	%	20	30	20	10	20	100
	Tüm Grup İçinde %	8	8.6	5.9	2.3	9.5	6.3
	Toplam %	1.3	1.9	1.3	0.6	1.3	6.3
TOPLAM	N	25	35	34	43	21	158
	%	15.8	22.2	21.5	27.2	13.3	100

$$\chi^2 = 1.950$$

37-Araç Ve Gereçlerin Yetersiz Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan araç ve gereçlerin yetersiz olması sorusunda erkek yöneticilerde çok,kadın yöneticilerde orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 37)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği yöneticilerde orta derecede önemli bir stres kaynağıdır denilebilir.

Tablo 38: Çalışmaların karşılığını alamamak çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	17	21	31	42	37	148
	%	11.5	14.2	20.9	28.4	25	100
	Tüm Grup İçinde %	89.5	95.5	96.9	95.5	90.2	93.7
	Toplam %	10.8	13.3	19.6	26.6	23.4	93.7
Kadın	N	2	1	1	2	4	10
	%	20	10	10	20	40	100
	Tüm Grup İçinde %	10.5	4.5	3.1	4.5	9.8	6.3
	Toplam %	1.3	0.6	0.6	1.3	2.5	6.3
TOPLAM	N	19	22	32	44	41	158
	%	12	13.9	20.3	27.8	25.9	100

$$X=2.285$$

38-Çalışmaların Karşılığını Alamamak:

Stres kaynakları arasında bulunan çalışmaların karşılığını alamamak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri çok ve pek çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 38)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Ortaöğretim yöneticilerinde çalışmaların karşılığını alamamak dü şüncesi önemli oranda stres sebebidir.

Tablo 39:Görevde tarafsız kalabilme güçlüğü çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HiÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	42	44	36	14	12	148
	%	28.4	29.7	24.3	9.5	8.1	100
	Tüm Grup İçinde %	91.3	95.7	94.7	87.5	100	93.7
	Toplam %	26.6	27.8	22.8	8.9	7.6	93.7
Kadın	N	4	2	2	2		10
	%	40	20	20	20		100
	Tüm Grup İçinde %	8.7	4.3	5.3	12.5		6.3
	Toplam %	2.5	1.3	1.3	1.3		6.3
TOPLAM	N	46	46	38	16	12	158
	%	29.1	29.1	34.1	10.1	7.6	100

$$\bar{X}=2.650$$

39-Tarafsız Kalabilme Güçlüğü:

Stres kaynakları arasında bulunan tarafsız kalabilme güçlüğü sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 39)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 40: Üstlerle anlaşmazlık çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	60	35	20	22	11	148
	%	40.5	23.6	13.5	14.9	7.4	100
	Tüm Grup İçinde %	95.2	94.6	90.5	91.7	91.7	93.7
	Toplam %	38	22.2	12.7	13.9	7	93.7
Kadın	N	3	2	2	2	1	10
	%	30	20	20	20	10	100
	Tüm Grup İçinde %	4.8	5.4	9.1	8.3	8.3	6.3
	Toplam %	1.9	1.3	1.3	1.3	0.6	6.3
TOPLAM	N	63	37	22	24	12	158
	%	39.9	23.4	13.9	15.2	7.6	100

$$\chi^2 = 0.841$$

40-Üstlerle Anlaşmazlık:

Stres kaynakları arasında bulunan üstlerle anlaşmazlık sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 40)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 41: Astlarla anlaşmazlık çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	56	46	16	26	4	148
	%	37.8	31.1	10.8	17.6	2.7	100
	Tüm Grup İçinde %	96.6	93.9	80	96.3	100	93.7
	Toplam %	35.4	29.1	10.1	16.5	2.5	93.7
Kadın	N	2	3	4	1		10
	%	20	30	40	10		100
	Tüm Grup İçinde %	3.4	6.1	20	3.7		6.3
	Toplam %	1.3	1.9	2.5	0.6		6.3
TOPLAM	N	58	49	20	27	4	158
	%	36.7	31	12.7	17.1	2.5	100

X=7.705

41-Astlarla Anlaşmazlık:

Stres kaynakları arasında bulunan astlarla anlaşmazlık sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 41)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 42: Öğrenci velilerinin haksız talepleri çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Erkek	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	32	36	31	29	20	148
		%	21.6	24.3	20.9	19.6	13.5	100
		%	91.4	92.3	93.9	100	90.9	93.7
		%	20.3	22.8	19.6	18.4	12.7	93.7
Kadın	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	3	3	2		2	10
		%	30	30	20		20	100
		%	8.6	7.7	6.1		9.1	6.3
		%	1.9	1.9	1.3		1.3	6.3
TOPLAM		N	35	39	33	29	22	158
		%	22.2	24.7	20.9	18.4	13.9	100

$$\bar{X}=2.666$$

42-Öğrenci Velilerinin Haksız Talepleri:

Stres kaynakları arasında bulunan öğrenci velilerinin haksız talepleri sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 42)
Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 43: İşyerinde dedikodu yapılması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	39	35	26	29	19	148
	%	26.4	23.6	17.6	19.6	12.8	100
	Tüm Grup İçinde %	92.9	92.1	96.3	96.7	90.5	93.7
	Toplam %	24.7	22.2	16.5	18.4	12	93.7
Kadın	N	3	3	1	1	2	10
	%	30	30	10	10	20	100
	Tüm Grup İçinde %	7.1	7.9	3.7	3.3	9.5	6.3
	Toplam %	1.9	1.9	0.6	0.6	1.3	6.3
TOPLAM	N	42	38	27	30	21	158
	%	26.6	24.1	17.1	19	13.3	100

$$\chi^2 = 1.334$$

43-İş Yerinde Dedikodu Yapılması:

Stres kaynakları arasında bulunan işyerinde dedikodu yapılması sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 43)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 44: İş ve kişilik arasındaki uyumsuzluk çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	39	35	26	29	19	148
	%	26.4	23.6	17.6	19.6	12.8	100
	Tüm Grup İçinde %	92.9	92.1	96.3	96.7	90.5	93.7
	Toplam %	24.7	22.2	16.5	16.4	12	93.7
Kadın	N	3	3	1	1	2	10
	%	30	30	10	10	20	100
	Tüm Grup İçinde %	7.1	7.9	3.7	3.3	9.5	6.3
	Toplam %	1.9	1.9	0.6	0.6	1.3	6.3
TOPLAM	N	42	38	27	30	21	158
	%	26.6	24.1	17.1	19	13.3	100

$$X=10.892$$

44-İş İle Kişilik Arasında Uyumsuzluk:

Stres kaynakları arasında bulunan iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk sorusunda erkek yöneticilerde hiç,kadın yöneticilerde orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 44)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Erkek yöneticiler için iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk az derecede stres kaynağı iken kadın yöneticiler için orta derecede stres kaynağıdır. Bunun nedeni kadın yöneticilerin insan kaynakları yönetiminde yapısal nedenlerden dolayı daha zorlandıkları söylenebilir.

Tablo 45: Mesleğin statüsünün düşük olması çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	36	40	29	26	17	148
	%	24.3	27	19.6	17.6	11.5	100
	Tüm Grup İçinde %	92.3	97.6	90.6	92.9	94.4	93.7
	Toplam %	22.8	25.3	18.4	16.5	10.8	93.7
Kadın	N	3	1	3	2	1	10
	%	30	10	30	20	10	100
	Tüm Grup İçinde %	7.7	2.4	90.4	7.1	5.6	6.3
	Toplam %	1.9	0.6	1.9	1.3	0.6	6.3
TOPLAM	N	39	41	32	28	18	158
	%	24.7	25.9	20.3	17.7	11.4	100

X=1.719

45-Mesleğin Statüsünün Düşük Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan mesleğin statüsünün düşük olması sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri az ve orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 45) Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

CİNSİYET DEĞİŞKENİNE GÖRE ORTAÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARI

Tablo 46: Düşünmemek çapraz dağılımlar analizi.

CİNSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	23	55	39	24	7	148
	%	15.5	37.2	26.4	16.2	4.7	100
	Tüm Grup İçinde %	95.8	91.7	97.5	88.9	100	93.7
	Toplam %	14.6	34.8	24.7	15.2	4.4	93.7
Kadın	N	1	5	1	3		10
	%	10	50	10	30		100
	Tüm Grup İçinde %	4.2	8.3	2.5	11.1		6.3
	Toplam %	0.6	3.2	0.6	1.9		6.3
TOPLAM	N	24	60	40	27	7	158
	%	15.2	38	25.3	17.1	4.4	100

$$X^2 = 3.100$$

46-Stres Yaratan Durumu Düşünmemek:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak stres yaratan durumu düşünmemek sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 46)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 47: Olayın üzerine gitmek çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Erkek	Tüm Grup İçinde	N	13	29	44	42	20	148
		%	8.8	19.6	29.7	48.4	13.5	100
		%	92.9	96.7	88	95.5	100	93.7
		Toplam %	8.2	18.4	27.8	96.6	12.7	93.7
Kadın	Tüm Grup İçinde	N	1	1	6	2		10
		%	10	10	60	20		100
		%	7.1	3.3	12	4.5		6.3
		Toplam %	0.6	0.6	3.8	1.3		6.3
TOPLAM		N	14	30	50	44	20	158
		%	8.9	19	31.6	27.8	12.7	100

$$X^2 = 4.769$$

47-Olay Veya Durumun Üzerine Gitmek:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak olay veya durumun üzerine gitmek sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 47)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 48:Kendini avutmak çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Erkek	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	31	53	40	19	5	148
		%	20.9	35.8	27	12.8	3.4	100
		%	91.2	93	95.2	95	100	93.7
		%	19.6	33.5	25.3	12	3.2	93.7
Kadın	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	3	4	2	1		10
		%	30	40	20	10		100
		%	8.8	7	4.8	5		6.3
		%	1.9	2.5	1.3	0.6		6.3
TOPLAM		N	34	57	42	20	5	158
		%	21.5	36.1	26.6	12.7	3.2	100

χ^2
X=0.974

48-Kendini Avutma:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak kendini avutma sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 48)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 49: Birini suçlama çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	71	49	20	5	3	148
	%	48	33.1	13.5	3.4	2	100
	Tüm Grup İçinde %	93.4	92.1	95.2	100	100	93.7
	Toplam %	44.9	31	12.7	3.2	1.9	93.7
Kadın	N	5	4	1			10
	%	50	40	10			100
	Tüm Grup İçinde %	6.6	7.5	4.8			6.3
	Toplam %	3.2	2.5	0.6			6.3
TOPLAM	N	76	53	21	5	3	158
	%	48.1	33.5	13.3	3.2	1.9	100

$$\chi^2 = 0.768$$

49-Konu İle İlgili Olarak Birini Suçlamak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak konu ile ilgili birini suçlamak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 49)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 50: Bedensel egzersiz çapraz dağılımlar analizi.

CİNSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	44	53	26	13	12	148
	%	29.7	35.8	17.6	8.8	8.1	100
	Tüm Grup İçinde %	91.7	98.1	89.7	92.9	92.3	93.7
	Toplam %	27.8	33.5	16.5	8.2	7.6	93.7
Kadın	N	4	1	3	1	1	10
	%	40	10	30	10	10	100
	Tüm Grup İçinde %	8.3	1.9	10.3	7.1	7.7	6.3
	Toplam %	2.5	0.6	1.9	0.6	0.6	6.3
TOPLAM	N	48	54	29	14	13	158
	%	30.4	34.2	18.4	8.9	8.2	100

$$\chi^2 = 2.996$$

50-Bedensel Egzersizlerle Rahatlamak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak bedensel egzersizlerle rahatlamak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 50)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 51:Gevşeme yöntemleri çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	91	33	14	8	2	148
	%	61.5	22.3	9.5	5.4	1.4	100
	Tüm Grup İçinde %	91	100	93.3	100	100	93.7
	Toplam %	57.6	20.9	8.9	5.1	1.3	93.7
Kadın	N	9		1			10
	%	90		10			100
	Tüm Grup İçinde %	9		6.7			6.3
	Toplam %	5.7		0.6			6.3
TOPLAM	N	100	33	15	8	2	158
	%	63.3	20.9	9.5	5.1	1.3	100

2

$$X=4.112$$

51-Çeşitli Gevşeme Yöntemleri Kullanmak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 51)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 52:Eğlence çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	24	28	46	40	10	148
	%	16.2	18.9	31.1	27	6.8	100
	Tüm Grup İçinde %	96	87.5	93.9	95.2	100	93.7
	Toplam %	15.2	17.7	29.1	25.2	6.3	93.7
Kadın	N	1	4	3	2		10
	%	10	40	30	20		100
	Tüm Grup İçinde %	4	12.5	6.1	4.8		6.3
	Toplam %	0.6	2.5	1.9	1.3		6.3
TOPLAM	N	25	32	49	42	10	158
	%	15.8	20.3	31	26.6	6.3	100

$$X=3.137$$

52-Eğlenceli Ortamda Bulunmak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak eğlenceli ortamda bulunmak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 52)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 53:Konuşma çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
Erkek	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	15	23	49	48	13	148
		%	10.1	15.5	33.1	32.4	8.8	100
		%	93.8	92	92.5	100	81.3	93.7
		%	9.5	14.6	31	30.4	8.2	93.7
Kadın	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	1	2	4		3	10
		%	10	20	40		30	100
		%	6.3	8	7.5		18.8	6.3
		%	0.6	1.3	2.5		1.9	6.3
TOPLAM		N	16	25	53	48	16	158
		%	10.1	15.8	33.5	30.4	10.1	100

$$X^2 = 7.657$$

53-Güvenilir Biri İle Konuşmak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak güvenilir biri ile konuşmak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 53)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 54:Kültürel,sportif etkinlik çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	19	28	49	33	19	148
	%	12.8	18.9	33.1	22.3	12.8	100
	Tüm Grup İçinde %	86.4	93.3	96.1	91.7	100	93.7
	Toplam %	12	17.7	31	20.9	12	93.7
Kadın	N	3	2	2	3		10
	%	30	20	20	30		100
	Tüm Grup İçinde %	13.6	6.7	3.9	8.3		6.3
	Toplam %	1.9	1.3	1.3	1.9		6.3
TOPLAM	N	22	30	51	36	19	158
	%	13.9	19	32.3	22.8	12	100

2

$$X=4.014$$

54-Kültürel Ve Sportif Etkinlikleri İzleme:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak kültürel ve sportif etkinlikleri izleme sorusunda erkek yöneticiler orta,kadın yöneticiler az seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 54)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 55:Yetenekli olunan alanlarda etkinlik çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	20	30	39	34	25	148
	%	13.5	20.3	26.4	23	16.9	100
	Tüm Grup İçinde %	90.9	93.8	95.1	91.9	96.2	93.7
	Toplam %	12.7	19	24.7	21.5	15.8	93.7
Kadın	N	2	2	2	3	1	10
	%	20	20	20	30	10	100
	Tüm Grup İçinde %	9.1	6.3	4.9	8.1	3.8	6.3
	Toplam %	1.3	1.3	1.3	1.9	0.6	6.3
TOPLAM	N	22	32	41	37	26	158
	%	13.9	20.3	25.9	23.4	16.5	100

$$\chi^2 = 0.897$$

55-Yetenekli Olunan Bir Alanda Etkinlik Gösterme:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 55)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 56: İbadet etme çapraz dağılımlar analizi.

CINSİYET	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
Erkek	N	47	34	38	20	9	148
	%	31.8	23	25.7	13.5	6.1	100
	Tüm Grup İçinde %	94	91.9	92.7	95.2	100	93.7
	Toplam %	29.7	21.5	24.1	12.7	5.7	93.7
Kadın	N	3	3	3	1		10
	%	30	30	30	10		100
	Tüm Grup İçinde %	6	8.1	7.3	4.8		6.3
	Toplam %	1.9	1.9	1.9	0.6		6.3
TOPLAM	N	50	37	41	21	9	158
	%	31.6	23.4	25.9	13.3	5.7	100

$$X^2 = 0.969$$

56-İbadet Etmek:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak ibadet etmek sorusunda erkek yöneticilerde az, kadın yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 56)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

ÖĞRENİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ORTAÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN STRES KAYNAKLARI

Tablo 57: Ücret yetersizliği çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	15	19	23	39	53	149
	%	10.1	12.8	15.4	26.2	35.6	100
	Tüm Grup İçinde %	100	100	95.8	100	86.9	94.3
	Toplam %	9.5	12	14.6	24.7	33.5	94.3
Y.LİSANS	N			1		8	9
	%			11.1		88.9	100
	Tüm Grup İçinde %			4.2		13.1	5.7
	Toplam %			0.6		5.1	5.7
TOPLAM	N	15	19	24	39	61	158
	%	9.5	12	15.2	24.7	38.6	100

$$X^2 = 10.764$$

57-Ücret Yetersizliği:

Stres kaynakları arasında bulunan ücret yetersizliği sorusunda lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta ve çok,yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri pek çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 57)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Görev,cinsiyet,öğrenim durumu değişkenlerine göre tüm ortaöğretim yöneticileri için ücretin yetersizliği yüksek düzeyde stres sebebidir. Yapılan görevin karşılığının alınmadığı düşünülmektedir.

Tablo 58: Yükselme olanağının az olması çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	49	37	33	17	13	149
	%	32.9	24.8	22.1	11.4	8.7	100
	Tüm Grup İçinde %	96.1	97.4	94.3	85	92.9	94.3
	Toplam %	31	23.4	20.9	10.8	8.2	94.3
Y.LİSANS	N	2	1	2	3	1	9
	%	22.2	11.1	22.2	33.3	11.1	100
	Tüm Grup İçinde %	3.9	2.6	5.7	15	7.1	5.7
	Toplam %	1.3	0.6	1.3	1.9	0.6	5.7
TOPLAM	N	51	38	35	20	14	158
	%	32.3	33	22.2	12.7	8.9	100

$$\chi^2 = 4.241$$

58-Yükselme Olanağının Az Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan ücret yükselme olanağının az olması sorusunda lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az,yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 58)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 59: İş yükünün ağır olması çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	31	32	42	31	13	149
	%	20.8	21.5	28.2	20.8	8.7	100
	Tüm Grup İçinde %	93.9	97	89.4	96.9	100	94.3
	Toplam %	19.6	20.3	26.6	19.6	8.2	94.3
Y.LİSANS	N	2	1	5	1		9
	%	22.2	11.1	55.6	11.1		100
	Tüm Grup İçinde %	6.1	3	10.6	3.1		5.7
	Toplam %	1.3	0.6	3.2	0.6		5.7
TOPLAM	N	33	33	47	32	13	158
	%	20.9	20.9	29.7	20.3	8.2	100

2

$$X=3.761$$

59-İş Yükünün Ağır Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan iş yükünün ağır olması sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 59)
Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 60: Beklentilerin açık olmaması çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	53	38	29	21	8	149
	%	35.6	25.5	19.5	14.1	5.4	100
	Tüm Grup İçinde %	94.6	95	90.6	100	88.9	94.3
	Toplam %	33.5	24.1	18	13.3	5.1	94.3
Y.LİSANS	N	3	2	3		1	9
	%	33.3	22.2	33.3		11.1	100
	Tüm Grup İçinde %	5.4	5	9.4		11.1	5.7
	Toplam %	1.9	1.3	1.9		0.6	5.7
TOPLAM	N	56	40	32	21	9	158
	%	35.4	25.3	20.3	13.3	5.7	100

$$\chi^2 = 2.614$$

60-İşinizde sizden beklenenin açık olmaması:

Stres kaynakları arasında bulunan işinizde sizden beklenenin açık olmaması sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 60)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 61: Mevzuatın karışık olmasına çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	20	46	36	33	14	149
	%	13.4	30.9	24.2	22.1	9.4	100
	Tüm Grup İçinde %	87	95.8	97.3	94.3	93.3	94.3
	Toplam %	12.7	29.1	22.8	20.9	8.9	94.3
Y.LİSANS	N	3	2	1	2	1	9
	%	33.3	22.2	11.1	22.2	11.1	100
	Tüm Grup İçinde %	13	4.2	2.7	5.7	6.7	5.7
	Toplam %	1.9	1.3	0.6	1.3	0.6	5.7
TOPLAM	N	23	48	37	35	15	158
	%	14.6	30.4	23.4	22.2	9.5	100

$$X^2 = 3.164$$

61-Mevzuatın Karışık Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan mevzuatın karışık olması sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 61)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 62: Yetkilerin yetersiz olmasına çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	16	23	39	40	31	149
		%	10.7	15.4	26.2	26.8	20.8	100
		%	84.2	95.8	95.1	97.6	93.9	94.3
		%	10.1	14.6	24.7	25.3	19.6	94.3
Y.LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	3	1	2	1	2	9
		%	33.3	11.1	22.2	11.1	22.2	100
		%	15.8	4.2	4.9	2.4	6.1	5.7
		%	1.9	0.6	1.3	0.6	1.3	5.7
TOPLAM		N	19	24	41	41	33	158
		%	12	15.2	25.9	25.9	20.9	100

$$\chi^2 = 4.577$$

62-Yetkilerin Yetersiz Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan ücret yetersizliği sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 62)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 63: Sorumlulukların endişe yaratması çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	24	43	42	29	11	149
	%	16.1	28.9	28.2	19.5	7.4	100
	Tüm Grup İçinde %	100	91.5	95.5	90.6	100	94.3
	Toplam %	15.2	27.2	26.6	18.4	7	94.3
Y.LİSANS	N		4	2	3		9
	%		44.4	22.2	33.3		100
	Tüm Grup İçinde %		8.5	4.5	9.4		5.7
	Toplam %		2.5	1.3	1.9		5.7
TOPLAM	N	24	47	44	32	11	158
	%	15.2	29.7	27.8	20.3	7	100

$$\chi^2 = 3.722$$

63-Sorumlulukların Endişe Yaratması:

Stres kaynakları arasında bulunan ücret yetersizliği sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 63)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 64:Personel değerlendirmesi çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	22	29	31	39	28	149
	%	14.8	19.5	20.8	26.2	18.8	100
	Tüm Grup İçinde %	91.7	87.9	96.9	100	93.3	94.3
	Toplam %	13.9	18.4	20	24.7	17.7	94.3
Y.LİSANS	N	2	4	1		2	9
	%	22.2	44.4	11.1		22.2	100
	Tüm Grup İçinde %	8.3	12.1	3.1		6.7	5.7
	Toplam %	1.3	2.5	0.6		1.3	5.7
TOPLAM	N	24	33	32	39	30	158
	%	15.2	20.9	20.3	24.7	19	100

$$X=5.649$$

64-Personel Değerlendirmede Adaletsizliklerin Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan personel değerlendirmede adaletsizliklerin olması sorusunda lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri çok,yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 64)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Tablo 65:Araç-Gereç yetersizliği çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	25	32	33	40	19	149
	%	16.8	21.5	22.1	26.8	12.8	100
	Tüm Grup İçinde %	100	91.4	97.1	93	90.5	94.3
	Toplam %	15.8	20.3	20.9	25.3	12	94.3
Y.LİSANS	N		3	1	3	2	9
	%		33.3	11.1	33.3	22.2	100
	Tüm Grup İçinde %		8.6	2.9	7	9.5	5.7
	Toplam %		1.9	0.6	1.9	1.3	5.7
TOPLAM	N	25	35	34	43	21	158
	%	15.8	22.2	21.5	27.2	13.3	100

2

$$X=3.233$$

65-Araç Ve Gereçlerin Yetersiz Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan araç ve gereçlerin yetersiz olması sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 65)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 66: Çalışmaların karşılığını alamama çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	18	21	29	42	39	149
	%	12.1	14.1	19.5	28.2	26.2	100
	Tüm Grup İçinde %	94.7	95.5	90.6	95.5	95.1	94.3
	Toplam %	11.4	13.3	18.4	25.6	24.7	94.3
Y.LİSANS	N	1	1	3	2	2	9
	%	11.1	11.1	33.3	22.2	22.2	100
	Tüm Grup İçinde %	5.3	4.5	9.4	4.5	4.9	5.7
	Toplam %	0.6	0.6	1.9	1.3	1.3	5.7
TOPLAM	N	19	22	32	44	41	158
	%	12	13.9	20.3	27.8	25.9	100

$$X^2 = 1.027$$

66-Çalışmaların Karşılığını Alamamak:

Stres kaynakları arasında bulunan çalışmaların karşılığını alamamak sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri çok seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 66)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Mevcut cevaplar ücret yetersizliği sorusundaki cevapları desteklemektedir. Önemli oranda stres sebebi olduğu söylenebilir.

Tablo 67: Tarafsız kalabilme güçlüğü çapraz dağılımlar analizi.

ÖGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	45	42	35	15	12	149
	%	30.2	28.2	23.5	10.1	8.1	100
	Tüm Grup İçinde %	97.8	91.3	92.1	93.8	100	94.3
	Toplam %	28.5	26.6	22.2	9.5	7.6	94.3
Y.LİSANS	N	1	4	3	1		9
	%	11.1	44.4	33.3	11.1		100
	Tüm Grup İçinde %	2.2	8.7	7.9	6.3		5.7
	Toplam %	0.6	2.5	1.9	0.6		5.7
TOPLAM	N	46	46	38	16	12	158
	%	29.1	29.1	24.1	10.1	7.6	100

$$X^2 = 2.909$$

67-Tarafsız Kalabilme Güçlüğü:

Stres kaynakları arasında bulunan tarafsız kalabilme güçlüğü sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 67)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 68:Üstlerle anlaşamama çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	59	36	19	24	11	149
	%	39.6	24.2	12.8	16.1	7.4	100
	Tüm Grup İçinde %	93.7	97.3	86.4	100	91.7	94.3
	Toplam %	37.3	22.8	12	15.2	7	94.3
Y.LİSANS	N	4	1	3		1	9
	%	44.4	11.1	33.3		11.1	100
	Tüm Grup İçinde %	6.3	2.7	13.6		8.3	5.7
	Toplam %	2.5	0.6	1.9		0.6	5.7
TOPLAM	N	63	37	22	24	12	158
	%	39.9	23.4	13.9	15.2	7.6	100

$$\chi^2 = 4.854$$

68-Üstlerle Anlaşmazlık:

Stres kaynakları arasında bulunan üstlerle anlaşmazlık sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 68)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 69:Astlarla anlaşmazlık çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	54	48	19	26	2	149
	%	36.2	32.2	12.8	17.4	1.3	100
	Tüm Grup İçinde %	93.1	98	95	96.3	50	94.3
	Toplam %	34.2	30.4	12	16.5	1.3	94.3
Y.LİSANS	N	4	1	1	1	2	9
	%	44.4	11.1	11.1	11.1	22.2	100
	Tüm Grup İçinde %	6.9	2	5	5	50	5.7
	Toplam %	2.5	0.6	0.6	0.6	1.3	5.7
TOPLAM	N	58	49	20	27	4	158
	%	36.7	31	12.7	17.1	2.5	100

2

$$X=16.208$$

69-Astlarla Anlaşmazlık:

Stres kaynakları arasında bulunan astlarla anlaşmazlık sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 69)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmaktadır.

Astlarla anlaşmazlık hususunda yüksek lisans mezunu yöneticilerin daha hassas olduğu söylenebilir. Fakat genel ortalamada az derece stres sebebi olduğu görülmektedir.

Tablo 70:Haksız talepler çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	34	36	30	28	21	149
		%	22.8	24.2	20.1	18.8	14.1	100
		%	97.1	92.3	90.9	96.6	95.5	94.3
		%	21.5	22.8	19	17.7	13.3	94.3
		%						
Y.LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	1	3	3	1	1	9
		%	11.1	33.3	33.3	11.1	11.1	100
		%	2.9	7.7	9.1	3.4	4.5	5.7
		%	0.6	1.9	1.9	0.6	0.6	5.7
		%						
TOPLAM		N	35	39	33	29	22	158
		%	22.2	24.7	20.9	18.4	13.9	100

$$X=1.849$$

70-Öğrenci Velilerinin Haksız Talepleri:

Stres kaynakları arasında bulunan öğrenci velilerinin haksız talepleri sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 70)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 71:İşyerinde dedikodu yapılması çapraz dağılım analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	39	35	27	27	21	149
	%	26.2	23.5	18.1	18.1	14.1	100
	Tüm Grup İçinde %	92.9	92.1	100	90	100	94.3
	Toplam %	24.7	22.2	17.1	17.1	13.3	94.3
Y.LİSANS	N	3	3		3		9
	%	33.3	33.3		33.3		100
	Tüm Grup İçinde %	7.1	7.9		10		5.7
	Toplam %	1.9	1.9		1.9		5.7
TOPLAM	N	42	38	27	30	21	158
	%	26.6	24.1	17.1	19	13.3	100

2

$$X=4.439$$

71-İş Yerinde Dedikodu Yapılması:

Stres kaynakları arasında bulunan iş yerinde dedikodu yapılması sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 71)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 72:İş ile kişilik uyumsuzluğu çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	75	34	25	10	5	149
	%	50.3	22.8	16.8	6.7	3.4	100
	Tüm Grup İçinde %	94.9	91.9	96.2	90.9	100	94.3
	Toplam %	47.5	21.5	15.8	6.3	3.2	94.3
Y.LİSANS	N	4	3	1	1		9
	%	44.4	33.3	11.1	11.1		100
	Tüm Grup İçinde %	5.1	8.1	3.8	9.1		5.7
	Toplam %	2.5	1.9	0.6	0.6		5.7
TOPLAM	N	79	37	26	11	5	158
	%	50	23.4	16.5	7	3.2	100

$$X^2 = 1.163$$

72-İş İle Kişilik Arasında Uyumsuzluk:

Stres kaynakları arasında bulunan iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluk sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 72)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 73: Meslek statüsünün düşük olması çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	36	40	30	26	17	149
	%	24.2	26.8	20.1	17.4	11.4	100
	Tüm Grup İçinde %	92.3	97.6	93.8	92.9	94.4	94.3
	Toplam %	22.8	25.3	19	16.5	10.8	94.3
Y.LİSANS	N	3	1	2	2	1	9
	%	33.3	11.1	22.2	22.2	11.1	100
	Tüm Grup İçinde %	7.7	2.4	6.3	7.1	5.6	5.7
	Toplam %	1.9	0.6	1.3	1.3	0.6	5.7
TOPLAM	N	39	41	32	28	18	158
	%	24.7	25.9	20.3	17.7	11.4	100

$$X^2 = 1.227$$

73-Mesleğin Statüsünün Düşük Olması:

Stres kaynakları arasında bulunan mesleğin statüsünün düşük olması sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 73)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

ÖĞRENİM DURUMU DEĞİŞKENİNE GÖRE ORTAÖĞRETİM YÖNETİCİLERİNİN STRESLE BAŞA ÇIKMAYA YOLLARI

Tablo 74: Düşünmemek çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	23	56	37	26	7	149
	%	15.4	37.6	24.8	17.4	4.7	100
	Tüm Grup İçinde %	95.8	93.3	92.5	96.3	100	94.3
	Toplam %	14.6	35.4	23.4	16.5	4.4	94.3
Y.LİSANS	N	1	4	3	1		9
	%	11.1	44.4	33.3	11.1		100
	Tüm Grup İçinde %	4.2	6.7	7.5	3.7		5.7
	Toplam %	0.6	2.5	1.9	0.6		5.7
TOPLAM	N	24	60	40	27	7	158
	%	15.2	38	25.3	17.1	4.4	100

$$\chi^2 = 1.074$$

74-Stres Yaratan Durumu Düşünmemek:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak stres yaratan durumu düşünmemek sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 74)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 75:Olayın üzerine gitmek çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	14	26	48	42	19	149
	%	9.4	17.4	32.2	28.2	12.8	100
	Tüm Grup İçinde %	100	86.7	96	95.5	95	94.3
	Toplam %	8.9	16.5	30.4	26.6	12	94.3
Y.LİSANS	N		4	2	2	1	9
	%		44.4	22.2	22.2	11.1	100
	Tüm Grup İçinde %		13.3	4	4.5	5	5.7
	Toplam %		2.5	1.3	1.3	0.6	5.7
TOPLAM	N	14	30	50	44	20	158
	%	8.9	19	31.6	27.8	12.7	100

$$X^2 = 4.497$$

75-Olay Veya Durumun Üzerine Gitmek:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak olay ve durumun üzerine gitmek sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 75)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 76:Kendini avutmak çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	32	55	39	18	5	149
	%	21.5	36.9	26.2	12.1	3.4	100
	Tüm Grup İçinde %	94.1	96.5	92.9	90	100	94.3
	Toplam %	20.3	34.8	24.7	11.4	3.2	94.3
Y.LİSANS	N	2	2	3	2		9
	%	22.2	22.2	33.3	22.2		100
	Tüm Grup İçinde %	5.9	3.5	7.1	10		5.7
	Toplam %	1.3	1.3	1.9	1.3		5.7
TOPLAM	N	34	57	42	20	5	158
	%	21.5	36.1	26.6	12.7	3.2	100

$$X=1.665$$

76-Kendini Avutma:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak kendini avutma sorusunda lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az,yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 76)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 77: Birini suçlama çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERILER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	73	49	19	5	3	149
	%	49	32.9	12.8	3.4	2	100
	Tüm Grup İçinde %	96.1	92.5	90.5	100	100	94.3
	Toplam %	46.2	31	12	3.2	1.9	94.3
Y.LİSANS	N	3	4	2			9
	%	33.3	44.4	22.2			100
	Tüm Grup İçinde %	3.9	7.5	9.5			5.7
	Toplam %	1.9	2.5	1.3			5.7
TOPLAM	N	76	53	21	5	3	158
	%	48.1	33.5	13.3	3.2	1.9	100

$$X^2 = 1.827$$

77-Konu İle İlgili Olarak Birini Suçlamak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak stres yaratan konu ile ilgili olarak birini suçlamak sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 77)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 78: Bedensel egzersiz çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	45	51	27	13	13	149
	%	30.2	34.2	18.1	8.7	8.7	100
	Tüm Grup İçinde %	93.8	94.4	93.1	92.9	100	94.3
	Toplam %	28.5	32.3	17.1	8.2	8.2	94.3
Y.LİSANS	N	3	3	2	1		9
	%	33.3	33.3	22.2	11.1		100
	Tüm Grup İçinde %	6.3	5.6	6.9	7.1		5.7
	Toplam %	1.9	1.9	1.3	0.6		5.7
TOPLAM	N	48	54	29	14	13	158
	%	30.4	34.2	18.4	8.9	8.2	100

$$\chi^2 = 0.947$$

78-Bedensel Egzersizlerle Rahatlamak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak bedensel egzersizlerle rahatlamak düşünmemek sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri hiç ve az seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 78)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır

Tablo 79:Gevşeme yöntemleri çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	94	30	15	8	2	149
		%	63.1	20.1	10.1	5.4	1.3	100
		%	94	90.9	100	100	100	94.3
		%	59.5	19	9.5	5.1	1.3	94.3
Y.LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	6	3				9
		%	66.7	33.3				100
		%	6	9.1				5.7
		%	3.8	1.9				5.7
TOPLAM		N	100	33	15	8	2	158
		%	63.3	20.9	9.5	5.1	1.3	100

$$X^2 = 2.235$$

79-Çeşitli Gevşeme Yöntemleri Kullanmak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak sorusunda erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 79)

Erkek ve kadın ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 80:Eğlence çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
LİSANS	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	24	30	46	40	9	149
		%	16.1	20.1	30.9	26.8	6	100
		%	96	93.8	93.9	95.2	90	94.3
		%	15.2	19	29.1	25.3	5.7	94.3
		%						
Y.LİSANS	Tüm Grup İçinde % Toplam %	N	1	2	3	2	1	9
		%	11.1	22.2	33.3	22.2	11.1	100
		%	4	6.3	6.1	4.8	10	5.7
		%	0.6	1.3	1.9	1.3	0.6	5.7
		%						
TOPLAM		N	25	32	49	42	10	158
		%	15.8	20.3	31	26.6	6.3	100

$$X^2 = 0.582$$

80-Eğlenceli Ortamda Bulunmak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak eğlenceli ortamda bulunmak sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır.

(Tablo 80)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 81:Konuşma çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	15	22	51	47	14	149
		%	10.1	14.8	34.2	31.5	9.4	100
		%	93.8	88	96.2	97.9	87.5	94.3
		%	9.5	13.9	32.3	29.7	8.9	94.3
		%						
Y.LİSANS	Tüm Grup İçinde Toplam %	N	1	3	2	1	2	9
		%	11.1	33.3	22.2	11.1	22.2	100
		%	6.3	12	3.8	2.1	12.5	5.7
		%	0.6	1.9	1.3	0.6	1.3	5.7
		%						
TOPLAM		N	16	25	53	48	16	158
		%	10.1	15.8	33.5	30.4	10.1	100

$$X=4.768$$

81-Güvenilir Biri İle Konuşmak:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak güvenilir biri ile konuşmak sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır:

(Tablo 81)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 82:Kültürel,sportif etkinlik çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	21	27	49	34	18	149
	%	14.1	18.1	32.9	22.8	12.1	100
	Tüm Grup İçinde %	95.5	90	96.1	94.4	94.7	94.3
	Toplam %	13.3	17.1	31	21.5	11.4	94.3
Y.LİSANS	N	1	3	2	2	1	9
	%	11.1	33.3	22.2	22.2	11.1	100
	Tüm Grup İçinde %	4.5	10	3.9	5.6	5.3	5.7
	Toplam %	0.6	1.9	1.3	1.3	0.6	5.7
TOPLAM	N	22	30	51	36	19	158
	%	13.9	19	32.3	22.8	12	100

$$X=1.396$$

82-Kültürel Ve Sportif Etkinlikleri İzleme:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak kültürel ve sportif etkinlikleri izleme sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri az ve orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 82)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 83: Yetenekli olunan alanlarda etkinlik çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM	
LİSANS	Tüm Grup İçinde	N	22	28	39	35	25	149
		%	14.8	18.8	26.2	23.5	16.8	100
		%	100	87.5	95.1	94.6	96.2	94.3
		Toplam %	13.9	17.7	24.7	22.2	15.8	94.3
Y.LİSANS	Tüm Grup İçinde	N	4	2	2	1	9	
		%	44.4	22.2	22.2	11.1	100	
		%	12.5	4.9	5.4	3.8	5.7	
		Toplam %	2.5	1.3	1.3	0.6	5.7	
TOPLAM		N	22	32	41	37	26	158
		%	13.9	20.3	25.9	23.4	16.5	100

$$X=4.309$$

83-Yetenekli Olunan Bir Alanda Etkinlik Gösterme:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri orta seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 83)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Tablo 84: İbadet etme çapraz dağılımlar analizi.

OGR. DUR.	VERİLER	HIÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEKÇOK	TOPLAM
LİSANS	N	46	36	39	21	7	149
	%	30.9	24.2	26.2	14.1	4.7	100
	Tüm Grup İçinde %	92	97.3	95.1	100	77.8	94.3
	Toplam %	29.1	22.8	24.7	13.3	4.4	94.3
Y.LİSANS	N	4	1	2		2	9
	%	44.4	11.1	22.2		22.2	100
	Tüm Grup İçinde %	8	2.7	4.9		22.2	5.7
	Toplam %	2.5	0.6	1.3		1.3	5.7
TOPLAM	N	50	37	41	21	9	158
	%	31.6	23.4	25.9	13.3	5.7	100

$$X^2 = 7.007$$

84-İbadet Etmek:

Stresle başa çıkma yöntemlerinden biri olarak ibadet etmek sorusunda lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri hiç seçeneğinde yoğunlaşmıştır. (Tablo 84)

Lisans ve yüksek lisans mezunu ortaöğretim yöneticileri arasında 0.05 düzeyinde anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Genel olarak ortaöğretim yöneticilerinin stresle başa çıkma yöntemlerinde ibadet etmeye az derecede başvurdukları söylenebilir.

VII. BÖLÜM

Bu bölümde araştırmanın sonuçları ile bulgularına ilişkin öneriler yer almaktadır.

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Toplumsal gereklerden bir kısmını karşılamak için kurulan örgütler, amaçlarını gerçekleştirmek için iş görenleri çalıştırırlar. İş görenler ise ekonomik gelir sağlamak mal veya hizmet üretmek, toplumsal bir çevreye ait olmak, diğer insanlarla iletişim kurmak gibi gereksinimlerini karşılamak için çalışma yaşamına girerler. Örgüt ve iş gören arasında karşılıklı alışveriş süreci doğar.

İş görenin örgüt içinde sahip olduğu kaynaklar kendisinden beklenenler karşısında yetersiz kaldığında ortaya çıkan uyum güçlüğü örgütsel kaynaklı stresi yaratır.

Örgütsel stres iş gören açısından bedensel ve ruhsal sorunlara yol açarken, örgüt açısından verim düşüklüğü ise devamsızlık, sigorta ödemelerinin artması, işten ayrılma, hırsızlık, sabotaj gibi sorunlara yol açmaktadır.

Bu araştırmanın genel amacı ortaöğretim kurumlarında görevli müdür ve müdür yardımcılarının örgütsel stres kaynaklarının neler olduğunu ve başa çıkma yollarını ortaya koymaktır.

Bu genel amaç doğrultusunda araştırmanın alt problemleri şunlardır:

- 1-Denek gruplarının örgüt ve işle ilgili başlıca stres kaynakları nelerdir?
- 2-Ortaöğretim yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma yollarında görev değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
- 3-Ortaöğretim yöneticilerinin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?
- 4- Ortaöğretim yöneticilerinin stres kaynakları ve başa çıkma yöntemlerinde öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar var mıdır?

5-Denek grupları stresle başa çıkmada hangi yöntemleri ne derecede kullanmaktadır?

Bu araştırma genel olarak stres,ayrıca ortaöğretim yöneticilerinin stres kaynaklarının neler olduğu ve stresle başa çıkma yolları konusunda bilimsel bir başvuru kaynağıdır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma evreni Sakarya ili ve ilçelerinde bulunan 51 ortaöğretim kurumlarında görevli 158 yöneticiden oluşmaktadır.

Araştırmada literatür tarama dışında alan araştırması çalışmalarında bilgi toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri kanalı ve yardımıyla deneklere ulaşılmış büyük bir bölümü ile görüşülerek anketlerin geri dönüşü sağlanmıştır. Toplanan anketlere verilen cevaplar kodlama yapılarak bilgisayara girilmiş ve SPSS paket programı ile verilerin istatistik işlemleri ve çapraz dağılım analizleri gerçekleştirilmiştir. Anlamli sonuç veren varyans analizleri incelenmiş daha sonra tüm bulgular tablolar haline getirilerek yorumlanmıştır.

SONUÇLAR

1-Tüm denek gruplarının %32.3'ü okul müdürü, %67.7'si müdür yardımcısından oluşmuştur. Müdür yardımcılarının oranının yüksek olması ortaöğretim yöneticilerinin adına varılan sonuçlarda genel değerlendirmeyi etkilemiştir.

2- Denek gruplarının %93.7'si erkek, %6.7'si kadındır.

3-Denek gruplarının %94.3'ü lisans mezunu, %5.7'si yüksek lisans mezunudur. Denek gruplarında ön lisans ve doktora mezunu ortaöğretim yöneticilerine rastlanmamıştır.

- Ortaöğretim yöneticilerinin görev değişkenine göre stres kaynakları:

Ücret yetersizliğinin müdür yardımcıları için pek çok derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Okul müdürleri için ücret yetersizliği,iş yükünün ağır olması,mevzuatın karışık olması,yetkilerin yetersiz olması,çok derecede stres kaynağı olduğu belirlenmiştir.

Müdür ve müdür yardımcılara göre çalışmaların karşılığını alamamak çok derecede stres kaynağıdır.

Sorumlulukların endişe yaratması ,personel değerlendirmede adaletsizliklerin olması,çalışırken kullanılan araç-gereç yetersizliği,müdür ve müdür yardımcıları için orta derecede stres kaynağı olduğu belirlenmiştir.

Yükselme olanağının az olması,görev sırasında tarafsız kalabilme güçlüğü,üstlerle anlaşmazlık,astlarla anlaşmazlık,velilerin haksız talepleri,iş-kişilik uyumsuzluğu,meslek statüsünün düşük olması,okul müdürleri ve müdür yardımcıları için az derecede stres kaynağı olduğu belirlenmiştir.

Müdür yardımcıları için mevzuatın karışık olması ve iş yerinde dedikodu yapılması az derecede stres kaynağı olduğu belirlenmiştir.

İşinizde sizden beklenenin açık olması,müdür ve müdür yardımcıları için hiç seçeneğinde yoğunlaşmış olup stres sebebi değildir denebilir.

-Ortaöğretim yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre stres kaynakları:

Ücret yetersizliği erkek ve kadın yöneticiler için pek çok derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Yetkilerin yetersiz olması erkek ve kadın yöneticiler için çok derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaların karşılığını alamamak erkek yöneticiler için,araç-gereç yetersizliği,tarafsız kalabilme güçlüğü,kadın yöneticiler için çok derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Yükselme olanağının az olması,velilerin haksız talepleri,iş yerinde dedikodu yapılması,meslek statüsünün düşük olması erkek ve kadın yöneticiler için az derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Mevzuatın karışık olması,tarafsız kalabilme güçlüğü,astlarla anlaşmazlık,erkek yöneticiler için,üstlerle anlaşmazlık kadın yöneticiler için az derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

İşinizde sizden beklenenin açık olmamasının erkek ve kadın yöneticiler için hiç stres kaynağı olmadığı tespit edilmiştir.

Erkek yöneticiler için iş-kişilik uyumsuzluğu,kadın yöneticiler için mevzuatın karışık olması ve astlarla anlaşmazlığın hiç stres kaynağı olmadığı tespit edilmiştir.

-Ortaöğretim yöneticilerinin öğrenim durumu değişkenine göre stres kaynakları:

Ücretin yetersizliği ve çalışmaların karşılığını alamamak lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticiler için çok derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Personel değerlendirmede adaletsizliklerin olması lisans mezunu yöneticiler için çok derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

İş yükünün ağır olması,yetkilerin yetersiz olması,araç-gereç yetersizliği,meslek statüsünün düşük olması,lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticiler için orta derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Personel değerlendirmede adaletsizliklerin olması yüksek lisans mezunu yöneticiler için orta derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Yükselme olanağının az olması,beklentilerin açık olmaması,mevzuatın karışık olması,sorumlulukların endişe yaratması,tarafsız kalabilme güçlüğü,üstlerle anlaşmazlık,velilerin haksız talepleri,iş yerinde dedikodu yapılması,lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticiler için az derecede stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir.

Astlarla anlaşmazlık,iş-kişilik uyumsuzluğu lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticiler için hiç stres kaynağı olmadığı tespit edilmiştir.

-Ortaöğretim yöneticilerinin görev değişkenine göre stresle başa çıkma yolları:

Orta öğretim müdür ve müdür yardımcıları stresle başa çıkma yöntemlerinden stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma yöntemini çok derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Stresle başa çıkma yöntemlerinden stres yaratan durumu düşünmemeye çalışmak, olay veya durumun üzerine gitmek, aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda bulunmak, kültürel ve sportif etkinlikleri izlemek, yetenekli olunan bir alanda etkinlik göstermek müdür ve müdür yardımcılarının orta derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Okul müdürlerinin ibadet etme metodunu orta derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Orta öğretim müdür ve müdür yardımcıları stresle başa çıkma yöntemlerinden kendini avutmak, konu ile ilgili birini suçlamak, bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışmak, çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak metotlarını az derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Müdür yardımcıları ibadet etme yöntemini az derecede kullandıkları belirlenmiştir.

-Ortaöğretim yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre stresle başa çıkma yolları:

Erkek ve kadın orta öğretim yöneticileri stresle başa çıkma yöntemlerinden güvenilir biri ile konuşma seçeneğini çok derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Erkek ve kadın orta öğretim yöneticileri stres yaratan durumu düşünmemek, olay veya durumun üzerine gitmek, aile fertleri veya dostlarla eğlenceli ortamlarda bulunmak, yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme seçeneğini orta derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Erkek yöneticiler kültürel ve sportif etkinlikleri izleme yöntemini kadın yöneticiler ibadet etmek maddesini orta derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Erkek ve kadın yöneticiler kendini avutmak, konu ile ilgili birini suçlamak bedensel egzersizler yapmak, çeşitli gevşeme yöntemlerini az derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Kadın yöneticiler kültürel ve sportif etkinlikleri izleme, erkek yöneticiler ise ibadet etme yöntemlerini az derecede kullandıkları belirlenmiştir.

-Ortaöğretim yöneticilerinin öğrenim durumu değişkenine göre stresle başa çıkma yolları:

Lisans ve yüksek lisans mezunu orta öğretim yöneticileri stresle başa çıkma yöntemlerinden stres yaratan durumu güvenilir biri ile konuşma seçeneğini çok derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışmak, olay ve durumun üzerine gitmek, aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlara bulunmak, kültürel ve sportif etkinlikleri izleme, yetenekli olunan bir alanda etkinlik gösterme yöntemlerini Lisans ve yüksek lisans mezunu yöneticiler orta derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Lisans ve yüksek lisans mezunu orta öğretim yöneticileri kendini avutmak, konu ile ilgili birini suçlamak, bedensel egzersizler yapmak, çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanmak ve ibadet etmek seçeneklerini az derecede kullandıkları belirlenmiştir.

Öneriler

Özellikle yöneticilerde görülen stres belirtilerinin zamanla fiziksel rahatsızlıklara dönüşebileceği düşünülerek bu konuda örgütsel stres kaynaklarına karşı gerekli önlemler alınmalıdır.

Okul müdürü ve müdür yardımcılarının yeteneklerini işlerinde tam olarak kullanabilecekleri fırsatlar kendilerine sağlanmalıdır.

İnsanlarla ilişkilerinden yapıcı olmalarının sağlanabilmesi için insan ilişkileri eğitimi verilmelidir.

İş dışında kalan zamanlarının hobiler veya sanatsal, kültürel veya sportif etkinlikleri izleyerek değerlendirecek zaman ve olanağı yaratmaları sağlanmalıdır.

Örgütsel yapının katılıktan kurtarılıp, eğitim iş görenlerinin katılımına izin veren ve iletişim yollarını açık tutan esnek surlara getirilmelidir.

Kurumun personel ücret ve değerlendirme politikaları daha adil ve yeterliğe dayalı olarak düzenlenmelidir. Müdür yardımcılarının rolleri ve sorumlulukları açıkça belirlenmelidir.

Okulların araç – gereç açısından donanımına özen gösterilmeli ve iş görenlerin verimini engelleyen eksiklikler tamamlanmalıdır.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitim etkinliklerinde, iş görenlerin daha etkili rol oynamaları açısından gerekli eğitimlerden geçirilmesi sağlanmalıdır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1-Ortaöğretim yöneticilerinin “örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri” ne ilişkin araştırmalar diğer eğitim kademelerinde ve diğer illerde de yapılmalıdır.

2-Ortaöğretim yöneticilerinin stres içerisinde çalışırken örgütsel verimi hangi boyutlarda etki ettiği araştırılabilir.

3-Örgütsel stres kaynakları ve başa çıkma yöntemleri çeşitli öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenler için araştırılabilir.

KAYNAKLAR

KİTAP

- Akat, İlder; Budak, Gönül; Gülay.**, İşletme Yönetimi, Beta, İstanbul, 1994
- Akbulut, Turhan.**, İşçi Sağlığı, İstanbul, Örünç, 1994
- Artan, İnci.**, Örgütsel Stres Kaynakları, Basisen İstanbul, 1986
- Balcı, Ali.**, Örgütsel Gelişme, Pegem, Ankara, 1995
- Baltaş, Acar, Zuhâl.**, Stres Ve Başa Çıkma Yolları, Remzi, İstanbul, 1996
- Başaran, İbrahim Ethem.**, Örgütsel Davranış, Gül, Ankara, 1991
- Budak, Gönül, Gülay.**, Zorlanan İnsan, İstanbul, Altın, 1993
- Can, Halil.**, Organizasyon ve Yönetimi, Adım, Ankara, 1992
- Can, Halil.**, Organizasyon ve Yönetimi, Siyasal, Ankara, 1994
- Can, Halil.**, Organizasyon ve Yönetimi, Siyasal, Ankara, 1997
- Çelebioğlu., Fuat.**, Davranış Açısından Örgütsel Değişim, İ.Ü., İstanbul, 1990
- Dinçer, Ömer.**, Örgüt Geliştirme, İz, İstanbul, 1994
- Donald, Norfolk.**, İş Hayatında Stres, (Çeviri, Serdaroğlu, Leyla), Form, İstanbul, 1989
- Erdoğan, İlhan.**, İşletmelerde Davranış, İstanbul, Küre, 1994
- Erdoğan, İlhan.**, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol, İstanbul, 1996
- Erdoğan, İlhan.**, İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İ.Ü. İşl. Fak., İstanbul, 1996
- Erdoğan, İlhan.**, İşletmelerde Davranış, Küre, İstanbul, 1994
- Eren, Erol.**, Örgütsel Davranış ve Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıol, İstanbul, 1996
- Eroğlu, Feyzullah.**, İş Gören Stresi, Erzurum, A. Üniv., 1989
- Ertekin, Yücel.**, Stres ve Yönetimi, Todaie, Ankara, 1993
- Ertürk, Mümin.**, İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon Beta, İstanbul, 1995
- Gülümser, Keskin.**, Örgütsel Stres, MPM, Ankara, 1997
- Gümüş, Mustafa.**, Yönetimde Başarı İçin Altın Kurallar, Alfa, İstanbul, 1995
- Güney, Salih; Demir Ayhan.**, Tepe Yöneticilerinin İşle İlgili Stres Kaynakları, MPM, Ankara, 1997
- Horney, Karen.**, Kendi Kendine Psikoanaliz, (Çev. Selçuk Budak), Açı, Ankara, 1993

- Horney, Karen.**, Ruhsal Çatışmalarımız, (Çev. Selçuk Budak), Öteki Yayınevi, Ankara, 1993
- Kaptan, Saim.**, Bilimsel Araştırma Teknikleri ve İstatistik Yöntemleri , Ankara , Bilim, 1986
- Karasar, Niyazi.**, Araştırmalarda Rapor Hazırlama , Taş, Ankara, 1984
- Kirel, Çiğdem.**, Örgütsel Stres Yönetimi, E.A.Ü., Eskişehir, 1993
- Kitiş, M. Nazmi.**, Stres Yönetimi, Ankara Üniv., 1991
- Koçel, Tamer.**, İşletme Yöneticiliği ,Beta,İstanbul ,1995
- Köknel, Özcan.**, Zorlanan İnsan, Altın, İstanbul, 1993
- M.E.B, Erkek Teknik Öğretim Genel Müd. .**,Eğitim Yönetimi,Yönetim,Yönetici,Ankara, 1999
- Norfolk, Donald.**, İş Hayatında Stres, (Çev. Leyla Serdaroğlu),Form, İstanbul, 1989
- Özkalp, Enver.**, Örgütlerde Stres, A.Ü. İ.İ.F., 1989
- Öztürk, Azim.**, İşletmelerde Stres Yönetimi, Verimlilik Dergisi, 1994
- Pehlivan, İnanet.**, Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları ,Doktora Tezi, Ankara Üniv. 1993
- Pehlivan, İnanet.**, İş Yaşamında Stres, Pegem, Ankara, 2000
- Pehlivan,İnanet.**, Yönetimde Stres Kaynakları, Programları Pegem, Ankara, 1995
- Rowshon, Arthur.**, (Çev. Şahin Cüceloğlu), "Stres Yönetimi", Sistem, İstanbul, 2000
- Sabuncuoğlu, Zeyyat.**, Örgütsel Psikoloji, Ezgi, Bursa, 1995
- Sabuncuoğlu, Zeyyat; Tüz Melek.**,Örgütsel Psikoloji, Alfa , Bursa , 1998
- Şimşek, M. Şerif.**, Yönetim ve Organizasyon , Damla, Konya, 1998
- Şimşek, Şerif; Akgemci, Tahir; Çelik, Adnan.**, Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Ankara, Nobel, 1998
- Taş, Yeşim.**, Stresle Başa Çıkmada Olumlu Bir Yaklaşım, Sistem, İstanbul, 1995
- Toker, Dereli.**, Örgütsel Davranış, Menteş, İstanbul,1993

MAKALE

- Işıksan, Vedat.**, Sosyal Hizmet Alanında Yöneticileri Etkileyen İş Stres Faktörleri, Amme İdaresi Dergisi, Haziran 1999
- Peker, Ömer.**, Yönetimi Çevirmenin Sürekliliği, Todaie, Ankara, 1995

TEZLER

Arslan, Mahire., Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları, İnönü Üni., Malatya, 1995

Kaldırımçı, Nurettin., Örgütsel Davranış Açısından Stresi Erciyes Üniversitesi, Kayseri, 1983

Zoralıoğlu, Yunus Remzi., Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları ve Stresin Örgütsel Doğurguları", Hacettepe Üniversitesi, 1998, Doktora Tezi

ARAŞTIRMALAR

Özcan, Adem., Stres Yönetimi", Sakarya Üniv., 1999, Seminer Çalışması

Telman, Nursel ., Stres ve Stresle Aktüel Başa Çıkma Yöntemleri, İstanbul ,Etibank A.Ş. 1999 ,Seminer.



EKLER

EK 1

ÖRGÜTSEL STRES VE BAŞA ÇIKMA

SAKARYA İLİ ORTA ÖĞRETİM YÖNETİCİLERİ ÖRNEĞİ



ANKET FORMU

SAKARYA – 2001

Sayın

Çalışan bireyler iş yerlerinde bazı, toplumsal ve psikolojik gereksinimlerinin karşılanmasını beklerler. Bu beklentilerin karşılanmaması veya girişilen çabaların engellenmesi bireylerde kızgınlı, endişe, kaygı, üzüntü, gerilim gibi nitelendirilen ve daha genel olarak stres olarak tanımlanan bir tepkiyi ortaya çıkarmaktadır. İş yerindeki stres, olarak tanımlanan bir tepkiyi ortaya çıkarmaktadır. İş yerindeki stres, kısa ve uzun dönemli etkileriyle personelin sağlığını ve huzurunu bozan, onu verimsizleştiren bir olgudur. Bu nedenle strese karşı gerekli önlemlerin alınabilmesi için, öncelikle iş hayatındaki stres kaynaklarının ve etkilerinin bilimsel yollarla ortaya konulması gerekir. Bu araştırmanın amacı, örgütsel stres ve kaynaklarını, stresin bu kişiler üzerindeki etkilerini ve baş etme yollarını saptamaktır.

Bu anket araştırmacının Örgütsel Stres ve Başa Çıkma Yolları konulu yüksek lisans tezine veri toplamak için okul müdürleri, müdür yardımcılarında örgütsel stres kaynakları, stresle başa çıkma yöntemleri hakkında bilgi almak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için gerekli izin Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmıştır.

Ankete verdiğiniz cevaplar yalnız bu araştırmada kullanılacak bunun dışında hiçbir kişi veya kuruma verilmeyecektir. Sizden istenilen her soruyu cevaplamanız ve her soru için yalnızca bir seçenek işaretlemenizdir. Cevabınızı verirken sizin için en uygun olan seçeneklerle ilgili parantezin bir kalemle (x) işareti koymanız yeterli olacaktır.

Değerli zamanınızı ayırdığınız ve yardımlarınız için şimdiden teşekkür eder,saygılar sunarım.

Figen SUNMAZ

A- KİŞİSEL BİLGİLER

1- Şu Andaki Göreviniz?

1. Okul Müdürü
2. Müdür Yardımcısı

2-Cinsiyetiniz ?

1. Erkek
2. Kadın

3-Öğrenim Durumunuz?

1. Ön Lisans
2. Lisans
3. Yüksek Lisans
4. Doktora

B- ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

İşini ve iş çevrenizle ilgili olarak aşağıda belirtilen hususlar sizde ne derecede stres yaratmaktadır?

	Pek çok	Çok	Orta	Az	Hiç
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. Ücretin yetersizliği	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Yükselme olanağının az olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. İş yükünün ağır olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. İşinizde sizden beklendiğinin açık olmaması.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Mevzuatın karışık olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Yetkilerin yetersiz olması	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Sorumlulukların endişe yaratması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Çalışmaların karşılığını alamamak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Üstlerle anlaşmazlık	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Astlarla anlaşmazlık	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Öğrenci velilerinin haksız talepleri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. İş yerinde dedikodu yapılması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Mesleğin statüsünün düşük olması	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

C- STRESLE BAŞA ÇIKMA

İşle ilgili çeşitli etkenlerin sizde yarattığı stresten kurtulmak için aşağıda belirtilen yöntemleri ne derecede kullanıyorsunuz? (Lütfen belirtiniz)

	Pck çok (5)	Çok (4)	Orta (3)	Az (2)	Hiç (1)
18. Stres yaratan durumu düşünmeye çalışmak, boş vermek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Olay veya durumun üstüne gitmek	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Daha önce kötü olabilirdi diye düşünmek (kendini avutmak)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Konu ile ilgili olarak birini suçlamak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Bedensel egzersizler yaparak
rahatlamaya çalışmak () () () () ()
23. Çeşitli gevşeme yöntemlerini
kullanma (meditasyon, yoga vb.) () () () () ()
24. Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli
ortamlarda birlikte olmak () () () () ()
25. Stres yaratan durumu güvenilen biri
ile konuşma () () () () ()
26. Kültürel ve sportif etkinlikleri
izlemek () () () () ()
27. Yetenekli olunan bir alanda etkinlik
gösterme (sanat, müzik, spor,
okuma vb. zevk veren uğraşlar) () () () () ()
28. İbadet etmek () () () () ()
- Başka (Lütfen Belirtiniz)

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.54.00.05.01.070/
KONU : Tez çalışması

18973

VALİLİK MAKAMINA
SAKARYA

İlimiz;Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı,Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Figen SUNMAZ, Ortaöğretim okullarında görevli bulunan Yöneticilerine yönelik “**STRES VE YÖNETİMİ**” konulu tez çalışması yapmak istediğini 22.08.2001 tarihli dilekçesinde belirtmektedir.

Eğitim Öğretimi aksatmamak kaydıyla söz konusu çalışmanın yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, tensiplerinizi arz ederim.


Aziz ERSOY
Milli Eğitim Müdürü


OLUR.

22/08/2001

Mehmet SOLGUN
Vali a.
Vali Yardımcısı

ÖZGEÇMİŞ

Figen SUNMAZ, 1964 yılında Artvin ilinde doğdu. İlköğrenimini Adıyaman Cumhuriyet İlkokulunda, ortaöğrenimini Adapazarı Atatürk lisesinde, Lise Öğrenimini Ali Dilmen Lisesinde tamamladı.1987 yılında İ.T.Ü Sakarya Mühendislik Fakültesi Endüstri Mühendisliği bölümünden mezun oldu. 1990 yılında trafik mevzuatı ve kuralları uzmanlığı eğitimini bitirdi. Daha sonra çevre bilgisi uzmanlığı ve bilgisayar eğitimini tamamladı. 1993 yılında pedagojik formasyon eğitimi aldı.

Figen SUNMAZ, 1989 yılından itibaren bir özel öğretim kurumunda müdürlük yaptı. Halen evli ve 1 çocuk annesi ticaretle meşguldür.

