



**ÖĞRETMENLERDE İŞ STRESİNİN İŞ DOYUMU VE İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ
(ANKARA YENİMAHALLE İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Bahar Tipi

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

MART, 2022

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren (3) ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Bahar

Soyadı : Tipi

Bölümü : Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

İmza :

Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : Öğretmenlerde İş Stresinin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi (Ankara Yenimahalle İlçesi Örneği)

İngilizce Adı : The Effect of Job Stress on Job Satisfaction and Job Alienation in Teachers (Ankara Yenimahalle District Example)

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Bahar Tipi

İmza:

JÜRİ ONAY SAYFASI

Bahar Tipi tarafından hazırlanan “Öğretmenlerde İş Stresinin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi (Ankara Yenimahalle İlçesi Örneği)” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

Eğitim Yönetimi ABD Gazi Üniversitesi

Başkan: Prof. Dr. Murat Gürkan GÜLCAN

Eğitim Yönetimi ABD Gazi Üniversitesi

Üye: Prof. Dr. Kamil Ufuk BİLGİN

Kamu Yönetimi ABD Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 21.01.2022

Bu tezin Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Yücel GELİŞLİ

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında ve yürütülmesinde ilgisini desteğini esirgemeyen; bilgi, tecrübe ve hoşgörüsüyle bana rehberlik eden, çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren değerli hocam tez danışmanım; Prof. Dr. Feyzi Uluğ'a, yüksek lisans eğitimim boyunca kendisinin bilgisi ve yönlendirmelerinden yararlandığım motivasyonu ve katkıları için değerli hocam; Prof. Dr. Necati Cemaloğlu'na, Eğitim Yönetimi Bilim Dalında derslerini aldığım tüm değerli hocalarıma ve son olarak hayatımın en sıkıntılı dönemine denk gelen bu dönemde fedakarlıklarını, desteklerini esirgemeyen canım annem Gül ve canım babam Necati Kamış'a saygıyla sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmayı çok yakın zamanda kaybettiğim eşim merhum Ahmet Tipi'nin aziz hatırasına ithaf ediyorum.

Bahar TİPİ

Ankara, 2022

**ÖĞRETMENLERDE İŞ STRESİNİN İŞ DOYUMU VE İŞE
YABANCILAŞMA ÜZERİNE ETKİSİ (ANKARA YENİMAHALLE
İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

(Yüksek Lisans Tezi)

Bahar Tipi

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MART, 2022

ÖZ

Bu araştırma, Ankara ili Yenimahalle İlçesi'ndeki devlet okulların ortaokul ve lise kısımlarında görev yapan öğretmenlerin iş stresinin, iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini, birbirleri ile etkileşim düzeylerini tespit etmek ayrıca öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumu düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyleri üzerindeki ilişkilerinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu araştırmanın evreni Ankara ili Yenimahalle ilçesindeki ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Örneklemi, basit tesadüfî örnekleme yolu ile belirlenen toplam 372 öğretmen oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında “İş Stresi Ölçeği” “İş Doymu Ölçeği” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği”, kullanılmıştır. Ayrıca demografik özellikler içeren kişisel bilgi formu ankete eklenmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri, bağımsız t testi, Varyans analizi (ANOVA) testi, Sidak ikili karşılaştırma testi, SPSS 22.0 paket programı ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin iş stresi düzeyinin orta düzeyde, iş doyumu düzeylerinin orta düzeyin üzerinde bir seviyede olduğu, iş stresinin içsel, dışsal ve genel iş doymunu negatif düzeyde anlamlı şekilde etkilediği, yabancılaşma düzeyinin ise orta düzeyin altında olduğu tespit edilmiştir. İşe yabancılaşmanın, iş doyumu ve alt bileşenlerinden olan içsel doym ile yüksek düzeyde ilişkili olduğu, öğretmenlerin içsel doym düzeylerinin yüksek olmasının işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde düşürücü etkisi olduğu bulunmuştur. İş stresi, işe yabancılaşma ile çok güçlü düzeyde ilişki içinde

olmasa da içsel ve dışsal doyum üzerinde negatif etkiye sahip olduğu görülmüştür. İş stresi direkt olarak işe yabancılaşma düzeylerini artırmasa da içsel ve dışsal doyum düzeylerini azaltıp öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerini yükseltmektedir. Ayrıca öğretmenlerin cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri ve yaşlarının işe yabancılaşma düzeylerine anlamlı düzeyde etki etmediği görülmüştür. Öğretmenlerin gelir düzeyleri, çalışma kıdem yılları işe yabancılaşma düzeyleri üzerinde kısmen etkili olduğu ve öğretmen özelliklerinin öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyleri üzerinde etkili oldukları bulunmuştur. Çalışma verilerine göre, öğretmenlerin iş stresinin, iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine belirgin düzeyde olmasa da istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptanmıştır.



Anahtar Kelimeler : İş stresi, iş doyumunu, işe yabancılaşma, öğretmenlik

Sayfa Adedi : xv + 109

Danışman : Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

**THE EFFECT OF JOP STRESS AMONG TEACHERS ON JOB
SATISFACTION AND JOB ALIENATION TO THE JOB OF
TEACHERS (YENİMAHALLE DISTRICT OF ANKARA EXAMPLE)**

(M.S. Thesis)

Bahar Tipi

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

MARCH, 2022

ABSTRACT

This research was carried out to determine the effect of job stress on job satisfaction and job alienation of teachers working in secondary and high school departments of schools in the Yenimahalle District of Ankara province, to determine their interaction levels, and also to examine the relationship between teachers' job stress and job satisfaction levels on job alienation levels. The population of this research consisted of the teachers who work in various branches at secondary and high schools located in the Yenimahalle district of Ankara province. The sample consisted of a total of 372 teachers determined by simple random sampling. "The Work Stress Questionnaire," "Job Satisfaction Survey," and "Work Alienation Scale" were used to collect data. In addition, a personal information form containing demographic characteristics was added to the questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation values, the Independent Samples t-Test, Analysis test of variance (ANOVA), Sidak pairwise comparison test, SPSS Statistics Base 22 package program, and correlation analysis were used in data evaluation. It was determined that the teachers' work stress and job satisfaction levels were above the medium level; work stress had a significantly negative impact on internal, external, and general job satisfaction; and also the level of alienation was below the medium level. It has been found that job alienation, job satisfaction, and internal satisfaction, which is one of its sub-dimensions,

are highly correlated, and teachers' high levels of internal satisfaction have a lowering effect on their work alienation. Despite the fact that work stress is not strongly associated with work alienation, it has been found to have a negative effect on internal and external satisfaction. Although work stress does not directly increase the level of work alienation, decreasing the levels of internal and external satisfaction increases the level of work alienation of teachers. Furthermore, it was observed that the gender, marital status, education level, and age of the teachers did not significantly affect the level of work alienation. It was found that teachers' income levels, job satisfaction, and years of seniority were partially effective on their level of work alienation, and characteristics of teaching were found to be effective on teachers' levels of alienation from school. According to the study data, it was found that teachers' work stress was in part related to job satisfaction and job alienation, however not at a significant level.



Keywords : Job stress, job satisfaction, job alienation, teaching

Page Number : xv + 109

Supervisor : Prof. Dr. Feyzi ULUĞ

İÇİNDEKİLER

TELİF HAKKI VE TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZ	v
ABSTRACT	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
BÖLÜM I	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Varsayımlar	5
1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	5

BÖLÜM II.....	7
KURAMSAL ÇERÇEVE	7
2.1. Stres Kavramı.....	7
2.2. Stres Durumunda Organizmada Oluşan Değişiklikler	8
2.3. Genel Stres Nedenleri ve Belirtileri	9
2.4. İş Yaşamında Stres.....	11
2.4.1. İş Yaşamında Stres Kaynakları	12
2.4.2. İş Yaşamında Fiziksel Koşullara Yönelik Stres Kaynakları.....	15
2.5. Stres Modelleri	16
2.6. İş Stresinin Yarattığı Sonuçlar	17
2.7. Eğitim Örgütlerinde İş Stresi.....	19
2.8. Stres Yönetimi	21
2.9. İş Doyumu Kavramı ve Niteliği	25
2.10. İş Doyumu Bileşenleri	27
2.11. Öğretmenlerde İş Doyumu	29
2.12. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	30
2.13. İş Doyumuna İlişkin Öne Çıkan Kuramlar	31
2.14. İş Doyumu Sonuçları.....	34
2.15. İş Stresi ve İş Doyumu İlişkisi.....	36
2.16. İşe Yabancılaşma Kavramı	39
2.16.1. Yabancılaşma ve Anomi.....	39
2.16.2. Yabancılaşma ve Tükenmişlik.....	40
2.16.3. Yabancılaşma ve Çatışma	41
2.16.4. Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık	41
2.17. İş Stresi ve İşe Yabancılaşma	42
2.18. İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma	43

2.19. İşe Yabancılaşma ve Alt Bileşenleri.....	44
2.20. İşe Yabancılaşma Nedenleri.....	45
2.21. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma.....	48
2.22. İlgili Araştırmalar	49
BÖLÜM III	53
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	53
3.1. Araştırma Modeli.....	53
3.2. Evren ve Örneklem	53
3.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar	55
3.4. Veri Toplama Araçları	56
3.5. Verilerin Toplanması.....	57
3.6. Verilerin Analizi	58
3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirliği Durumu.....	59
3.7.1. İş Stresi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirliği Bulguları.....	60
3.7.2. İş Doyumu Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirliği.....	60
3.7.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenilirliği.....	61
BÖLÜM IV	62
BULGULAR VE YORUM	62
4.1. İş Stresine İlişkin Genel Bulgular ve Yorum.....	62
4.2. İş Doyumuna İlişkin Genel Bulgular ve Yorum.....	63
4.3. İşe Yabancılaşma Algısına İlişkin Genel Bulgular.....	64
4.4. Öğretmenlerin İş Stresi Düzeylerinin İş Doyumunu Yordama Gücüne İlişkin Bulgular ve Yorum.....	65
4.5. Öğretmenlerin İş Stresi Düzeylerinin İşe Yabancılaşmayı Yordama Gücüne İlişkin Bulgular ve Yorum.....	66

4.6. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri İşe Yabancılaşmayı Yordama Gücüne İlişkin Bulgular ve Yorum.....	68
4.7. Öğretmenlerin İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşıp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum.....	69
4.8. Öğretmenlerin İş Stresi İle İş Doyumu ve Alt Bileşenleri Arasında Anlamlı İlişki Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum	74
4.9. Öğretmenlerin İş Stresi İle İşe Yabancılaşma ve Alt Bileşenleri Arasında Anlamlı İlişki Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum	75
4.10. Öğretmenlerin İş Doyumu ile İşe Yabancılaşma ve Bunların Alt Bileşenleri Arasında İlişki Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum	76
BÖLÜM IV	78
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	78
5.1. Tartışma	78
5.2. Sonuçlar	82
5.3. Öneriler	84
KAYNAKLAR.....	86
EKLER	98
EK-1. Öğretmenlerde İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Anketi	99
Ek-2. İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Algularına İlişkin Genel Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	105
EK-3. Anket Uygulama İzin Yazısı.....	109

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. <i>Uygulama Yapılan Okullara ve Katılımcı Sayılarına İlişkin Bilgiler</i>	54
Tablo 2. <i>Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı</i>	55
Tablo 3. <i>Kullanılan ölçeklerin ve alt bileşenlerin normallik analizi sonuçları</i>	58
Tablo 4. <i>Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilerin Cronbach's Alpha İç Tutarlık Katsayısı Değerleri</i>	59
Tablo 5. <i>İş Stresine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	62
Tablo 6. <i>İş Doyumuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	63
Tablo 7. <i>İşe Yabancılaşmaya İlişkin Genel Ortalama ve Standart Sapma Değerleri</i>	64
Tablo 8. <i>Öğretmenlerde İş Stresi Düzeyi İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları</i>	66
Tablo 9. <i>Öğretmenlerde İş Stresi Düzeyinin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi</i>	67
Tablo 10. <i>Öğretmenlerde İş Doyum Düzeylerinin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi</i>	68
Tablo 11. <i>İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı</i>	69
Tablo 12. <i>İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Algısının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı</i>	70
Tablo 13. <i>İş Stresi, İş Doyumu Ve İşe Yabancılaşma Algısının Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı</i>	70
Tablo 14. <i>İş Stresi, İş Doyumu Ve İşe Yabancılaşma Algısının Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Dağılımı</i>	71

Tablo 15. <i>İş Stresi, İş Doyumu Ve İş Yabancılaşma Algısının Yaş Durumuna Göre Dağılımı</i>	72
Tablo 16. <i>İş Stresi, İş Doyumu Ve İş Yabancılaşma Algısının Kıdem Durumuna Göre Dağılımı</i>	73
Tablo 17. <i>Katılımcıların İş Stresi ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi</i>	74
Tablo 18. <i>Katılımcıların İş Stresi İle İş Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi</i>	75
Tablo 19. <i>Katılımcıların Genel Olarak İş Yabancılaşma Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi</i>	76
Tablo 20. <i>Katılımcıların İş Doyum Ölçeği Alt Bileşenleri ile İş Yabancılaşma Alt Bileşenleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi</i>	77

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

MEB	Millî Eğitim Bakanlığı
İSÖ	İş Stresi Ölçeği
MSQ	Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire
ÖİYÖ	İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Ölçeği
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

BÖLÜM I

GİRİŞ

Giriş, araştırmayla ilgili genel çerçeveyi ortaya koyan bilgileri kapsamaktadır. Nitekim, bu bölümde araştırmanın; problem durumu, amacı, önemi, varsayımları ve sınırlılıkları ortaya konmuştur. Ayrıca çalışmada geçen temel kavramlar tanımlar başlığı altında açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Dünyada meydana gelen hızlı değişimler, giderek artan rekabet koşulları yaratmaktadır. Toplumsal ihtiyaçları karşılamak üzere mal ve hizmet üretmek için kurulan örgütlerin, söz konusu rekabet ortamında ayakta kalabilmeleri için örgütsel verimliliklerini ve etkinliklerini geliştirmeleri gerekmektedir. Bu hedefleri gerçekleştirecek olan en temel kaynak ise insan kaynağıdır. İnsan kaynağı aracılığıyla elde edilecek verimlilik sadece teknolojik yeniliklere değil, örgütün yönetsel ve kalite yaklaşımı gibi birçok bütünleşik süreç ve aşama sonucunda elde edilir. Bu nedenlerle örgütler; insana odaklanan, iş birliği yoluyla insanları başarılı kılan ve çalışanların güçlü yanlarından etkin bir şekilde yararlanan modern bir kalite sistemi modeli benimsemelidir. Bu model, örgütlerin ve çalışanların amaçlarını ortak bir temelde birleştirecek ve hem örgütün kalitesini hem de bireyin yaşam kalitesini iyileştirecektir.

Bu bağlamda eğitim örgütlerin, hem insanın bireysel ve toplumsal beklentilerinin karşılanmasında hem de devletin/toplumun varlığının sürdürmesinde vazgeçilmez öneme sahip oldukları kabul edilir. Eğitimin gerçekleşmesini sağlayan temel unsuru ise öğretmendir. Öğretmen olmadan eğitim hizmeti üretilmez; dolayısıyla, eğitim örgütlerini amaçlarına ulaştırmada ve etkili okul yaratmada, öğretmenin yüklendiği rol yaşamsal

önemdedir (Özdemir ve Yalın, 1999). Bu yüzden, okul ve öğretmen başarısını etkileyecek olan her türlü bileşenin araştırılması eğitime sağlayacağı katkı açısından değerlidir. Öğretmenin iş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma durumu çalışma hayatının ön plana çıkardığı önemli bileşenlerden birkaçıdır. Üzerinde durulmak istenen tüm bu bileşenler aslında “etkili okul” kavramına da vurgu yapmaktadır. Niteliği gereği etkili okul kaliteli okulla ilgilidir (Uluğ, 2000).

Çalışma hayatı kişilere belirli bir statü, ekonomik güç ve rol gibi pozitif açıdan seçenekler sunarken bazen de beraberinde psikolojik, sosyal ve fizyolojik açıdan olumsuzluklara yol açmaktadır (Yılmaz ve Ekinci, 2006, s.31-58).). Kişilerin aktivite ve günlük yaşamı göz önüne alındığında çalışma ortamları bireyin hayatında önemli bir yere sahiptir. Araştırma konusunun bağımsız değişkeni olan stresle ilgili problemlerin eğitim örgütlerinde gün geçtikçe daha fazla artış göstermesinin birçok olumsuz sonucu bulunmaktadır. Bunlar; öğretmenlerde strese bağlı iş ortamında performansın düşmesi, iş devamsızlığı, rapor alma sıklığında artma, sağlık sigortalarına olan ödemelerin artması ve çalışan değişim hızındaki artıştır (Büyükbeşe, 2004, s.35-58). Bütün bu iş yaşamına özgü olumsuzluklara karşın çalışanların stresten kaçınmasını olanaksız hale getirmektedir (Altınok, 2009, s.513-532).

Stres, genel anlamda kişilerde gerilime, üzüntüye ve çöküntüye yol açan bir güçtür ve iş yaşamına yansımış hali iş stresi veya örgütsel stres olarak adlandırılmaktadır. Deb ve Biswas (2011) aşırı stresin takım çalışması üzerinde olumsuz etkileri olduğunu ve bireysel iş performansını, takım performansını, iş ilişkilerini, takım üyeleri arasındaki iş birliğini ve takım ruhunu olumsuz etkileyebileceğini ifade etmişlerdir. Örgütlerin en önemli değerleri istihdam ettikleri nitelikli insan gücüdür. Gerek iş performansı gerekse yönetimin başarısı, üretimin en önemli faktörü olarak sahip olunan insan gücünün çok iyi tanınmasına bağlıdır. Bundan dolayı nitelikli insan gücünün yönetimlerden ve örgütlerden beklentileri artmaktadır. İş gören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, stres ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır.

İş doyumu, iş görenin işgören verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı işgören devir hızının artmasına neden olmaktadır (Vural, 2014). Bu bağlamda eğitim örgütlerin başarısı, sürekliliği ve rekabeti için; çalışanlara iş yerinde stresin azaltıldığı, iş doyumu sağlayabilen bir iş ve iş ortamının örgüt yönetimi tarafından sağlanması gerekmektedir. Balcı (1985) işten doyumu ya da doyumsuzluğu etkileyen başlıca faktörleri; ödeme (ücret), işin niteliği, yükselme olanakları, denetim, çalışma grubu ve çalışma koşulları olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla, çalışanın işten doyumsuzluk

düzeyi artıkça, işe yabancılaşma düzeyinde de artış olduğu belirlenmiştir (Aldemir, 1983, s.61-77). Bununla birlikte, Zielinski ve Hoy (1983) birçok farklı araştırmalardan elde edilen bulguları da dikkate alarak, bir kişinin işinden doyum sağlaması halinde bile, eğer işinde içsel bir anlam bulamıyorsa işine yabancılaşabileceğini dile getirmektedirler. İş ortamındaki sayısız stres kaynağının varlığı ve savunmasızlık kişiyi kendisine yabancılaştıracağı gibi işe de yabancılaştırabilecektir. İşe yabancılaşma çalışanın örgüt hedeflerinden sapmasını ve olumsuz düşünceleriyle sürekli örgütten kendini soyutlamasını akla getirir. İnsanın bu yabancılaşma sürecini ayrıntılı ve kapsamlı olarak ele alan Seeman (1959) tarafından yapılan bir çalışmaya göre yabancılaşma; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık (normsuzluk), toplumsal yalıtım ve kendine yabancılaşma olmak üzere beş bileşenli bir olgudur. İşe yabancılaşan çalışanlar, üretilen mal veya hizmetin kalitesiyle ilgilenmemekte, daha çok kendilerine sunulan iş sürecinin olumsuz yanlarını düşünmektedir (Pappenheim, 2002).

Bütün bu anlatılanlar ışığında öğretmenlerin iş stresinin, iş doyumunu ve işe yabancılaşma üzerine yarattığı olumsuz etkileri daha yakından tanınması gerekmektedir. Alan yazında anılan değişkenler arası ilişkileri inceleyen bazı çalışmalar bulunsa da öğretmenler açısından üç değişkeni birlikte inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu çalışmayla eğitim-öğretimin kalitesi, verimliliği ile eğitim faaliyetlerinin vazgeçilmez temel ögesi olan öğretmenlerin iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma açısından mevcut durumları ve bunlar arasındaki nedensellik ilişkileri belirlenmeye çalışılacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Araştırmanın temel amacı; "Ankara ili Yenimahalle ilçesindeki ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlerin iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma düzeyleri ve bunlar arasındaki ilişkiler nedir?" sorusuna yanıt bulmaktır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıda belirtilen sorulara yanıt aranmaktadır.

1. Öğretmenlerin iş stresi düzeyleri nasıldır?
2. Öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri nedir? iş doyumunu algıları alt bileşenlerinde (içsel, dışsal doyum) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri nedir? işe yabancılaşma algıları alt bileşenlerde (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

4. Öğretmenlerinin iş stresi düzeyleri iş doyumunu yordamakta mıdır?
5. Öğretmenlerinin iş stresi düzeyleri işe yabancılaşmayı yordamakta mıdır?
6. Öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri işe yabancılaşmayı yordamakta mıdır?
7. Öğretmenlerinin iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma yaşama durumları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
8. Öğretmenlerin iş stresi ile iş doyumunu algıları ve bunların alt bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Öğretmenlerin iş stresi ile işe yabancılaşma algıları ve bunların alt bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Öğretmenlerin iş doyumunu ve iş doyumunu alt bileşenleri ile işe yabancılaşma alt bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın Önemi

Günümüzde iş hayatında çalışanların ve örgütlerin karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerinin artması bireyler üzerindeki baskıyı artırırken, istenmeyen durumların ortaya çıkmasına da neden olmaktadır. Çalışanlar zamanlarının büyük kısmını işlerine ayırmak durumunda olduğundan, iş yerindeki stres kaynaklarının; çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığında bozulmaya, iş doyumunda düşmeye ve işe yabancılaşma yaşamasına yol açtığı görülmektedir. Bu sebeple, çalışanlarının bu tip değişimler sonucu örgüte ve dünyaya bakış açısının olumsuz yönde etkilenmemesi için gerekli önlemlerin alınması yönünde çaba harcanması gerekmektedir. Dolayısıyla, çalışanların iş doyumunu, aidiyeti, mutluluğu ve örgüt verimliliği gibi olumlu bileşenler çoğaltılarak olumsuzlukların en aza indirgenmesi konusunda çalışanların iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma düzeyleri tespit edilerek birbirleriyle olan anlamlı ilişkilerini ortaya çıkarmak önem arz etmektedir.

Bu bağlamda öğretmenlerin daha az stresli ortamlarda çalışması, iş doyumunu düzeylerinin yüksek olması ve işe daha düşük düzeylerde yabancılaşması eğitim süreçlerindeki etkinliği artırırken hem akademik hem de sosyal yönden öğrencilerin gelişimleri üzerinde pozitif yönde ilerlemeye neden olacağı düşünülmektedir. Tüm bunlar eğitim örgütlerinde kalite yaklaşımı, okul ve eğitim süreçlerinin sürekli geliştirilmesini, bunun içinde okulun daha donanımlı gelişmiş yeterliliklere sahip yönetici ve iş görenlerle donatılmasını dayatmaktadır (Uluğ, 1996b). Alanyazında iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma değişkenleri arasındaki ilişkiyi eğitim ve diğer sektörlerde ikili değişkenler ile ele alarak

inceleyen kimi araştırmalar olmasına rağmen, her üç değişkenin de yer aldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu da çalışmayı önemli kılmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Araştırma katılımcısı öğretmenlerin veri toplama aracı olan ankete verecekleri yanıtların gerçeği yansıtacağı, katılımcıların, kendi koşul ve ortamlarında herhangi bir baskı altında kalmadan veri toplama aracına samimi yanıt verecekleri varsayılmaktadır. Ayrıca araştırma anketinin örneklem grubuna uygulanmasında teknik olarak erişim sorunuyla karşılaşılmayacağı varsayımı hareket noktası yapılmıştır.

1.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Bu araştırmanın kendine özgü sınırlılıkları noktada toplanmaktadır.

1. Araştırma bulguları Ankara ili Yenimahalle ilçesi genelindeki 2018-2019 eğitim ğretim yılında ortaokul ve liselerde görev yapan 372 öğretmenin görüşleri ile sınırlıdır.
2. Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.
3. Araştırmanın kapsamı öğretmenlerde iş stresinin iş doyumunu ve işe yabancılaşmazerine olan etkisi ve bunların birbirleriyle olan etkileşimleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Yürütülen araştırmada geçen ve özel önem taşıyan kavramların tanımlarına aşağıda yer verilmektedir.

İş Stresi: alışan ve çevresi arasındaki etkileşim sonucu oluşan gerilim ve olumsuz psikolojik durum olarak ifade edilmektedir (Efeoğlu ve zgen, 2007, s.239).

İş Doyumu: Bireyin işine karşı olan duygusal yönelimi, bireyin değer yargılarına verilmiş duygusal bir cevap olarak nitelendirmektedir (Henne ve Locke, 1985, s. 223).

İşe Yabancılaşma: Gerek insansal ve sosyal aktivitenin ürünlerinin (emeğin ürünleri, para, sosyal ilişkiler vs) değişimini ve gerekse insanların özellik ve yeteneklerinin onlardan

bağımsız ve onlara hükmeder hale gelişinin süreç ve sonuçlarını tasvir eden bir olgudur.
(Rosenthal ve Yudin, 1997, s.530)

Okul: Ankara İli Yenimahalle İlçesi'ndeki devlet ortaokul ve liselerdir



BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE

Teori ve pratik birbirini tamamlayan kavramlardır. Bilimsel bir çalışmanın açıklanabilir, kanıtlanabilir, kabul edilebilir temellere oturması için, mutlak biçimde kuramsal bağlamının ortaya konulmuş olması gerekir. Bu bölümde; stres, iş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma kavramları, kuramsal yönleriyle birlikte kapsamlı şekilde incelenmekte; ilgili kuramlar ve araştırma konusuyla ilgili çalışmalara yer verilmektedir.

2.1. Stres Kavramı

Köken olarak stres; Latince “estricia” ve eski Fransızca “Estrece” sözcüğünden gelmektedir (Ertekin, 1993, s.145-157). 17. yüzyılda stres; dert, bela, felaket, elem, musibet, keder gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyılda ise; zor, güç, baskı gibi anlamlarda objelere, kişiye, organlara ve ruhsal yapıya yönelik olarak kullanılmaya başlanmıştır. Bu tanımlardan yola çıkarak stres kavramı; kişinin ve nesnenin etkisiyle şeklinin bozulmasına, çarpıtılmaya karşı direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Ayrıca stres “bütünlüğünü koruma” ve “esas durumuna dönmek için çaba gösterme” ifadeleri için de kullanılmıştır (Göksoy ve Argon, 2014, s.245).

Stres kavramını ilk olarak Hans Selye kullanmıştır. Selye (1974), stresi memnun edici olup olmadığına bakılmaksızın, her çeşit isteme bedeninin adaptasyon sağlamak amacıyla verdiği yaygın tepki olarak tanımlamıştır. 1950 yılında yapmış olduğu bir araştırmadan sonra stres kavramını, organizmanın içinde bulunduğu çevreye karşı vermiş olduğu bir tepki olarak değerlendirmiştir. Bu bakış açısıyla Selye, stresör ve stres kavramlarını tanımı ortaya koymuş olup, kişilerde bir seri tepki yaratan çevresel uyarıcılara stresör, kişilerin bu çeşitli

uyarıcılara karşı verdiği tepkileri de stres kavramıyla ele almıştır. Buna göre stres, "kişilerin çok çeşitli çevresel stresörlere karşı verdiği genel bir tepki" olarak anlaşılmaktadır (Güçlü, 2001, s.91-109). Dolayısıyla stres herhangi bir sürede vücudun devam ettiği tüm çeşitli uyumların toplamıdır. Stres, kasların gevşemesini veya gerginleşmesini, organların çalışmasını vb. gibi faaliyetlerde ortaya çıkan ve tepki verilmesinin normal olduğu bir süreçtir (Güçlü, 2001, s.91-109).

Stres ile uyarıcı arasında çok az bir fark mevcuttur. Uyarıcının herhangi bir stres oluşturabilmesi için, belirli bir duyu organına yönelmiş bir şekilde programlanmış olarak rahatlık eşiğini aşması, var olan sistemin dengesini bozması gerekmektedir. Bu sistem, strese verilen tepkide tekrar dengeye girmek amacıyla bir uyum süreci başlatır (Soysal, 2009, s.17-40). Gerilim, stres durumunda verilen tepkinin sistem üzerindeki etkisini ifade etmektedir. Sistem gerilim nedeniyle stres halinde olduğu bilgisini alıp, dengeye dönmeye çalışmaktadır. Zorlanma ise, dengeye girme süreci içinde sistemde harcanan enerji miktarı veya ödenen bedel olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2001, s.91).

Stres, kişileri etkileyen ve onların davranış biçimlerini, kişiler arası ilişkilerini etkileyen bir olgudur. Stres, kendiliğinden ortaya çıkmamakta, kişilerin içinde bulunduğu çevrede ve ortamda oluşan değişimlerin insanlar üzerinde etkisiyle kendisini açığa çıkarmaktadır. Ortamda meydana gelen değişimler herkesi aynı düzeyde etkilemez (Göksoy ve Argon, 2014, s.245-271). Bazıları bu değişimlerden daha yavaş veya daha çok etkilenebilir. Stres, kişinin yaşadığı ortamda olan bir değişimin veya ortam değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakmasıyla ilgilidir.

2.2. Stres Durumunda Organizmada Oluşan Değişiklikler

Selye, stres durumlarında insan vücudunun vermiş olduğu tepkiyi “Genel Uyum Sendromu” olarak adlandırmaktadır. Bu durumda, organizmanın strese verdiği tepki üç aşamada gelişmektedir. Bu tepkiler alarm, direnme ve tükenme aşamaları olarak bilinmektedir (Balcı, 2000).

Alarm Aşaması: Kişiler bir stres durumuyla karşı karşıya kaldıkları zaman, sempatik sinir sisteminin aktive olmasıyla vücut *savaş* ya da *kaç* tepkisi” göstermektedir. *Savaş* ya da *kaç* tepkisi verildiği sırada vücutta meydana gelen kimyasal ve fiziksel değişimler sonucunda kişi, stresle yüzleşmeye ya da kaçmaya hazır hale gelmektedir. Dolayısıyla bu durum tansiyonun yükselmesine, ani adrenalin salgılanmasına, kalp atışlarının hızlanmasına ve

solunumun düzensizleşmesine neden olmaktadır. *Savaş* ya da *kaç* tepkisinin meydana geldiği aşamaya “alarm aşaması” denilmektedir. Alarm aşamasında, stresi oluşturan kaynakların yoğunluğu arttığı sürede stres eğrisi hızlı bir şekilde normal direnç düzeyinin üst seviyesine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk belirtileri verilmeye başlanmaktadır (Güçlü, 2001, s.91-109).

Direnme Aşaması: Alarm aşamasından sonra, “direnme ya da uyum aşaması” gelmektedir. Strese adaptasyon sağlanması durumunda her şey normale dönmektedir. Bu sırada kaybedilen enerji, tekrardan kazanılmaya ve vücuttaki yıkım giderilmeye çalışılmaktadır. Stresle baş edildiği zaman parasempatik sinir sistemi aktive olmaya başlamaktadır. Bu duruma bağlı olarak solunum, tansiyon ve kalp atışı normale dönmeye başlar. Selye (1974)’ye göre Direnme aşamasında kişiler, strese karşı tepki göstermek için tüm gücüyle çaba göstermektedir. Belli bir zamanda kişilerin hayatında ve davranışlarında bu durum gözlemlenebilir.

Tükenme Aşaması: Direnme aşamasındaki stres durumu ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı zaman kişilerin azmi azalmakta ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir evreye girilmektedir. Dolayısıyla bu durumlarla baş edilemediğinde, fiziksel kaynaklar kullanılamamakta ve tükenme aşamasına geçilmektedir. Bu aşamada, parasempatik sinir sistemi aktive olmaktadır.

2.3. Genel Stres Nedenleri ve Belirtileri

Stres, insanlar üzerinde psikolojik ve fizyolojik belirtiler gösterebilmekte ve bu durum başa çıkılamayacak kadar üst düzeylere ulaştığı zaman tehlike oluşturmaktadır. Bu belirtiler (Göksoy ve Argon, 2014, s.245-271): Konuşma güçlüğü, az ya da çok konuşma, gürültüye ve sese duyarlılık, uykuda diş gıcırdatma, konuşma, korkulu rüyalar görme, korkarak uyanma, ağızda ve boğazda kuruluk, iştahsızlık ve zayıflama çok fazla yemek yeme isteği, baş ağrısı, baş dönmesi kalp atışının ve solunumun hızlanması, kasların gerginliğinin artması, kasılma ve eklem ağrıları, kan şekerinin yükselmesi, mide, bağırsak, sindirim bozukluğu, bulantı, ishal, kusma, otururken ve yürürken dengesizlik, sallanma. Uykusuzluk, dengesiz uyku, aşırı uyku, ellerde ve ayaklarda terleme şeklindeki belirtilerdir.

Stresle ilgili belirtiler duygusal, fiziksel, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta toplanır (Aytaç, 2009). Fiziksel belirtiler: insan organizmasında sistemleri ve fonksiyonları kötü etkileyen, insanı tehdit eden zararlı uyarıcılar bulunmaktadır. Bu tür etkiler kişinin yaşam

kalitesini ve sağlığını etkileyerek problemlere yol açmaktadır. Baş ağrısı, hipertansiyon, terleme, dispne, mide bulantısı, yorgunluk, sindirim bozukluğu ve alerji en çok görülen stres semptomları arasında yer almaktadır (Braham, 1998). Davranışsal belirtiler: stres insan üzerinde nasıl psikolojik etkiler yaratıyorsa aynı zamanda bu etkilerin davranışa geçirilmesine de neden olmaktadır. Stresin davranışsal olarak yarattığı semptomların en yaygınları: aşırı yeme isteği, iştahsızlık, uykusuzluk, uyuma isteği, sigara veya alkol kullanma, konuşma bozukluklarıdır (Güçlü, 2001, s.91-109). Psikolojik belirtiler: stresin psikoloji üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Ancak bunların en yaygın görülen ve sıkça tekrar eden semptomları; iş birliğinden kaçma, gerginlik, geçimsizlik, sürekli endişe ve düş kırıklığdır (Aytaç, 2009). Sosyal belirtiler, stresin sosyal yaşam üzerinde pek çok etkisi bulunmaktadır. Stresin sosyal yaşamda yarattığı belirtilerin en yaygın semptomları: insanlara karşı güvensizlik, randevulara gitmemek, başkalarını suçlamak, insanlarda hata bulmaya çalışmak, haddinden fazla savunmacı tutum ve sözle rencide etmektir (Güçlü, 2009).

Stresin ne anlama geldiği, strese neden olan faktörler ve insanlar üzerine etkileri gibi konularda, stresin geniş kapsamlı bir değişken olması nedeniyle fikir birliğine varılamamıştır. Ancak araştırmacıların ortak fikirde buluştuğu noktalar mevcuttur. Stresin bireysel faktörler, fiziksel ve örgütsel çevre şartlarıyla ilgili olduğu ortak fikir alanlarından biridir. Bu nedenle, stresi oluşturan faktörler üzerinde durulması daha açıklayıcı olacaktır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

Aytaç (2009)'a göre strese neden olan durumlar üç başlık altında toplanmaktadır: 1.İş veya meşguliyet konusundan kaynaklanan sorunlar, 2.Fiziki çevreden kaynaklanan sorunlar 3.Psiko-sosyal öğelerden kaynaklanan sorunlar. Öte yandan psiko-sosyal sorunlar ise kendi içinde 3'e ayrılmaktadır (Güçlü, 2001, s.91-109). Bunlardan birisi yaşamsal kriz niteliğindeki streslerdir. Tüm yaşama başlı başına şekil verecek nitelikteki durumların yarattığı stres durumu olarak tanımlanmaktadır. İkincisi ise gelişimsel streslerdir. Bunlar gelişimsel nitelikte yaşanan olaylara neden olan stres durumu olarak tanımlanmaktadır. Bir başka stres türü de günlük yaşanan streslerdir. Bunlarda gündelik yaşamdaki küçük çaplı yaşanan problemler olarak tanımlanmaktadır.

Çevreden veya kişilerden kaynaklanan baskı ve beklenti strese neden olan önemli etmenler arasında yer almaktadır. Yaşam içinde karşılaşılan küçük zorluklar kişilerin bilişsel süreçleriyle ilgilidir. Majör stres unsurlarının kişinin çevresiyle arasındaki iletişimle alakalı olduğu düşünölmektedir. Stres nedenlerinin bu iki unsur dengede tutulmaya çalışılarak

araştırılması gerekir (Yamuç, 2015, s.389-423). Aksi takdirde küçük etkilere yönelinmesi durumunda nevrotik olaylara odaklanılıp çevre etkeni göz ardı edilebilecektir. Bu ise araştırma geçerliği açısından sınırlayıcı olacaktır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s.15-42).

Okutan ve Tengilimoğlu (2002)'na göre, kişilerin geçmişte yaşadıkları deneyimler bu kişileri diğer bireylerden ayıran en önemli özellikler arasındadır. Kişilerarası farkın yok sayılması stres etmenlerinin belirlenmesinde çarpık bir sonuç ortaya koyacaktır. Anılan yazarlar stresi yaratan etkenleri psikolojik, toplumsal, durumsal, fiziksel ve işle ilgili etmenler olarak ele almaktadır.

2.4. İş Yaşamında Stres

İnsanların zamanlarının çoğu iş hayatında geçirilmesi nedeniyle, en çok strese maruz kaldıkları ortamlar iş yerleridir. Çalışanların işe, iş yerine ve örgüte uyum sağlamak adına deneyimledikleri problemler onları negatif olarak etkilemektedir. Bu aşamada stres bireyin iş ve örgüte daha zor senkronize olmasına neden olarak fiziksel ve ruhsal sağlık üzerinde problemler yaratmaktadır. Örgüt kavramı, belli bir amaç için bir araya toplanmış insanlardan ortaya çıkar (Durna, 2006, s.319-343). Bir amaca ulaşma gayreti, bunu gerçekleştirirken geçirilen süreçler, üretim faktörleri, dışsal çevre etkileri gibi pek çok değişken ile ilişki kurulur ve her biri farklı zaman ve çaba harcanmasını gerektiren öğelerdir. Sonuçta, stres örgüt ortamının doğasında vardır. Her örgütte her zaman az ya da çok bir stres düzeyi mevcuttur. Bu durumda örgütsel stres oldukça kritik ve önemli bir olgu haline gelmektedir. Örgütsel stres, “örgüt ve kişi arasındaki ilişkiden köken alan, kişiden kişiye göre değişen ve kişinin normal işlevselliğinden uzaklaşmasına neden olan bir durum” olarak tanımlanabilir (Arıcan, 2011). Mesleki stres, iş stresi, endüstriyel stres, çalışma stresi, iş gerilimi gibi kavramlar da örgütsel stres kavramı yerine kullanılmaktadır.

Günümüzde stres, iş yaşantısından sosyal hayata, özel ilişkilerden teknolojik yeniliklere kadar örgütsel ve çevresel birçok unsurdan oluşmaktadır. İnsan yaşamı için etkili olan bu durum, zihinsel ve fiziksel açıdan tükenmeye neden olmaktadır (Özkaya ve ark., 2008, s.163-179). Dolayısıyla bu tükenmişlik durumu iş stresine neden olmaktadır. İş stresi, çalışan kişileri olumsuz yönde etkilemekte, davranışlarında negatif açıdan değişimler yaratmakta ve işin getirdiği günlük rutinlere devam edememektedirler. Dolayısıyla kişileri psikolojik ve fiziksel açıdan etkilemektedir. Başka bir deyişle iş stresi; çalışanların iş

ortamında stres kaynaklarından etkilenecek tepki oluşturmaları olarak da açıklanmaktadır (Okutan ve Tengilimioğlu, 2002, s.15).

İş çevresindeki stres unsurları genel olarak; işte çok fazla denetimin olması, işte çalışanlarda beklentinin fazla olması, işte çalışanlara yeterli desteğin verilmemesi, iş yükünün fazla olması, görev paylaşımında dengesizliklerin olması, işten istifa düşüncesinin artması, ailesel problemler vb. gibi durumlar olarak açıklanabilmekte ve dört başlık altında ele alınmaktadır (Turunç ve Çelik, 2010, s.183-206). Bunlar; çelişkili görev yükümlülükleri (rol çatışması), fazla görev ve beklentilere dayalı aşırı iş yükü görev dağılımındaki rol belirsizliği, iş performansının düşmesine sebep olan kaynak yetersizliğidir.

İş stresinin en etkin kaynakları arasındaki ilk sırada rol çatışması ve rol belirsizliği gibi yapılar yer almaktadır (Yılmaz ve Ekici, 2006, s.31-58). Rol çatışması; kişilerin hangi rolü yapacağına karar verememesi durumunda veya yapması gerektiği rolde zorluk yaşamayı ifade eden bir tanımlamadır (Soysal, 2009, s.17-40). Bu tanımlama doğrultusunda kişilerin yapması gereken görevleri ile yerine getirdiği görev arasındaki uyumsuzluktan dolayı rol çatışması meydana gelmektedir. Dolayısıyla kişilerden çok sayıda rol beklentisi olması durumunda rol çatışması yaşanması olasılığı artmaktadır (Arıcan, 2011, s.55-76). Çalışan kişilerin rol tanımlarını net olarak bilmediği zaman kurum içinde çatışmalar ve olumsuz davranışlar ortaya çıkmaktadır (Yılmaz ve Ekici, s.31-58).

Çalışanların hasta olması durumuna bağlı devamsızlıklar yönetimdeki çalışanlar arasında endişenin artmasına, sağlık açısından tedbirlerin alınmasına ve kalitenin düşmesi gibi durumlara yol açmaktadır. Bu durumda maliyet açısından zarara ve iş doyumsuzluğuna neden olmaktadır. İş stres çalışan kişilerde; sıkça kazaların yaşanmasına, madde bağımlılığının sonucu olarak kalp, hipertansiyon, zihinsel hastalıklara neden olurken; örgütlerde, gergin iş ortamı, iş memnuniyetsizliği, devamsızlık, performans kayıpları, maliyet artışına yol açmaktadır (Soysal, 2009, s.17)

2.4.1. İş Yaşamında Stres Kaynakları

İnsanlar üzerinde iş stresinin çok fazla etkili olması iş yerinde uzun süre vakit geçirilmesinden kaynaklanmaktadır. İş yerinde geçirilen zamanın çok fazla olması iş stresinin etkisini artırmaktadır (Soysal, 2009). Stresin belirsiz kapsamı ve subjektif öğeler içeriyor olması stres kaynaklarının tam anlamıyla ve ortak fikir birliğiyle

açıklanamamasına neden olmuştur (Yamuç, 2015, s.389-423). Önemli görülen stres kaynakları şu şekilde sıralanabilir.

İş Yapısına Yönelik Stres Kaynakları: Stresin temel değişkenlerinden biri; mesleki hastalıklar, işin özellikleri ve tehlikeler gibi yapılan işin genel niteliklerinden kaynaklı yapılar olarak bilinmektedir. İş yapısına yönelik stres faktörleri olarak; iş alanında az çalışma veya aşırı iş yükü, monotonluk ve tek düze çalışma, çalışma saatlerindeki belirsizlik ve uygunsuzluk, şikâyet edilme korkusu ve müşteri memnuniyetsizliği, işi belli sürede bitirme zorunluluğu, gerekli gereç ve araçların eksik olması, terfi ve tayin ile ilgili sürekli değişiklik olması gibi etkenler incelenmiştir (Boyd ve ark., 2014).

Aşırı İş Yükü veya Az Çalışma: Bir kişiye görev tanımı dâhilinde yüklenen yetki ve sorumluluklar iş yükü olarak tanımlanmıştır. Kişiye verilen aşırı iş yükü stres kaynaklarının öncüleri arasında yer almaktadır (Boyd ve ark., 2014, s.53-74). Bu durumda kişiler iş sürecini tamamlamak için gerekenden daha fazla çaba sarf etmekte ve kişilerde strese neden olmaktadır (Yamuç, 2015, s.389-423). İş yükünün fazla olması nicel veya nitel özellikte olabilmektedir. Belli bir zamanda çok fazla çalışma gerçekleştirme nitel iş yükünü oluştururken; kişinin yapabileceğinden çok daha fazla işe sahip olması nicel iş yükünü oluşturmaktadır (Durna, 2006, s.319-343). İş yükünün fazla olmasının çalışan açısından farklı nedenleri bulunmaktadır (Soysal, 2009 Mesai saatine göre iş planlamasının yapılamaması ve eve iş götürülmesi, iş yerinde sorumlulukların artması, görevle ilgili taleplerde zaman göz önünde bulundurulmadan beklenti oluşturulması, personelin yetersiz olması, iş gezilerine hep aynı kişilerin gitmesi. Aşırı iş yükü kadar az iş yükü de stres kaynağı oluşturmaktadır. Yetenek, zekâ ve yeterliklerinin çok altında rutin görevler yapan kişiler sıkıntı çekmekte ve dolayısıyla stres yaşamaktadırlar. İş yükünün az olmasının getirdiği monotonluk A tipi çalışanları güvensizlik ve başarısızlık gibi duygu durumlarına itmesi sebebiyle daha fazla gerginlik ve stres yaratmaktadır (Yamuç, 2015, s.389-423).

İşi Belli Sürede Bitirme Zorunluluğu: Günümüzde çoğu meslek gruplarında işi belli sürede bitirme zorunluluğu bulunmaktadır. Muhasebeciler, bankacılar, memurlar ve öğretmenler gibi belli meslek grupları bu stres kaynağının daha fazla olumsuz etkilerine maruz kalmaktadır. Çünkü bazı meslek gruplarında yılın belli zamanlarında görevlerini tamamlama zorunluluğu mevcuttur. Zaman azlığı ve az sürede çok fazla iş yapmasından şikâyet edenlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Sürekli baskı altında çalışan bu kişiler tükenmişlik, stres, kronik yorgunluk ve gerginlik durumlarını üst düzeyde yaşamaktadırlar (Yamuç, 2015, s.389-423).

Çalışma Saatlerindeki Belirsizlik ve Uygunsuzluk: İnsanlar üzerinde önemli etkileri bulunan çalışma saatleri, kişilerin erken saatte işe gitmeleri ve fazla mesai yapmalarından daha etkilidir (Boyd ve ark., 2014). Çalışma koşulları ve iş süreleri kişilerin üzerinde fiziksel ve psikolojik olarak etkiler meydana getirmektedir. Bu durum üzerinde yapılan çalışmalar, kişilerin sağlığı için en uygun işe başlama saati, çalışma süresi, sıklığı ve mola süresi gibi kritik faktörlerin belirlenmeye çalışıldığını göstermektedir. Ortak çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, insan sağlığına en uygun günlük çalışma süresi özelliğine göre değişmekle birlikte maksimum 7,5 saat; haftalık çalışma süresi ise 45 saat olarak belirlenmiştir (Arıcan, 2011). Bu süreler çerçevesinde çalışılmadığı zaman kişilerde yorgunluk ve yorgunluğa bağlı kazalarda artış gözlenmektedir (Yamuç, 2015, s.389-423).

Müşteri Memnuniyetsizliği ve Şikâyet Edilme Korkusu: Hemen her meslek grubunda müşteri memnuniyetsizliği ve şikâyetler yaşanmaktadır. Bu yaygın rastlanan durum çalışanlar üzerinde en çok stres yaratan kaynaklardan biridir. Yoğun stres yaşayan bireylerin düşük performans gösterdiği kabul gören bir gerçektir. Bu durumda sürekli müşteri doyumu sağlamak ve şikâyet almamak kıstaslarıyla çalışan kişinin endişe ve stresi artmakta, buna karşın verimliliği düşmektedir (Durna, 2006, s.319-343).

Tek Düze Çalışma ve Monotonluk: Monoton ve tekdüze devam eden olaylar zinciri insanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Özellikle çalışma ortamı ve iş ile ilgili durumlarda tekdüzelik ve monotonluk çok daha fazla soruna yol açmaktadır (Boyd ve ark., 2014, s.53-64). Bu durumda kişiler ekip olarak çalışmamakta ve monotonluk düzeyleri artmaktadır. Dolayısıyla çalışanlar iş yerlerinde yabancılaşma, birbirinden kopma ve yalnızlık gibi davranışlar sergilemektedir. Bu durumlar da aşırı stres ve verimsizliğin temelini oluşturmaktadır (Arıcan, 2011).

Tayin ve Terfilerde Yaşanan Olumsuzluklar: Kariyer kişiler için sadece yapması gereken işler değil aynı zamanda iş yerindeki rolüyle ilgili beklenti, amaç, his ve arzularını kapsayan bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Soysal, 2009). Bu anlamda kariyer çerçevesinde kişiye; geliştirme, eğitim, yetiştirme, deneyim, kariyer planlaması ve planlarını gerçekleştirme imkânları sunulmaktadır. Terfi olanakları düşük veya hiç olmayan örgütlerde kişiler sıkça haksızlığa uğramış hissetmektedir. Buna bağlı olarak hayal kırıklığı yaşamaktadır. Kişinin çalışma yaşamını doğrudan etkileyen bu tür durumlar ciddi derecede stres kaynağı olmaktadır (Soysal, 2009, s.17-40).

Yeterli Araç ve Gereçten Yoksun Olma: Her işte yapılması gereken işlerden dolayı araç gereçlere gereksinim olmakta ve bu aletlerin kullanılması gerekmektedir. Bu araç-gereçler; çalışanların işlerini iyi organize eden ve kullanan kişiyi aşırı yormayan niteliklerde olmalıdır (Kaya, 2006; Yamuç, 2015). Bu nitelikleri taşımayan araç-gereçler çalışanın işi için gereken enerjiden daha fazla enerji sarf etmesine neden olmakta ve verimliliğini düşürmektedir. Dolayısıyla bu olumsuzluklara maruz kalan kişiler düşünüldüğü gibi stres ve gerginlik yaşamaktadırlar

Çalışanların Kararlara Katılım Düzeyinin Azlığı: Çalışan kişilerin kararlara katılması veya katılmaması stres kaynakları arasında yer almaktadır. Çünkü çalışanların kendilerini ilgilendiren konularla ilgili kararları benimseme oranları daha yüksektir. Bu durumda kendileriyle ilgili bir başka kişi tarafından alınan kararların sonuçlarına katlanmak kendi aldıkları kararların sonuçlarına katlanmaktan daha zor olmaktadır (Sabuncuoğlu, 1996). Çalışanların kendisini ilgilendiren konularda söz hakkına sahip olması iş doyumunu arttırmaktadır. Bunun sonucunda işiyle ilgili daha az tehdit unsuru hissetmekte, kendine olan saygı ve güveni artmaktadır (Yılmaz, 2006). Kararlarda çalışanlarına söz hakkı veren yönetici kişilerin değişimlere daha çabuk uyum sağlandığı, üretim düzeyinin yükseldiği ve verimliliğin arttığı gözlenmiştir (Şimşek, 2001, s.41).

2.4.2. İş Yaşamında Fiziksel Koşullara Yönelik Stres Kaynakları

İşin yapısı ve fiziksel koşullar, örgüt içi ilişkilerde stres düzeyini oldukça etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Stres kaynağında ele alınması gereken nedenler arasında kötü fiziksel koşullar önemli rol oynamaktadır. Örgütlerde; titreşim, gürültü, sıcaklık, aydınlatma, ergonomik faktörler ve fiziksel durumlar stres düzeyini doğrudan etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Yamuç, 2015, s.389-423). Bu gibi durumlarda olumlu yönde gelişme olmadığı zaman stres kaçınılmaz olmaktadır. Özellikle duyuşsal, zihinsel ve bedensel yorgunluğa neden olan ergonomik elverişsiz koşullar stresin temel nedenleri arasındadır. Örgüt içi fiziksel faktörler arasında sıcak ya da soğuk çalışma ortamı, zehirli maddeler ve radyasyon, iş kazaları, yetersiz veya aşırı aydınlatma, ısı ve nem, hava kirliliği stres kaynağı oluşturmaktadır (Sökmen, 2005). Fiziksel faktörlerin kötü olması; tükenmişlik ve yorgunluk hissi başta olmak üzere, baş ağrısı, depresyon, öfke ve ajitasyon, verimsizlik ve işitme kaybı gibi sonuçlar ortaya koymaktadır (Yamuç, 2015, s.389-423).

Genel Çevresel Faktörlere Yönelik Stres Kaynakları: Kişilerin en fazla vakit geçirdiği ortam iş yaşamı olmakla birlikte, stres oluşturan diğer önemli faktörlerden birisi de çevredir. Çevresel stres kaynakları arasında hukuki ve politik yapı, ekonomik yapı, sosyal ve kültürel yapı, medya ve haberler olarak ele alınmaktadır. Genel çevrenin stres kaynakları; terfi sorunları, sosyal ve kültürel değişmeler, çalışma şartları veya iş güclüğü, ücretlerin yetersizliği, teknolojik değişmeler, vardiyalı çalışma, görevin monotonluğu, örgütsel çevre ve rekabet sorunları, iş yerinin uzaklığı, çalışılan kentin çevresel ve ulaşım sorunlarıdır (Eren, 2004).

Bireysel Stres Kaynakları: Bireysel stres kaynakları kişilerin özel hayatında yaşadığı sorunları ele almaktadır. Bireysel stres kaynakları arasında evlilik, doğum, ölüm, yaş, boşanma, çocuk sorumluluğu, ekonomik sorunlar, yaşam stili, hastalık, ekonomik durum gibi kişilerin kendi özel sınırları içinde olan stres kaynakları arasında yer almaktadır (Yamuç, 2015, s.389-423). Bireysel stres kaynakları; yüksek kolesterol seviyesi, kişilik özelliği, bireyin aile sorunları, hipertansiyon, monoton yaşam biçimi, bireylerin parasal problemleri, bireyin yaşama tarzı, bireyin biyolojisidir (Eren, 2004). Özel yaşamlar dönemselsel olarak kişilerde stres yaratmakta ve buna sebep olan kaynak ise kişinin kendi kişilik yapısıdır. Bu durum A tipi ve B tipi olmak üzere iki tür kişilik yapısı ortaya koymaktadır. A tipi yapısındaki kişiler; yarış odaklılık, yükselme ve başarı hırısı, çabuk öfkelenme, zayıf insan ilişkileri, hızlı konuşma ve hareket etme, heyecanlılık, duygusallık, acelecilik, kendine ve sosyal hayata zaman ayırmama gibi özelliklere sahiptirler Soysal, 2009, s.17-40). B tipi kişilik yapısında olanlar; sakin ve açık konuşma, iş konusunda rahatlık, kendinden emin olma, zaman/başarı kavramına ilgisizlik, sağlığına ve arkadaşlarına düşkünlük gibi özellikleri bulunmaktadır. A tipi olan kişilerin kalp krizi geçirme ve kolesterol seviyesinin yüksek seyretmesi olasılıkları arasında yer almaktadır. B tipi kişiler yapıları gereği sakin ve dolayısıyla kalp hastası olmaları durumunda bile sağlıklı yaşamını sürdürmektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

2.5. Stres Modelleri

Edwards, Baglionive Cooper (1990), stres yaşanan durumu ve olayları, kişilik etmenleri, stresle başa çıkma yolları ve stresi yenme stratejileri ile stres belirtileri etmenleri arasındaki ilişkileri uygulamalı olarak yeniden değerlendirerek yedi genel teorik model oluşturmuştur (Ertekin, 1993, s.145-157).

Doğrudan Etki Modelinde, stresle baş etme yöntemlerinin her birinin, elde edilecek sonuç üzerinde bağımsız ve birbirinden ayrı etkileri olduğu varsayılmaktadır. Ayrıca A tipi kişilik ile uygulanacak yöntem arasındaki stres yaratma konusu birbiriyle alakalı olduğu düşünülmektedir (Ertekin, 1993, s.145-157). Yumuşatılmış Etki Modeli, stres ve neden oldukları sonuçlar arasındaki ilişkilerin yumuşatılması veya etkilemesi istenen etmenler araştırma konusu oluşturmuştur. Bu model çerçevesince araştırılan stres etkileri bazı kişilerde daha güçlü ilişkileri saklayacağı varsayımına dayanmaktadır. Yumuşatılmış etki modeli A ve B tipi davranış modelleri arasındaki farkı ortaya koymak konusunda oldukça başarılı olduğu bilinmektedir. Dolaylı Etki Modeli, bu modelde stres, sadece stresle ortaya çıkabilecek olumsuzlukları ortaya sermemekte, aynı zamanda A tipi davranışı ve stresle başa çıkmayı da harekete geçirmede karşılaşılabilecek strese dair tüm sonuçları yükseltmektedir. Dolaylı Yumuşatılmış Etki Modeli, A tipi davranışa sahip olanlar, B tipi davranış türlerine göre daha stresli ortamlar oluşturmakta ve kullandıkları baş etme mekanizmaları daha başarısız sonuçlar doğurmaktadır. Bu model, A tipi davranış ile stres arasında sürekli bir ilişkinin olduğu ve stres belirtileri ile A tipi davranış arasındaki ilişkiyi stresin dolaylı etkilediği varsayımı üzerine kurulmaktadır. Koşullu Aracılı Etki Modeli: Bu modelde, A tipi davranış ile stres belirtileri arasındaki ilişkide stres ve stresle başa çıkma davranışları aracı rol oynamaktadır. Aynı şekilde stres ve stres belirtileri arasındaki ilişkide stresle başa çıkma çabaları dolaylı bir etki sağlamaktadır (Güçlü, 2001).

2.6. İş Stresinin Yarattığı Sonuçlar

İş stresi, çalışma ortamında oldukça önemli bir faktör olarak yer almaktadır. Kişilerin fiziksel ve ruhsal sağlığı açısından ortaya çıkan sorunlar verimlilik ve performansı düşürmekte dolayısıyla örgütsel ve bireysel sonuçlara neden olmaktadır (Soysal, 2009, s.17-40).

Bireysel Sonuçlar: Stres, çok güçlü bir tepki mekanizmasıdır ve bu tepkiden etkilenmeyen kişilerin olması pek mümkün gözükmemektedir. Ayrıca her kişinin kaldırabileceği bir stres düzeyi mevcuttur. Bu tepkiler psikolojik ve sosyal sonuçlar doğurmaktadır. Fizyolojik bağlantıların ve tepkilerin psiko-sosyal sonuçları vardır (Arıcan, 2011). Kişiler çalıştığı ortamda ve bu ortamın şartlarından etkilenerek vücudundan biyokimyasal sıvı salınımını tetikleyip, bedensel ve düşünsel yönden tepki vermesine neden olmaktadır. Stresin mekanizması tek başına bir sebebe ya da bir nedene bağlanamamaktadır. Ancak bu durum

tıp dünyasında bilimsel ve önemlidir. Stres süreci oldukça karmaşık olmakla birlikte bir dizi psikolojik ve fizyolojik olaylar zinciri olması açısından önemli bir ölçme aracıdır (Arıcan, 2011). Dolayısıyla bu durum stresi fizyolojik ve psikolojik etkiler olmak üzere iki grupta incelemek açıklayıcı olacaktır (Aytaç, 2009; www.saglikcalisanisagligi.org).

Fizyolojik Sonuçlar: İnsan: organizmasının çeşitli baskılar sonucu göstermiş olduğu tepkiler olarak tanımlanmaktadır. Negatif veya pozitif, kuvvetli veya küçük herhangi dış uyarana karşı vücut mutlaka biyokimyasal bir tepki vermektedir (Arıcan, 2011, s.55-76). Dış uyaranlara karşı verilen biyokimyasal tepkiler şu şekilde yer almaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

Normal karşı koyma düzeyi, alarm reaksiyonu, karşı koyma aşaması, tükenme. Stres durumunda gösterilen bu tepkiler karşısında bedensel ve ruhsal sınırların zorlanması, tehdit edilmesi ve kişinin kendi kapasitesiyle bu olumsuzluklara yanıt veremeyeceği algısı da mevcuttur. Stresin biyokimyasal etkiyle fizyolojik sonuçlar yarattığı organizma bölümleri şöyle sıralanabilir (Gökgöz, 2013). Beyin, hipofiz bezi, ACTH (stres hormonu), adrenal bezler, serbest yağ asitlerinin salınımı, kaslarda protein sentezlerinin durum ve şeker oluşturmak için aminoasit salınımı, kanda serbest yağ asitleri düzeyi yüksekliği, kanda şeker düzeyi yüksekliği, karaciğerde ve kaslarda depolanmış şekerin salınımı, kortizon, adrenalin.

Stres durumunda vücut, şeker ve yağdan gerekli enerjiyi temin etmek için kana karışarak hammadde üretir ve beyin fonksiyonlarının devam edebilmesi için gerekli olan oksijeni sağlar. Dolayısıyla solunum hızı ve alyuvar sayısını arttırıp kalp ritmi hızlandırmaktadır. Tüm bu olaylar zincirinde vücut yaralanma durumunu gözeterek kendini yaralanma ihtimaline hazırlar. Kanı gövdede toplar ve pıhtılaşmayı başlatır (Aytaç, 2009). Kuvvet gerektiren bir iş olduğu algısıyla kas gerilimi artırmaktadır. Acil olarak çalışması gerekmeyen sistemler yavaşlatılarak veya durdurularak artırılan enerji kaslara ve beyine taşınmaktadır. Dış ortamdan daha fazla veri elde etmek amacıyla tüm duyu organları hassaslaşmaktadır. Hipofiz bezi uyarılarak, adrenalin salınımı yükselir ve savunma sistemleri daha etkin ve güçlü hale gelmektedir (Aytaç, 2009).

Psikolojik Sonuçlar: Vücudun zihinsel açıdan vereceği tepki için enerji sağlar fakat bu enerjiyi hangi doğrultuda kullanacağı bilinmemektedir. Strese verilen tepkide ego, id ve süper ego sistemleri etkin rol oynamaktadır. İd kişilere her zaman hayvani dürtüleri gösterirken, süper ego gerekli olan etik ve ahlaki değerleri temsil etmektedir. Ego ise bu iki

unsur arasında dengeyi bulmaktadır (Arıcan, 2011, s.55-76). Kişiler stresle karşı karşıya kaldığı zaman bu önemli unsurlara göre hareket edeceklerdir. İd, etkeni ortadan kaldır yok et derken; süper ego makul ol, normlara uy diyecek; insan ise egosunun devreye girmesi ile rasyonele yakın bir davranış sergileyecektir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

Örgütsel Sonuçlar: Kişiler baş edilemez bir stres durumu ile karşılaştıkları zaman ilk olarak örgüt içi etkinlikte azalma olup, bu durumun uzaması halinde yabancılaşma hali ortaya çıkmaktadır. Üst düzeyde strese maruz kalan kişilerde bu sürecin devam etmesi örgütten çekilmeye neden olmaktadır. Örgütten çekilmeye neden olan durumlar arasında verimlilikte düşme, iş kazalarında artma ve kalifiye iş gücü kayıpları yer almaktadır (Arıcan, 2011). Stres, örgüt düzeyinde en belirgin iki sonuca neden olmaktadır; verimsizlik ve performans düşüklüğüdür. Bunlar; örgütün temel amacı ile ilgili olup bu etkinlikleri sağlayacak olan insanın yabancılaşması ise bir diğer sonucu doğurmaktadır. Örgütsel yabancılaşma hisseden ve performansı düşen kişinin işe devamsızlığında artış görülmektedir. Sıkça devamsızlık yapan kişiler stresin sebep olduğu fizyolojik rahatsızlıklar nedeniyle bu davranışı sergileyebilirler ya da iş doyumunu azaldığı için işe gelme isteğinde azalma olur. İş stresi, işte bulunmama davranışını doğurmaktadır. Bu davranış, stresle mücadele etme yollarından birisidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1996).

Stres verimliliği düşürmekte, kazaları ve maliyetleri artırmaktadır. Kişilerin aşırı stresle mücadele etmeye çalışırken gösterdikleri tepki stresin örgütsel sonuçlarını oluşturmaktadır. İşgücü kayıpları, devamsızlıklar, eksik motivasyon örgüt için ekonomik kayıp olduğu gibi örgüt iklimini de olumsuz etkileyen sonuçlar olmaktadır (Gül, 2007, s.318-332).

Hissedilen endişe ile performans düzeyi arasında önemli bir ilişki vardır. Stresin çok yüksek olması alınacak olan kararlarda endişeye ve konuya yeteri kadar odaklanamamaya neden olmaktadır. Bu doğrultuda stres, alt bir basamaktan giderek artan şeklinde düzenlenmeli ve en yüksek performansın görüldüğü noktada stres düzeyi artık artırılmamalıdır. Stres düzeyi belirli bir denge içinde olmak zorundadır. Günümüzde stres genelde olumsuz etkileriyle sıkça kullanıldığı için ilk olarak negatif bir etki unsuru gibi algılanmaktadır (Durna, 2006, s.319-343).

2.7. Eğitim Örgütlerinde İş Stresi

Eğitim öğretim sürecinin temel ögesi olan öğretmenlerin görevlerini yaparken karşılaştıkları olumsuzluklardan en önemlileri stres ve kaygıdır (Erdem ve Ulusoy, 2017).

Yapılan bir araştırmada en stresli işler sıralamasında öğretmenlik ilk sırada yer almış ve bunu izleyen meslekler olarak da polislik, sosyal bakım çalışanları, acil sağlık görevlileri, ağrı merkezi personeli ve hapishane memurları şeklinde sıralanmıştır (Survey, 2004).

Öğretmenin iş stresi daha çok ğretmen olarak çalışmaktan kaynaklanan (kızgınlık, gerilim, endişe, bunalım ve sinirlilik gibi) ve hoşa gitmeyen negatif hislere sahip olma olarak tanımlanmaktadır Kyriacou ve Sutcliffe, 1978, s.48). Öğretmenin yukarıda sayılan negatif hisleri sürekli ve yoğun bir şekilde yaşaması çaresizlik duygusu ön plana çıkartarak işe yaramazlık hissi yaşamasına ve pes etmesine yol açacaktır. Öğretmenin iş stresi yükünü pozitif olarak karşılaması ve stresini en aza indirmek için bir öğretmenin yapabileceği çok şey olduğunu ve stresi yönetebileceğini vurgulamak önem arz etmektedir. Her ğretmenin stres verici bir olaya verdiği tepki aynı olmamaktadır. Dolayısıyla stres ve strese verilen tepki arasında, motivasyonel ve bilişsel faktörler ile bu faktörlerdeki bireysel farklılıklar söz konusudur (Lazarus, 1993, s.234-247). Öğretmen stresi konusundaki çalışmalar sadece ğretmeni etkileyen stresin ana kaynaklarını değil, aynı zamanda bu ana stres kaynaklarının bir gruptan diğerine nasıl farklılık gösterdiğini de ortaya koymuştur (Upton ve Varma, 1996). Öğretmenler tarafından en sık rapor edilen on stres kaynağı şöyle sıralanmaktadır (Dunham ve Varma, 1998):

1. Motivasyonu olmayan öğrencilere öğretmenlik yapma
2. Disiplin sağlama
3. Zaman baskıları ve iş yükü
4. Değişime ayak uydurma
5. Başkaları tarafından değerlendirme
6. Meslektaşlarla ilişkiler
7. Kendine olan saygı ve toplumsal statü
8. Yönetim
9. Rol karmaşası ve belirsizlik
10. Yetersiz alışma koşulları.

Öğretmenin stres kaynakları eğitim kalitesini iki şekilde düşürebilir. Birincisi ğretmenin iş stresini sürekli yaşaması iş doyumunu ortadan kaldırabildiği gibi işe yabancılaşmasına neden olabilecektir. İkincisi ise, öğretmenin stresli olması sınıf içinde öğrencileriyle etkileşimini de olumsuz etkileyerek pozitif öğrenme atmosferini yok ederek eğitimin

kalitesini düşürecektir (Lazarus, 1993). Öğretmenlerin iş stresi yönetimi için gerçekleştirilen hizmet içi çalıştayların etkilerinin değerlendirilmesiyle birlikte stresin üstesinden gelme (stres management) hangi stratejilerin en etkili olduğu hakkında bir fikir sahibi olunmuştur (Dunham ve Varma, 1998).

Stresle mücadelede öğretmenler tarafından geliştirilecek savunma mekanizmaları bağlamında işe koşulabilecek en etkili on eylem şöyle sıralanmıştır (Travers ve Cooper, 1996): Problemleri göz önünde tutmaya çalışmak, problemlerle karşı karşıya gelmekten kaçınmak, işten sonra dinlenmek, problemlerin üstesinden gelmek için harekete geçmek, hisleri sürekli kontrol etmek, belirli işlere daha fazla zaman ayırmak, problemleri başkalarıyla tartışmak, iyi bir ev hayatına sahip olmak, önceden plan yapın ve öncelikleri belirlemek, kendi sınırlarının farkında olmak.

Kurumsal olarak Millî Eğitim Bakanlığı'nın ve bireysel olarak da öğretmenin kendi iş stresi ile ilgili eylem planları yanında, yönetsel anlamda okul müdürünün de bu konuda eylem planı olması gerekmektedir. Stresle başa çıkma eylem planları uygulamaya aktarıldığında kısa sürede verimli sonuçlar gösterebilmektedir. Olumsuz stresin üstesinden ne kadar etkili tesirli bir şekilde gelinirse, yeni taleplerle başa çıkmada ve zaman yönetiminde o kadar başarılı olunacaktır.

2.8. Stres Yönetimi

Çağımızda yaşamın her alanında etkili olan stresle mücadele edebilmek, stres yaratan kaynakları engelleyebilmek, yaşam kalitesini artırmak için strese karşı plan, yöntem ve yollar geliştirmek stres yönetimi olarak adlandırılır. En kapsamlı ve yalın ifadesiyle bireysel veya örgütsel düzeyde stresin etkilerini engellemek veya azaltmak için geliştirilen duygusal ve davranışsal tepkilerin tamamına stres yönetimi denilmektedir (Gökgöz, 2013). Stres yönetiminde bireysel ve örgütsel olmak üzere iki yöntem mevcuttur (Soysal, 2009, 17-40).

Bireysel Yöntemler: Stres, kişileri zorlayan, sınırlandıran ve engel teşkil eden olaylar karşısında verdikleri tepki olarak tanımlanmaktadır. Günlük ya da iş yaşamında olduğu gibi stresli ortamlarda bulunan kişiler stres unsurlarını bilmeli ve bu unsurlarla başa çıkabilmeleri gerekmektedir. Bu durumda stres yaşamın her alanında önemlidir. Kişiler yaşam kalitelerini yükseltmek için ruhsal, fiziksel ve duygusal yönden tüm etkinlikleri yöneterek stresi en aza indirebilmelidir.

Bu doğrultuda Braham'a (1998) göre, DKBY (değiştir- kabul et- boş ver- yaşam tarzını yönet) modeli en detaylı çalışmalardan birisi olarak kabul görmektedir. Model, kişilerin streslerini yönetmelerinde 4 aşamalı süreçsel bir tarzı konu almaktadır. Değiştir, içinde bulunulan olumsuz durumları imkânlar dâhilin de değiştirerek onlardan kurtulmayı öngörmektedir. Olumsuz durum değişirse sebep olduğu stres de ortadan kalkmaktadır. Kabul et, bu aşama öngörülemeyen ve kontrol edilemeyen büyüklükteki durumları kabul etmeyi önermektedir. Kontrol edilemeyecek koşullar karşısında öfke ve paniğe kapılmadan pozitif bir yaklaşımla sorunlara yaklaşmayı öğrenmek bu aşamada gerçekleştirilmektedir. Boş ver, kontrol edilemeyen, değiştirilemeyen ve kabullenmesi güç olayların kişi için önemli olmamasını sağlamaktır. Kişiler için zihinsel, ruhsal ve fiziksel yönden etkili yöntem olarak bilinmektedir. Çünkü üzerinde değişim yapamayacakları durumlar kişilerde takıntı oluşturur ve bu durumda strese neden olur. Yaşam tarzını yönet, kişiler yaşamlarını istedikleri gibi düzenleyip rahatlama, egzersiz ve diyet gibi rutin işleyişler geliştirmek suretiyle ileri zamanda oluşabilecek stres halini günümüz koşullarında en az seviyeye indirmek olarak tanımlanmıştır (Güçlü, 2001, s.91-109).

Kişisel düzeyde stresle baş etmeyi öğrenmek örgütsel ve toplumsal ölçüde değerler yaratmaktadır. Stresi yönetmeyi öğrenmek bedenen ve ruhen; etkin, verimli, sağlıklı ve kaliteli bir hayat sürmek demektir (Soysal, 2009, s.17-40). Braham'ın modeli dışında stres yönetimi ile ilgili modeller de mevcuttur. Stres yönetiminde ortak olarak önerilen durumlar; fiziki, psikolojik, bireyin alışkanlıkları ve davranışsal tepkilerini kontrol edebilme yetkinliği yer almaktadır. Bu yetkinliğin kazanılması stresin olumsuz etkilerine güçlü bir duruş gösterilerek zarar verici fonksiyonlarını etkisiz hale getirmeyi sağlamaktadır (Güçlü, 2001, s.91-109). Stres yönetiminde amaç kişilerin ruhsal ve bedensel sağlığının korunması ve kaliteli bir yaşam sürmesini sağlamaktır. Bu nedenle ana odak noktası stresi ve unsurlarını yok etmek değil stresle mücadele edecek yöntemler geliştirilerek etkisini minimize etmektir. Stres genellikle çevresel etkilerden kaynaklanmaktadır. Kişiler dışarıdan gelen tehditleri kendi başlarına yok edemezler ancak kendisini kötü yönde etkileyen durumları yok edebilmektedirler (Güçlü, 2001).

Örgütsel Yöntemler: Örgütsel olarak stresi kontrol altına alabilmek kritik öneme sahiptir. Örgütlerin de stres yönetimine dair geliştirip uyguladıkları belli yöntemler bulunmaktadır. Örgütsel stres yönetimi; bireysel ve örgütsel stresi kontrol altına alarak örgüt sağlığını korumak amacıyla yöntemleri olan bir felsefe olarak değerlendirilmektedir. Stres yönetim modeline göre örgütsel stres metotları zaman yönetimi, amaçları belirleme faaliyetleri, rol

analizi ve sınıflandırılması, katılımlı yönetim, sosyal destek ve stres yönetimi şekilde yer almaktadır (Özer, 2011). Çalışma hayatında iş stresini engellemek için örgütsel düzeyde alınan önlemler bireysel stresi azaltmaya yöneliktir. Örgütsel stres yönetimi örgüt içerisinde geliştirilmekte ve iş stresini azaltmayı hedeflemektedir. Bireysel stres kişinin hayatıyla ilgili her alanda karşısına çıkabilmektedir (Yamuç, 2015).

Klarreich (1999) göre de stresle mücadelede kısa, orta ve uzun vadeli olmak üzere üç aşamalıdır. Kısa vadeye ilişkin stresle mücadele aşaması, stresi tanıma yöntemi olarak bilinmektedir. Stresin ne olduğunu, nasıl kaynaklandığını, yaratabileceği etki ve yıkımları bilmek; etkin bir stresle mücadele için stresle başa çıkma metot ve kurallarını öğrenmektir. Orta vadeli plan ve eylem aşaması, kısa vadeli aşamanın bir adım daha üstüne çıkarak stresi tanımanın yanında stresi öngörmek olarak bilinmektedir. Amaç stresin sebeplerini, uyaranlarını önceden tahmin edip, bu etkilere engel olarak uzak durma olarak tanımlanmaktadır. Bedensel ve duygusal stres semptomlarını kontrol altında tutmak, stres oluşturmayacak bir yaşam tarzı benimsemek, olumlu stres etkilerini hayatında tutarak olumsuz stresin üst düzeye çıkmasını engellemek olarak açıklanmaktadır. Uzun dönemli stresle mücadele aşaması ise, optimum düzeyde huzurlu, mutlu ve sağlıklı bir hayat sürerek yaşamdan tat almak, yetenekleri çoğaltmak, mümkün olan en üst seviyede verimli ve kaliteli bir hayat kurmak ve devam ettirmekle ilgilidir (Ertekin, 1993).

Stresi yaratan unsurun belirlenmesi, stresle mücadelede önemli bir noktadır. Stresin geçen süre içerisinde kişide bıraktığı maddi, manevi, ruhsal ve bedensel hasarlar muhakeme edilmektedir. Bu muhakemede az ya da çok kayıp verildiği anlaşılır ve panik, kırgınlık, küsme, alınganlık gibi duygu durumları yaşanır. Ancak bu ilk etkiler geçtikten sonra kişi gerçek stresle yüzleşmekte, bu noktadan sonra stresle mücadele başlamaktadır. Bu mücadele ya kişinin stresle savaşıması ya da pasif direniş göstererek stresin olumsuz etkilerini kabul etmesi şeklinde gerçekleşmektedir (Gökgöz, 2013). Stresle mücadele her zaman psikolojik düzeyde gerçekleşmemektedir.

Stresi yönetmenin teknik yöntemleri arasında spor, egzersiz, nefes egzersizleri, yeme-içme alışkanlıklarını düzenlemek, sosyal destek almak gibi etkinlikler yer almaktadır (Sökmen, 2010). İnsanlar milyarlarca hücreden oluşan bir bedene sahiptir ve stresin bedensel etkileri çok açık olarak yer almaktadır. Çeşitli gerginlik ve kasılmalarla damarlar daralarak kan akışı azalmakta ve hücreler beslenememektedir (Sökmen, 2010). Beslenemeyen hücrelerin ömürleri ve etkinlikleri kısalmaktadır. Daralan damarları açarak kan akışını hızlandırmanın, hücreleri beslemenin tek yolu düzenli egzersizler yapmaktır. Bedensel

sağlık ruhsal anlamda da iyileşmeleri sağlamaktadır (Gökgöz, 2013). Ayrıca fiziksel aktivite; adrenalın salınımını bir süreliğine artırmakta ve egzersiz sonunda adrenal salınımı azaldığı için gevşeme, rahatlama ve huzurlu bir hal oluşmaktadır. Bu duygu durumları serotonin hormonunun salınımı artırmaktadır. Serotonin hormonu kişilerde; koşmak, yürümek, bisiklet binmek, tenis gibi aktivitelerin olumlu etkilerini ortaya çıkarmaktadır. Stresle mücadelede bedensel sağlık ve biyokimya çok önemlidir ve hafif tempolu aktiviteler bu anlamda en etkin araçlar olarak bilinmektedir (Sökmen, 2010).

Stresle mücadelede beslenme konusunu oldukça önemlidir. Doğru gıdaların sağlık, mutluluk ve rahatlama yarattığı; yanlış gıdaların ise sağlıksızlık, kalori, mutsuzluk meydana getirdiği bilimin çok önceleri ortaya koyduğu bir veri olarak bilinmektedir. Doğru miktarda ve doğru besinle alınan kalori sağlıklı beslenmeyi oluşturmaktadır. Sağlıklı beslenme az kalori tüketmek anlamına gelmemektedir. Doğru besinlerden faydalı vitaminler, mineraller ve enerjiler almak sağlıklı beslenmek demektir (Gökgöz, 2013). Aksi halde az kalori alırken daha az vitamin ve mineral alınmakta ve vücudun yapı taşları zarar görmektedir. Güçsüz ve sağlıksız kişiler stresle etkin ve güçlü baş etme teknikleri geliştirememektedirler. Doğru vitamin, mineral ve besin ile desteklenmeyen vücutlar, stres dönemlerinde besin değeri düşük yiyeceklere ihtiyaç duymakta fakat yerini gevşemeye yönelik maddelerle doldurmaya çalışmaktadır. Bu açıdan tüketilen aşırı tuzlu, doymuş yağ oranı düşük besinler sağlık açısından tehdit unsurlarını oluşturmaktadır (Özer, 2011).

Kalp ve akciğerlerin fazla kapasiteli çalışmasının, derin nefes almaya bağlı olduğu bilinmektedir. Stres duyulan zamanlarda derin derin nefes almak, bu etki sayesinde rahatlama sağlamaktadır. Oturarak ve sakince nefes alıp vermek gerginliği azaltmaktadır (Gökgöz, 2013). Stresi azaltma yöntemi olarak; oturarak derin ve sakin solunum yaparak normalde bir dakika içinde alınması gereken nefesin yarısı kadar nefes alıp vermek ve bunu beş dakika boyunca sürdürerek döngüyü iki defa gerçekleştirmek önerilmektedir. Böylece stresin yarattığı gerginlik azalmış olmaktadır. Nefes alıp vermek damarları genişleterek vücudun en uç noktalarına bile oksijen gitmesini sağlamaktadır. Böylece başlamış veya başlayacak olan strese karşı doğal ve etkili bir yöntem geliştirilmiş olmaktadır (Gökgöz, 2013).

Bu anlamda stresin teknik yöntemleri: egzersiz, gevşeme teknikleri, solunum egzersizi, etkin iletişim olarak ele almaktadır. Egzersiz, stres etkileri fiziksel olarak kişileri etkilemektedir. Bu nedenle egzersiz bir rahatlama sağlaması açısından başvuru yöntemleri arasında yer almaktadır. Egzersiz ile kişiler sağlığı korunmanın yanı sıra

hissedilen yorgunluğu da azaltmış olur. Kişiler bir engellenme duygusu yaşamakta ve bu durumda strese yol açmaktadır. Fiziksel egzersizin kişileri sağlıklı kıldığı, doyum sağladığı ve yaşam süresinde uzamaya neden olmaktadır. Bu nedenle oldukça faydalı bir durumdur (Gökgöz, 2013). Gevşeme Teknikleri: Gevşeme kişiler açısından oldukça rahatlık sağlayan bir durumdur. Kişilerde vücutlarındaki işlevselliği üzerinde bilinçli yönetim ve denetim sağlaması yönünden gevşeme önemli bir tekniktir. Stres yaşayan kişilerde gevşeme aksi yönde bir etki yaratmaktadır. Stres yaşayan kişilerde kaslarda gerginlik, kan basıncında artma ve hiperglisemi olmaktadır. Fakat aktif olarak gevşeme teknikleri uygulayan kişilerde gergin kaslarda gevşeme, kan basıncında azalma, solunum rahatlamakta ve kan şekeri regülasyonu sağlanmış olmaktadır (Özer, 2011). Solunum Egzersizi: Nefes alıp vermek kişiler için önemli hayati fonksiyonlar arasında yer almaktadır. Stres durumundaki kişilerin oksijene gereksinimi artmakta ve hızlı nefes alıp vermektedirler. Solunum egzersizi kişilerde kan dolaşımını sağlar. Böylece stresin azaltılmasına katkıda bulunur (Özer, 2011). Etkin İletişim: Stres, örgütte önemli bir yer teşkil etmektedir. Örgüt içindeki sorunlar yetersiz iletişimden kaynaklanmaktadır. Zayıf iletişim sırasında kişiler arasında kopukluklar olmakta ve bu durumda bilgi kaybına ve bilgilerin değişmesine neden olmaktadır. Serbest bilgi akışının ve güven duygusunun temeli etkili iletişimdir. Dolayısıyla iş birliği yapabilmek için iletişim önemlidir (Gökgöz, 2013).

2.9. İş Doyumu Kavramı ve Niteliği

Türk Dil Kurumu'na göre; "İş", 'bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma', 'bir değer yaratan emek olarak tanımlanmıştır. "Doyum" ise 'eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat' olarak açıklanmıştır. Davis (1984), iş doyumunu işi yapanların işlerine karşı hissettikleri hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak tanımlamaktadır. Ayrıca iş doyumunu, işin özellikleriyle işi yapanların özelliklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleştiğini savunmaktadır. İş doyum kavramı; çalışan bireyin yaptığı işe, bu işteki tecrübelerine dayalı olumlu hissiyat ve mutlu olma hali; sahip olduğu değerlere göre değişen işten duyduğu haz; mevcut işten beklentileri ve kazanımları, bireyin işe karşı tutumu; aynı zamanda bu tutumun bir sonucu, işe karşı duygusal tepkileri gibi birden fazla bakış açısıyla tanımlanabilmektedir ((Efeoğlu ve Özgen, 2007, s.237-254).). Başka bir deyişle, iş doyumunu kişinin gününün büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında mutlu olabilmesi ve işinden haz almasıdır. İş doyum kavramının tanımlanmasında çeşitlilik olduğu

görülmektedir. Bu çeşitlilik, işten beklentilerin duygusal temelli olması veya örgütlerdeki iş/görev tanımlarının farklılığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017). Bunların yanı sıra; bireylerin iş hayatlarında karşılaştıkları ödüllendirme sistemindeki pozitif tutumlar; verimlilik, performans artışı ve düşük iş devamsızlıkları ve düşük işgören devir hızını sağlarken, negatif tutumlar ise aksi sonuçlara sebep olabilmektedir. Günümüzde örgütler arası rekabet üstünlüğü verimlilik, performans yüksekliği, işgören devrinin düşük olması gibi unsurlar ile sağlanmaktadır. Bu unsurların gerçekleşebilmesi ise “değerli insan kaynağı” ile mümkündür (Meyer ve Allen, 1984).

İş doyumuna dair yapılan birçok farklı tanımlamanın şu üç temel noktada bulunduğu görülmektedir (Solmuş, 2004);

1. İş doyumunun gözlenmesi zordur ama bireyin davranışlarından anlamak mümkündür ve çalışan bireyin işe karşı hissettiği içsel ve nesnel hislerini ifade eder.
2. Çalışan bireyin kazanmayı hedeflediği veya kazanması gerektiğine inandığı ödüle ulaşmasıyla, inandığının ötesinde kazanım sağlamasıyla iş doyumunu hissedilir.
3. İş doyumunu kavramı, birbiriyle ilişkili ancak birbirinden farklı birçok tutum objesini içermektedir.

İş doyumunu ‘çalışma sonucu elde edilen maddi çıkarlar ve işi yapan kişinin birlikte çalışmaktan keyif duyduğu iş arkadaşları ile bir ürün ortaya çıkarmasının hissettirdiği ‘mutluluk’ olarak da tanımlanmaktadır. Öğretmen çalışarak meydana getirdiği eseri somut olarak görebildiği takdirde o eserle gurur duyabilir ve bu sayede iş doyumunu hissedebilir (Davis, 1989). Günümüzde örgütlerin en önemli değerleri istihdam ettikleri nitelikli insan gücüdür. Gerek iş performansı gerekse yönetimin başarısı, üretimin en önemli faktörü olarak sahip olunan insan gücünün çok iyi tanınmasına bağlıdır. Nitelikli insan gücünün yönetimlerden ve örgütlerden beklentileri artmakta, bu beklentilerin karşılanamaması durumunda ise, stres ve iş doyumsuzluğu sonuç olarak karşımıza çıkmaktadır. İş gören işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı algısına sahip olduğu takdirde, stres ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkmaktadır. İş doyumunu, iş görenin iş gücü verimliliğinin olumsuz etkilenmesine, işe bağlılığının azalmasına ve isteğe bağlı iş gücü devir hızının artmasına neden olmaktadır (Vural, 2014). Bu bağlamda örgütlerin başarısı, sürekliliği ve rekabeti için; çalışanlara doyum sağlayabilen bir iş ve iş ortamının örgüt yönetimi tarafından sağlanması gerekmektedir.

2.10. İş Doyumu Bileşenleri

İş doyumunu, içsel doyum ve dışsal doyum olarak iki başlık altında incelemek mümkündür. İçsel doyum; başarı isteği, çalışma şartlarına uyum sağlama, amaç ve hedefleri gerçekleştirme, bağımsız çalışabilme, kendini gerçekleştirme ve kariyer imkanları gibi çalışma sırasında hissedilen doyumunu içerirken; dışsal doyum ise, maaş, ekonomik ödüllendirme, çalışma saati, iş teminatı gibi çalışma sonucunda elde edilen doyumunu içermektedir (Aksoy vd., 2005, s.356-365). Özgün (2008) yaptığı bir çalışmada okul yöneticisinin yönetim biçimlerinin öğretmenlerin moral faktörünü etkileyen en önemli etken olarak ortaya çıkarmıştır. Okul yöneticilerinin, personel ilişkilerini desteklemesi ve katkıda bulunması öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini artırmaktadır. İş doyumunu öğretmenlerin okul içindeki hareketlerinin yanında okul yöneticilerinin davranışlarıyla da ilgilidir. Yöneticinin öğretmene karşı olumlu tutuma sahip olması ve ona değer vermesi, ikisi arasındaki samimi ilişkilerin ve güven ortamının oluşmasına neden olur. Böyle bir yaklaşım ise öğretmenlerin iş doyumunu düzeyini yükseltmektedir (Turmuş, 2005). Başaran ve Güçlü (2018), ortaokul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile ortaokul öğretmenlerinin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında, ortaokul öğretmenlerine göre okul yöneticilerinin yönetim biçimi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir (Başaran ve Güçlü, 2018, s.949-963).

İçsel Motivasyon: İş doyumunu içsel ve dışsal olarak iki farklı motivasyon kaynağı içermektedir (Chiva ve Alegre, 2009, s.323-340). Merak dürtüsü, öğrenme gereksinimi, yetebilme arzusu, gelişim çabası ve başarılı olma isteği gibi duygular kişinin kendisinde bulunan ihtiyaçlarına yönelik tepkiler içsel motivasyon ile ilişkilidir (Ersarı ve Naktiyok, 2012, s.81-101). Bir başka deyişle, içsel motivasyon bireyin kendi kontrolünde olan ve kendisiyle ilgili faktörlerden meydana gelmektedir. Öğretmenlerin içsel doyumlarının dışsal doyumlarına kıyasla daha yüksek olduğu, genel iş doyumlarının ise orta düzeyin üzerinde olduğunu gösteren çalışmalar mevcuttur (Çankaya, 2010; Izgar, 2008 s.317-334). İş koşulları, bireysel ilişkiler, iş teminatı, örgüt politikaları (Bil, 2012), maaş, terfi verilmesi, yönetimle ilgili sorumlulukların hafifletilmesi, iş yükünün hafifletilmesi vb. unsurlar doyumsuzluğu engelleyen fakat iş doyumunu artırmaya etkisi olmayan etmenlerdir (Kurt, 2005, s.285-299). Doyumu arttıran etmenler sorumluluk, gelişim, başarı, fark edilme, büyüme ve iş algısı gibi daha çok bireyin kontrolünde olan içsel motivasyonu sağlayan etmenlerdir (Bil, 2012, s.33).

Dışsal Motivasyon: Dışsal motivasyon içsel motivasyondan farklı olarak çalışan kişilerin kontrolü haricinde gelişir ve kontrol edemediği dış faktörlerden (bireyin çevresinden) kaynaklanan etkileri içermektedir. Bu etkiler bireylerin kontrolü dışında ortaya çıkan dışsal motivasyon, takdir edilme, ödüllendirme, statü artışı, iş arkadaşlarının davranışları gibi bireyin motivasyonunu etkileyen unsurlardır (Ersarı ve Naktiyok, 2012). Bunların yanı sıra idaredeki kişilerin tutumu, iş koşulları, terfi olanağı, bireye tanınan yetki derecesi ve sorumluluk da kişilerin kontrolünde olmayan dış etmenler olmaları sebebiyle iş doyumunu etkilemektedir (Bil, 2012). Birey, işi karşılığı yapılan ücretlendirmeyi belirleyemez, çalıştığı kurum tarafından belirlenir. Benzer şekilde çalışma şartlarını ve iş arkadaşlarını da seçemez, dolayısıyla iş ortamındaki sosyalleşmesi, ilişkileri de kontrol edilemeyen dışsal faktörlerdendir. Çalışma koşulları da birey tarafından belirlenemez. Okulda çalışan bir öğretmen çalıştığı kurumda, öğretmenler odasındaki duvar rengi, oturma düzeni, görev alacağı sınıfın mevcudunu, çalan ders zili'nin melodisi, ışık şiddeti vb. gibi pek çok unsur hakkında bireysel söz sahibi değildir. Dolayısıyla öğretmenin kontrolü dışında gelişen (dışsal motivasyon) tüm bu durumlar iş doyumuna üzerine etkilidir. Bunun sonucu olarak, öğretmenlerin olumlu iş doyumuna ile çalışmaları, eğitim örgütünün verimliliğini artırmaktadır. Ayrıca toplumun huzurunu ve ülke ekonomisini dahi etkileyebilmektedir (Voon, Lo, Ngui ve Ayob, 2011). İş doyumunu sağlamak için öncelikle öğretmenleri çalışma ortamlarında mutsuz eden unsurların belirlenmesi, başka bir deyişle Herzberg ve arkadaşlarının saptadığı üzere dışsal motivasyon araçlarının öncelikle iyileştirilmesi gerekmektedir (Bil, 2012). Karaköse ve Kocabaş (2006), öğretmenlerin fiziki çalışma ortamının yetersiz olmasının kişilerin motivasyonunu olumsuz etkilediğini belirttikleri bir çalışma yapmışlardır.

Ayrıca, eğitimcilerdeki adalet duygusunun yoğunluğu bilinen bir gerçektir. Bu nedenle öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen önemli unsurlardan bir diğeri de terfilerin adil olarak verilmesi ve ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmasıdır. Adil ve yeterli ücret sağlamanın, çalışma şartlarının, terfi ve kişisel gelişim fırsatının, başarının takdir edilmesinin öğretmenleri motive eden faktörler olduğunu belirten, işin anlamlılığı ve örgütün sorunlarına katkıda bulunma imkânlarının sağlanması da oldukça önemlidir (Ünal,1991). Bunun yanı sıra, öğretmenlerin motivasyonunu arttırmaya yönelik yaklaşımlardan bazıları; eğitim sisteminin ve kurum vizyonlarının belirlenmesi ve yapılandırılmasında rol almaları, vizyona olan inanç ve sürekli hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanmasıdır (Kurt, 2005).

2.11. Öğretmenlerde İş Doyumu

öğretmenlerin iş doyumunu kaynakları; öğrenci, öğretmenler ve üst yöneticilerle ilişkiler, işin niteliği, bireysel fikirlerini uygulama fırsatı, ekonomik güvence, ücretlendirmeler, izinler, çalışma şartları, kişisel ilgileri gerçekleştirebilme, denetim, kariyer imkânı, örgüt ve yönetim, iş güvenliği, kişilik ve takdir edilme gibi öğelerden oluşmaktadır (Vural, 2004). Öte yandan Locke göre de, işinden hoşnut olan çalışanların performans üstünlüğü, daha az geri çekilme davranışı göstermeleri daha mutlu ve sağlıklı bir yaşam sürdürme eğilimlerinden ötürü iş doyumunu önemlidir. Bu çalışanların üretken ve faydalı olmasının daha mümkün olduğu düşünülmektedir. Çekmecelioğlu (2006), çalışmasında iş doyumunun işi bırakma düşüncesini negatif anlamda, üretkenliği ise pozitif anlamda etkilediği sonucuna ulaşmıştır. İşinden hoşnut olmayan doyum alamayan çalışanlar, kendi iş performanslarının düşmesinin yanında, çalışan diğer arkadaşlarının da performansını negatif etkilemekte ve ortak moralin düşmesine sebebiyet vermektedirler. Dolayısıyla iş doyumunu düzeyinin azalması, çalışanın bireysel fizik ve ruh sağlığını negatif etkilerken, örgütün de verimliliği üzerinde olumsuz bir etki bırakmaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017).

İş doyumunun negatif yönde olması, strese yol açarak öğretmenleri ruhsal yönden olumsuz etkilemektedir. Öğretmenlerin ruh sağlığının, onların sınıfta gösterdikleri davranış kadar önemli olduğu bilinen bir gerçektir. Ruh sağlığının, öğretmenin konu ile ilgili bilgi ve öğretim tekniğinden çok daha elzem olduğunu savunan görüşler de mevcuttur. Ancak uzmanlar, günümüzde ekonomik problemler nedeniyle öğretmenlerin ruh sağlığının gittikçe daha kötüye gittiğini belirtmiştir. Toplum tarafından gösterilen saygınlığa uygun olmayan işler yapan öğretmenler, sorunlarını iş ortamına da yansıtmakta ve sonrasında bunalım yaşamaktadırlar. Eğitim örgütlerinin etkinliği ve etkililiği öğretmenlerin iş doyumunu sağlaması ile mümkündür. Bundan dolayı ülkelerin çoğunda, öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumuna yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Atay (2000), Özdayı (1991), Gözen (2007) ve Karataş ve Güleş'in (2010) yaptıkları çalışmalarda, öğretmenlerin mesleğin ilk on yılında iş doyumlarının sonraki yıllara oranla daha yüksek olduğunu göstermektedir.

İş doyumunu açıklamaya yönelik kuramların çoğu iş doyumunu ile güdülenme (motivasyon) arasındaki ilişkiyi temel aldığı görülmektedir (Karataş ve Güleş, 2010). Doyum amaca yönelik davranıştan kaynaklanan bir tutum iken; motivasyon çoğunlukla amaca yönelik bir tutumla ilgilidir (Tosunoğlu, 1998). Aynı zamanda Tosunoğlu (1998), motivasyonun üretme ve iş yapma noktasındaki istekliliği gösterdiğini; doyumun ise yalnızca üretkenliğe

bağlı olmayan olumlu bir duygu ve durumu ifade ettiğini belirtmektedir. İşinden hoşnut olan ve doyum alan kişinin bu hislerle işine daha çok bağlanması, daha başarılı olmak için çaba sarf etmesi, işine daha çok vakit ayırması görülebilir. Bu etki özellikle eğitim vb. gibi girdisi çıktısı insan olan, insanla uğraşılan, insan yetiştirilen sistemlerde ve kurum hedeflerine karşı gönül bağı olan iş yapanların bireysel ve örgütsel hedeflerini yerine getirebildikleri oranda iş doyumlarının artabileceği düşünülmektedir. İş doyumunu artışı ve iş doyumunu devamlılığının sağlaması için bireysel ve örgüt hedefleri gerçekleştirmek için gösterilen çabaları attıracağı düşünülmektedir.

Eğitim sektörünü iş doyumunu yönünden incelemek gerekirse mesleğin kendine özgü özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir. İş kavramı bireysel farklılıklara göre şekillenmekte ve bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Bu nedenle kişinin bu kavramı anlayış biçimi iş doyumunu için çok önemlidir. Bireyin işten anladığı, değer yargıları, işten beklentileri, kişisel inanç ve tutumları iş doyumunu ölçütlerini belirlemektedir. İşin toplumdaki saygınlığı konusunda, kişilerin verdiği önem ve değerler de bireysel farklılık göstermektedir. Aynı iş ve eş statüde çalışan bireylerden biri ücret miktarından memnun iken diğeri aynı ücret miktarından memnun olmayabilir. Bunun yanı sıra kişi, işinde ücretlendirme açısından memnun iken, eş koşullardaki bir başka kişinin daha yüksek ücretlendirilmeyle çalışması da iş doyumuna engel olmaktadır. Dolayısıyla iş doyumunu, yalnızca kişisel farklılıklarla değil çevresel unsurlarla da ilgilidir (Saygılı, 2008). Aynı koşullarda, eş statüde, aynı performansı sergileyen iki bireyden birinin fazla ücret alması diğeri bireyde negatif tutumlara ve olumsuz duygulara sebep olacaktır. Bunun sonucunda da performans düşüklüğü yaşanabilmektedir. İş doyumunu aynı zamanda kişilerin genel yaşam doyumlarını da direkt etkileyen bir kavram olması açısından son derece önemlidir. İnsanlık tarihi boyunca insanı geliştirme, doyum almasını sağlama, ekonomik gücünü artırma çabası önemli sayılmıştır. Bunun yanı sıra kişilerin iş ortamında kabiliyet, marifet, sosyal beceri gibi özelliklerinin daha iyi hale getirilmesi, kişinin hayatını daha değerli ve anlamlı bulması açısından oldukça önemli etkenlerdir (Telman ve Ünsal, 2004).

2.12. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumunu kavramı; güdülenme, işi çekici bulma, işle özdeşleşme ve gönül gücü (moral) kavramları ile yakından ilişkilidir. İş doyumunu ile iç içe olduğu düşünülen söz konusu kavramlar anlam olarak birbirlerinden ayrılmaktadır (Başaran, 1992). Bütün çalışanlarda

olduğu gibi öğretmenlerde de iş doyumunun etkileyicileri hem kişisel hem de çevresel etmenlere bağlıdır. Bireysel olanlar; kişilik, değer yargıları, beklentiler, sosyokültürel çevre, deneyim, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâ şeklinde sıralanabilir.

İş doyumunu etkileyen bir diğer faktör de çevresel faktörlerdir. Bunlar; iş içeriği, öğretmenin işe karşı tutumu, maaş yeterliliği ve yükselme olanakları, sosyal etkileşim ve çalışma grubu olarak adlandırılabilir. Ücretlendirme ve terfi sistemi beklentileri karşılayabilecek düzeyde ise ve adil kabul ediliyorsa, çalışan işe karşı olumlu bir tutum sergileyebilmektedir. Ayrıca saygın meslek gruplarında çalışan kişiler için iş doyumunu yüksek olabilir. Bu sistemin bir sonucu olarak, beklentilerini karşılayan bir çalışan, iş doyumunu sağlamakta, çalışanlar yaptıkları işten olumlu duygular almaktadır. Aksi takdirde işgücü verimliliği düşer, devamsızlık ve personel devir hızı artar.

2.13. İş Doyumuna İlişkin Öne Çıkan Kuramlar

İş doyumuna yönelik çok sayıda kuram bulunmaktadır. Ancak temel olarak; kapsam kuramları ile süreç kuramları olmak üzere iki başlık altında incelemek mümkündür.

Kapsam Kuramları: Kapsam kuramlarının ele aldığı temel; bireylerin iş doyumuna ulaşabilmesini sağlamak için ihtiyaç duydukları gereksinimlerin ve işinde doyuma ulaştıracak olan faktörlerin belirlenmesidir (Yavuzkurt, 2017).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın temeli, ihtiyaçların belirli bir düzen ve sıra ile meydana gelmesi aynı zamanda hiyerarşik bir yapıda olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Bu hiyerarşik düzen ise sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, ait olma, sevgi, takdir, saygı ve kendini gerçekleştirme şeklindedir (Tunacan ve Çetin, 2009). Fizyolojik İhtiyaçlar: Bireylerin hayatta kalmak için gereken fiziksel ihtiyaçları hiyerarşik yapının ilk adımıdır (Yavuzkurt, 2017). Beslenme, oksijen, uyku ve dinlenme, vücut ısının korunması, pH dengesinin sağlanması, atık maddelerin vücuttan uzaklaştırılması, acıdan uzak olmak ve cinselliği kapsayan temel gereksinimleri içeren basamaktır (İncir, 1990). Güvenlik İhtiyacı: Dış faktörlerden kaynaklanan tehlikelerden korunmayı içeren basamaktır. Bireylerin fiziksel olarak güvende hissetme, dengede olma ve psikolojik güvenlik gereksinimlerinin karşılanmadığı durumlarda anksiyete ve korku yaşamaları olasıdır (İncir, 1990). Sevgi İhtiyacı: Bireylerin iş hayatında da karşılanması gereken bu ihtiyaç, bireyin toplumda ilişkiler geliştirme, var olma ve sosyalleşme gibi gereksinimleridir. Sevgi ihtiyacının giderilmemesi sosyalleşme kaygısı ve kişinin yalnız

hissetmesine neden olabilir (İncir, 1990). Saygınlık İhtiyacı: Maslow’a göre düşük ve yüksek saygınlıktan söz edilebilir. İnsanlar tarafından saygın hissettirilme, mevki, tanınırlık, göz önünde olma, şöhret, ilgi görme ve üstünlük ihtiyacı düşük saygınlığı ilgilendirmektedir. Buna karşın; başarı, yeterlik, güven, özgürlük ve bağımsız olma gereksinimleri ise yüksek saygınlığı ifade etmektedir. Saygınlık ihtiyacının giderilmemesi ise; özgüven eksikliğine sebep olmaktadır.

Maslow’un yukarıda bahsedilen gereksinimlerin dördünün de yalnızca ihtiyaç duyulduğunda farkına varıldığı, karşılandığında da ihtiyacın ortadan kalktığını savunmaktadır (İncir, 1990). Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: Diğer dört ihtiyaçtan, giderildikçe doyurulmak istenen bir ihtiyaca dönüşmesi bakımından oldukça farklıdır. Çünkü bireyin bilişsel potansiyelini ve becerilerini artırma ihtiyacıdır. Maslow’un bu kuramı iki ana hipoteze dayanmaktadır: 1.İnsan davranışı ihtiyaç karşılanmasına yöneliktir. 2.İnsanın ihtiyaçları belirli bir sıralamayla gerçekleşmekte ve alt basamaktaki karşılanmadan üst basamağa geçilememektedir (Tecer, 2011). Bu açıdan bakıldığında, eğitimcinin sağlıklı ve nitelikli bir yaşamı olabilmesi için öncelikle iyi bir ücretlendirmeye temel gereksinimlerinin karşılanması, sonrasında daha üst basamağa çıkması beklenebilir. Birey temel gereksinimlerini karşılayarak doyuma ulaşmasının ardından bir üst basamaktaki güvenlik ihtiyacı gereği mesleğine yönelik kaygı duyar. Dolayısıyla kişilerin sosyal gereksinimlere duyarlılık hissedebilmesi için öncelikle birinci basamak gereksinimlerinin giderilmesi gerekmektedir (Yavuzkurt, 2017). Ancak, İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı gerek ihtiyaçların sınıflandırılması zorluğu gerek bu ihtiyaçlarının yaşattığı doyumun sıralı bir düzende olmama ihtimali, gerekse kuramın tersine alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan üst basamaktaki ihtiyacın karşılanması mümkün olabileceği söz konusu olduğundan uygulama açısından ve kuramsal yapı yönünden eleştirilmiştir (İncir, 1990).

Bunların yanı sıra Maslow, iş doyumunu ve güdülenme arasındaki ilişkiyi “İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı”nda insan ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı içinde ve her bir ihtiyacın önemli olduğunu, bu nedenle belli bir ölçüde karşılanması gerektiği, bu sayede iş doyumunun sağlandığını savunmuştur (Akşit, 2010). Hackman ve Oldham (1975) ise, geliştirdikleri ‘İş Özellikleri Kuramı’nda iş doyumunun gerçekleşebilmesi için beş unsurun önemini ve gerekliliğini savunmuşlardır. Bu temel unsurlar; işin anlamı, iş için gereken beceri yelpazesi, iş yapana tanınan bağımsızlık, iş yapanın performansı ile yapılan geribildirim olmak üzere beş adettir (Yetim, 2001).

Herzberg'in Çift Faktör Kuramı: Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, bireyleri doyuma ulaştırmada içsel motivasyon etkili iken, dışsal motivasyonun etkisi olmadığı düşüncesine dayanmaktadır (Tecer, 2011). Bu kuramda doyumu sağlayan faktörlere 'motivator', doyumsuzluğa sebep olan faktörlere ise 'hijyen faktörler' denilmektedir (Tan, 2012). Çevreyle ve içerik ile ilgili kabul edilen hijyen faktörleri karşılanmadığı takdirde doyumsuzluk ortaya çıkacak ve karşılanmasıyla iş doyumsuzluğu azalacak ya da tamamen bitecektir. Motivatorler ise farklı olarak iş doyumunu sağlamak için gereklidir (Yavuzkurt, 2017). Dışsal motivasyon olarak düşünebileceğimiz hijyen faktörleri; iş ortamının koşulları, iş arkadaşlıkları, yetki-makam, maaş ve benzeri etmenlerdir. Hijyen faktörlerinin yerine getirilmesinin ardından eğitimcilerin iş doyumunu sağlayacak motivatorlerin söz konusu olması muhtemeldir. Bu motivatorler; sorumluluk, başarı ve terfi gibi etmenler şeklinde sayılabilir (Tecer, 2011).

David McClelland'ın Başarı-Güç Kuramı: Bireyin duyduğu gereksinimin gücünün doğrudan doyuma ulaşmaya yönelik davranışı etkilediğini savunan çoğunlukla öğrenme ile ilişkili bir kuramdır. Felsefi yanı, bireyin gereksinimlerinin çevreyle etkileşimi sonucu öğrenilmesi düşüncesine dayanmaktadır. (Pardee, 1990). Dolayısıyla bağlılık, başarı isteği ve üst düzey performans göstermeye de dayanmaktadır (Yavuzkurt, 2017). Temelinde güçlü olma, başarma ve bağlılık gereksinimleri şeklinde sınıflayabiliriz. Bireyin kendi çevresine olan hâkimiyeti, çevresini kontrol altında tutma isteği güçlü olma kavramını karşılamaktadır. Sorumluluk alma bilinci, kendine güven duyma gereksinimi ise başarı ihtiyacında vurgulanmaktadır. Bağlılık gereksinimi ise kişisel farklılıklardan etkilenmekte, kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Başarı ihtiyacı, toplumu ve bireyi etkisi altına alabildiği için bu üç ihtiyaçtan en güçlü olanıdır (Tan, 2012). McClelland'a göre, başarı gereksinimi başarı gereksinimi şu üç başlıkta tanımlanabilmektedir (Pardee, 1990): (1) başarı gereksinimi içerisindeki bireyler kişisel sorumluluklar üstlenerek soruna yönelik çözüm arama ihtiyacı içinde olan kişiler, (2) Başarı gereksinimi içerisindeki bireyler bir amaç ile tahmini riskleri alma yaklaşımı sergilerler. (3) Başarı gereksinimi içerisindeki bireyler, yaptıkları iş ile ilgili geri dönüt almayı bekleyebilirler.

Süreç Kuramları: Süreç kuramları bireysel ayrılıkların motivasyondaki önemi ve bu motivasyonların nasıl meydana geldiğiyle ilgilenmektedir. Bu kuramlara göre farklı bireyler aynı motivasyon sürecine sahip olabilirler (Tan, 2012).

Vroom Beklenti Kuramı: Vroom Beklenti Kuramının temel düşüncesi; yapılan iş sonucu ortaya çıkan beklenti ile işe verilen önemin çarpımı, bireyin hissettiği güdülenmeyi

meydana getirmektedir (Yavuzkurt, 2017). Yaptığı işe önem vermeden, beklenti içerisinde olmaksızın ders veren eğitimcilerin işinden aldığı doyum bu kurama göre yorumlandığında güçsüz kalmaktadır. Tan (2012), yaptığı çalışmada beklenti; öncelikle gayret göstermek ve bu gayretin sonucunda ödüllendirileceğine inanması arasındaki bağ ile ilişkilendirmiştir. Sonraki adımda birey bu ödüllendirmeyi istemelidir. Yani ödüllendirme birey tarafından önemseniyor olmalıdır. Son olarak da bireyin beklentisindeki başarmayı yakalayacağına yönelik inançlı olmalıdır. Kuramın temelinde; uygulamanın birey için uygun mu değil mi ve uygulayıcı başarmak için yeterliliğe sahip mi değil mi sorularına cevap bulmaya çalışılmaktadır (Segal ve ark., 2005).

Adams'ın Eşitlik Kuramı: Adams'ın eşitlik kuramına göre kişiler kendi aralarında ödüllendirmelerini kıyaslamakta ve kendilerine verilen ödülün diğerleriyle eşitliğini yorumlamaya çalışmaktadır. Bu değerlendirme sonrası eşitsizlik doğmuşsa kişi işe devam etmeme, iş arkadaşlarını olumsuz etkileme, üretimi yavaşlatma, devamsızlık yapma, işi bırakma karşılaştırma ölçütünü değiştirme gibi eylemlere başvurabilmektedir (Tan, 2012). Bu nedenle birey adaletli davranılan, emeğinin hak ettiği değeri gördüğü duygusundaysa iş doyumunu da olumlu etkilenecektir (Yavuzkurt, 2017).

Lawler-Porter'in Beklenti Kuramı: Vroom'un Beklenti kuramını temel alarak, bilgi beceri, çaba ve rol algılamasının ödülleri etkileyeceği düşüncesine dayanmaktadır (Tecer, 2011). Bu kuramda, beklentilerle ödüllendirme arasında bir denge olması ve adaletli davranılması esastır. Çünkü birey kendisine verilen ödülü diğerleriyle kıyaslar ve iş doyumunu etkilenir. Bu nedenle örgüt yapısının yaklaşımı ve olumlu planlamalar motivasyonu kolaylaştırabilir (Yavuzkurt, 2017).

Edwin Locke'un Amaç Saptama Kuramı: Edwin Locke tarafından 1960'lı yıllarda geliştirilen 'Amaç Saptama Kuramı' kişisel amacın belirlenmesinin güdülenmeye olumlu bir katkısı olduğunu düşünen dayanan düşünceye dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle iş doyumuna ulaşmak için bireysel amaçlar elzem bir gereksinimdir (Luthans, 1992). Locke'a göre amaçların yüksek olması ile performans ve iş doyumunun yüksekliği doğru orantılı olarak artmaktadır (Tecer, 2011)

2.14. İş Doyumu Sonuçları

Gerçekte her çalışan kişinin işinden ötürü hissettiği doyum hayatını etkilemektedir. Çünkü kişi bireysel anlamda değerli ve önemli saydığı değerleri diğer alanlara

genelleyebilmektedir. Aynı şekilde kişinin aile hayatında hissettikleri de kurumdaki çalışmasına, iş yerindeki duygularını aile yaşamına yansıtması oldukça olağan bir durumdur (Başaran, 2004).

İş doyumu, işgörenin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütün çalışma ortamını ve verimliliğini, toplumun huzurunu, ekonomik gelişmesini, tasarruf ve sosyal israf anlayışını etkilemesi açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Modern yönetim anlayışına göre, örgütlerin başarısı ve gösterdiği performans sadece kârlılığı, pazar payı, ödediği vergi gibi maddi verilere dayanan değişkenlere göre değil, insan boyutu ile de ölçülmelidir. Örgütler açısından iş doyumu her şeyden önce sosyal bir sorumluluk ve etik bir gereklilik olmalıdır (Erdoğan, 1999). İş doyumuna etkisi olan bireysel ve örgütsel etmenler ve bu etmenlerin iş doyumunu açısından sonuçları Şekil 1’de verilmiştir. İş doyumunu sağlayan çalışanların; kuruma bağlılığı, kurum çıkarlarını önemseyerek çalışması, çalışma performansının artması, iş ortamındaki huzurunu diğer alanlara da yansıtması, sağlığının korunması veya daha iyi olması, huzurlu olması gibi olumlu sonuçların ortaya çıkması beklenebilir.

Öte yandan, gerçekte her çalışan mutsuzluğuna sebep olan durumların sonuçlarını çok farklı şekillerde yaşayabilmektedir. Bunun nedeni; iş doyumunu etkileyen faktörlerin çalışandan çalışana değişmesi gibi, iş doyumsuzluğunun sebep olduğu sonuçların da çalışanların gereksinim ve beklentileri doğrultusunda birbirlerinden farklı olması olarak düşünülmektedir. İş doyumsuzluğunun yol açtığı sonuçları örgütsel ve psikolojik sonuçlar olarak iki grupta incelenebilir. Çalıştıkları işten olumlu doyum alamayan çalışanlar kurum içerisinde davranışları ve performansları ile kurumu etkilemektedir. Şöyle ki; iş doyumunun negatifliği örgütsel anlamda sebep olabileceği sonuçlar: İşe gelmek istememe, devamsızlık, çalışan devri ve sabotajdır. Çalışanın işinden doyum alamaması nedeniyle ortaya çıkan ve birbirini tetikleyen, etkileyen “yabancılaşma” ve “stres” adı verilen iki psikolojik durum yaşamaları muhtemeldir. Her iki sonuçta da birbirini karşılıklı etkileyerek çalışanın iş doyumuna katkıda bulunmaktadır (Telman ve Ünsal, 2004).

Yabancılaşma, hayatının büyük bölümünü çalıştığı işyerinde geçiren bir iş görenin doyum düzeyi özel yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. İş doyumunun yüksek olmasının iş gören mutluluğuna katkıda bulunduğu; düşük olmasının ise, iş görenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayıştır (Akıncı, 2002).

Stres, bireylerin iş doyumu ile fiziksel ve ruhsal sağlığı arasında doğrudan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Fiziksel ve ruhsal sağlığı etkileyecek düzeyde stres yaşayan bireyler ruhsal açıdan doyumsuzluk yaşamakta, sonrasında ise fiziksel ve ruhsal davranış bozuklukları meydana gelebilmektedir (Eren, 1996). Aynı zamanda, öğretmenlerdeki iş doyumsuzluğu, başarısızlıkla da ilişkilidir.

Dolayısıyla eğitimcilerin psiko-sosyal gereksinimlerinin karşılanması için kurum idarecileri tarafından iyileştirmeler yapılmalıdır. Eğitimcilerin iş doyumu öğrencilerin de aldığı eğitimi ve huzurunu etkileyecektir. Kendi psiko-sosyal gereksinimleri karşılanmadığı takdirde öğrencilerinin benzer ihtiyaçlarını karşılamak eğitimciler için zor olacaktır (Alıç, 1996). İş doyumsuzluğu uzun süreli ve şiddetli olduğu zaman strese sebep olmakta dolayısıyla ruh sağlığını bozabilmektedir. Bu nedenle iş doyumu tüm meslek grupları için çok önemlidir, eğitim amaçları için en stratejik unsur olarak kabul gören öğretmenler için ayrıca gerekli ve önemlidir (Ersever 1995). İş doyumunda pozitif yönde ilerleyen öğretmenlerin verimliliği, üretkenliği, yetisi artarak psiko-sosyal gereksinimleri karşılanmadığı takdirde öğrencilerinin benzer ihtiyaçlarını karşılamak eğitimciler için zor olacaktır (Alıç, 1996). İş doyumsuzluğu uzun süreli ve şiddetli olduğu zaman strese sebep olmakta dolayısıyla ruh sağlığını bozabilmektedir. Bu nedenle iş doyumu tüm meslek grupları için çok önemlidir, eğitim amaçları için en stratejik unsur olarak kabul gören öğretmenler için ayrıca gerekli ve önemlidir (Ersever 1995). İş doyumunda pozitif yönde ilerleyen öğretmenlerin verimliliği, üretkenliği, yetisi artarak çalıştığı kuruma ve etkileşimde olduğu bireylere daha faydalı hale gelecektir.

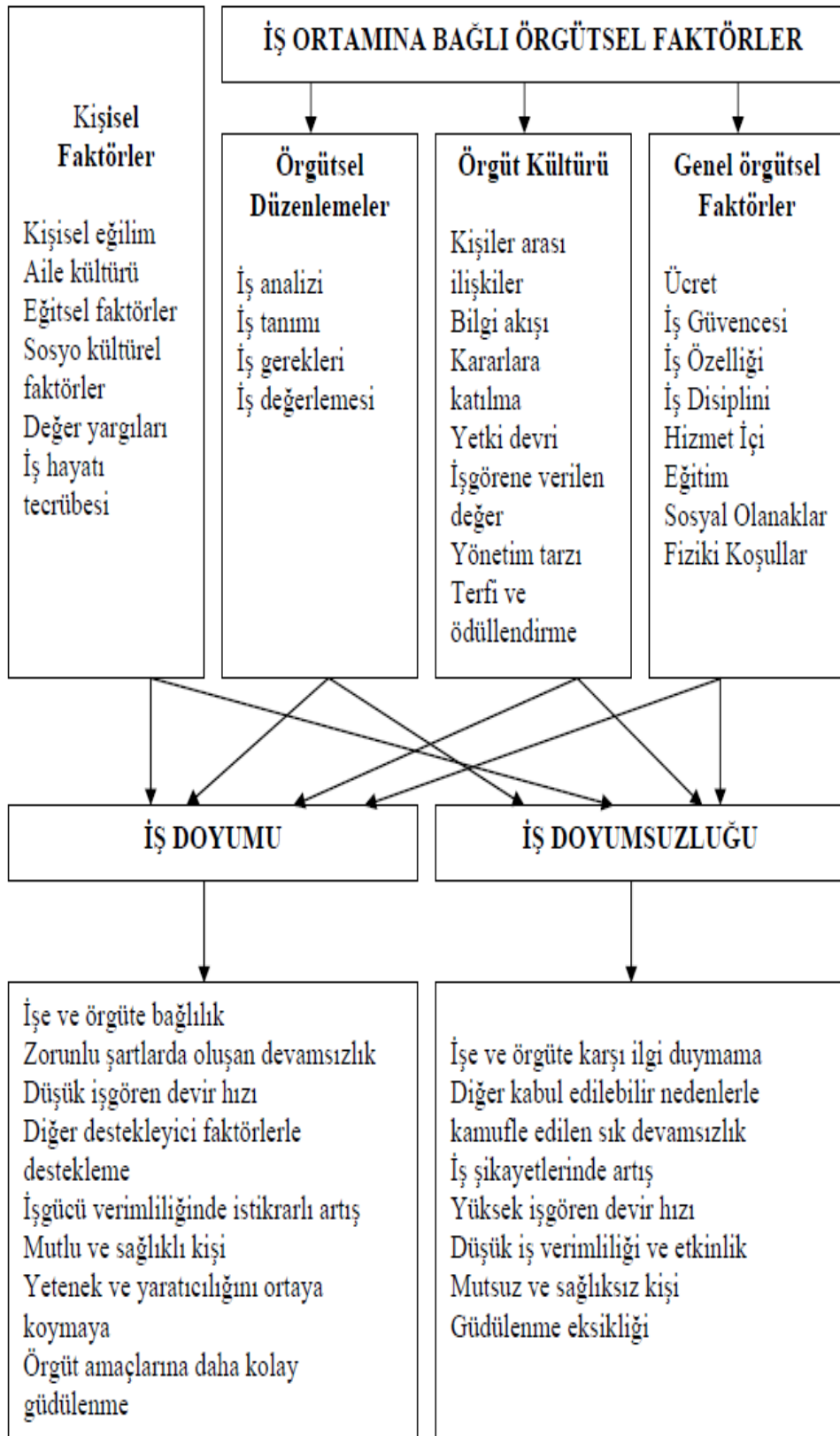
2.15. İş Stresi ve İş Doyumu İlişkisi

İş doyumu, çalışan bireyin işine karşı duyduğu olumlu duygular veya etkilere dir. Başka bir deyişle iş doyumu, işi görenlerin işlerinden kaynaklı hissettikleri memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir. Bazı araştırmalara göre de iş doyumu, kişinin yaptığı işine karşı hissettiği olumlu tutum ve davranışlardır. Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı gibi iş doyumu hakkında yapılmış birçok tanım vardır ve bu tanımlamalardan yola çıkarak iş doyumunun psikolojik, fizyolojik ve çevresel faktörlere bağlı olarak hissedilen bir durum olduğunu düşünebiliriz. Öğretmenin iş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri sistemin başarıya ulaşp ulaşmamasındaki en önemli değişkenlerdendir. Bu değişkenlerin öğretmeni olumsuz yönde etkilemesi işe yaklaşımını da tamamı ile değiştirebilir. Çalışan kişi tarafından ortaya çıkan iş bireyin işe yüklediği anlamı, iş kapsamında değer verdiği

unsurları ne kadar karşılıyorsa, çalışan kişinin mevcut işinden alacağı iş doyumu o kadar yüksek olacaktır. Çalışan bireylerde stres, grup uyumu gibi değişkenlerin iş doyumu ve üretkenlikleri arasında dolaylı bir ilişki olduğu düşünülmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005, s.55-64).

Stres ve iş doyumu bireysel farklılık gösteren, aynı koşullar altında birini diğerine göre daha farklı etkileme potansiyeline sahip göreceli kavramlardır. Bu görecelilik nesnelleşmeyi zorlaştırdığı için, aynı şartlardaki bir meslek grubu hakkında analiz yapmayı ve anlamlı sonuçlar çıkarmayı (Bayar ve Öztürk, 2017, s.525-546). Ayrıca kişilerin mevcut işlerinden hoşnut olması ve iş doyumunun yüksek olması istenirken, iş stresinin de sağlığını tehdit etmeyecek şekilde minimal olması beklenmektedir. İş ortamındaki tüm pozitif veya negatif durumlar bireyin hayat standardını olumlu ya da olumsuz etkilemekte; dolayısıyla gelecek yaşamına bakış açısını da değiştirebilmektedir (Bayar ve Öztürk, 2017). İş doyumu, çalışan kişinin beklentisi içinde olduğu ya da arzu ettiği çıktılar ile gerçekte var olan çıktılar arasındaki mukayeseler sonucunda çalıştığı işe karşı duyduğu duygusal tepki, kişinin davranışlarına da yansıyan bir tutum, çalışanların işlerinden kaynaklı hissettikleri memnuniyet ya da memnuniyetsizliktir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). İş doyumu çalışanların çalıştıkları işin farklı yönleriyle hoşnut olma durumu ve çalışanların aynı kurumda kalma isteği ile de açıklanmaktadır (McShane ve Von Glinow 2003).

İş doyumu ile yaş arasındaki ilişkiyle ilgili yapılan araştırmalar bu iki kavram arasındaki ilişkinin “U” harfi şeklinde olduğunu belirtmişlerdir. Şöyle ki; yaş ilerledikçe çalışan kişinin maaşının artması ve kazanımlarının artması ile birlikte hissettiği iş doyumu seviyesinde de artış olacağı düşünülmektedir. Çoğunlukla 30’lu yaşlarda iş doyum seviyesinin maksimum düzeyde olduğu, 40’lı yaşlarda inişe geçtiği, 50’li yaşlara geçildikçe tekrar artışa geçtiği dikkat çeken sonuçlardandır (Yelboğa, 2007). Kılıç ve arkadaşlarının (2013) yaptıkları benzer bir çalışmada ise; devlet okulunda çalışan öğretmenlerin iş doyumu 20-25 yaş aralığında olan öğretmenlerin genel ve dışsal iş doyum seviyeleri daha ileri yaşa sahip olan diğer öğretmenlerden daha yüksek çıkmıştır. Bu yaştaki öğretmenlerin, üniversiteyi yeni bitirmiş ve devlette çalışma imkânı elde etmiş genç eğitimcilerin oldukça güdülenmiş olmalarından kaynaklandığı belirtilmiştir.



Şekil 1. İş doyumu neden-sonuç ilişkisi

2.16. İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma konusunda felsefi anlamda ilk akla gelen isim Hegel'dir. Hegel yabancılaşmayı başka biri olmak olarak ilk kez ortaya atmıştır. Ayrıca Marx yabancılaşmayı materyalist bir tutum içinde ele almıştır. Marx Hegel'den farklı olarak iktisadi ve siyasi boyutu ile değerlendirmiştir (Aydoğan, 2015, s.273-282). Bireyin çevresini anlamada zorlandığı, açıklayamadığı durumların olması halinde yabancılaştığı üzerine dikkat çekilmiştir. Ayrıca kişinin kendini gerçekleştirme süreci ile başkaları tarafından yönetilme süreci arasında kalması durumunda kendine yabancılaşması ve kendini tanımakta zorlanması anlamlarına gelmektedir. (Elma, 2003). Bir diğer ifade ile bireyde kendini gerçekleştirme, birey olarak varlığını kanıtlayabilme düşüncelerinin hâkim olması ve bu nedenle de çeşitli korkular hayatını yönetmektedir. Bunun sonucunda kişi kendi özüne yabancılaşmaktadır (Kökden Çivit, 2018). Genel bir ifade ile değerlendirilirse; özne ile nesne ya da bilinç ile şeyler arasındaki ilişkinin bozulması ya da öznenin ötekileşmesidir (Aydoğan, 2015, s.273-282).

Sözlük anlamları açısından da yabancılaşma kelimesinin birçok anlamı bulunmaktadır. Bu anlamlara bakıldığında ise yabancılaşmanın aslında bireyin kendini izole etmesi ve uzak kalma halini tanımladığı görülmektedir. Aslında kişinin kendi emeğine de yabancılaşması anlamına gelmektedir. Yabancılaşma sürecini dört gruba ayırabiliriz. Bunlar; parasal yani maddi imkânlar nedeni ile yaşanan yabancılaşma, bilişim gibi teknolojinin beraberinde getirdiği yabancılaşma, toplumsal değişimin oluşturduğu yabancılaşma ve uygarlığın (felsefeye, topluma, güzel sanatlara gibi) oluşturduğu sürece karşı oluşan yabancılaşma olarak tanımlanmıştır. Yabancılaşma ile ilişkili birçok kavram bulunmaktadır. Bunlardan birisi kuralsızlık (anomi)'dır (Özler ve Dirican, 2014, s.291-310).

2.16.1. Yabancılaşma ve Anomi

Anomi, özellikle 18. yüzyıldan sonra kapitalist dönemde, kırsaldan kentsel alanlara göç edenlerin yaşadıkları uyumsuzluk ve yetersizlik halinin giderek artan şiddet eğilimleriyle sonuçlanan bir toplumsal patoloji olarak tarif edilmiştir. Durkheim bu durumu “anomi” olarak isimlendirmiştir. Anomi, alan yazında daha çok yaygın olarak Mertoncu normsuzluk kuramındaki anlamıyla kullanmıştır. Mertoncu normsuzluk, başarı hedeflerine ulaşmak için toplumsal normların belirlemediği toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi anlamına gelmektedir. Bu sapma davranışı toplumsal bir patoloji ahlaki bir

sorun olarak değerlendirilmiştir. Normlardan sapma toplumda istikrara bir tehdittir (Schweitzer, 1989, s.19)

Yabancılaşma ise K. Marx'a ait bir kavram olup, feodal düzenden kapitalist düzene geçiş sürecinde gelişen, bireyin işine, kendisine ve içinde yaşadığı topluma yabancılaşması durumudur. Üretim ve para ilişkilerinin gelişmesiyle bağlantılı olarak kişilerarası ilişkilerin bozulmasından, bireylerin yabancılaşmalarının farkında bile olmadıkları bir düzeyde topluma yabancılaşmalarından bahsediyoruz. Anomi ile yabancılaşma arasında yakın bir ilişki olduğu açıktır. Anomi, doğası gereği bir yabancılaşma biçimidir. İnsan, toplumsal kurallara uymayarak şehir hayatına uyum sağlayamamış ve yaşadığı kültüre yabancılaşmıştır. Aynı zamanda birey, toplumsallık ihtiyacı ile ortada yaşamakta ve bu noktada kendine yabancılaşmaktadır. Bu bağlamda yabancılaşma aneminin temelidir ve konuyla ilgili araştırmalar farklı paradigmaların farklı bakış açılarına meydan okur.

Toplum olma özelliğini oluşturan kurallara ve normlara karşı gelinmesi ve bağların kopmasıdır. Yabancılaşma ve anomie aslında kuralları kabul etmeyerek onları suçlamaya gitme durumu söz konusudur (Şimşek vd.,2009).

2.16.2. Yabancılaşma ve Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı daha önceki yıllarda hizmet sektöründe görev alan bireylerde ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak tanımlanmakta idi. Eskiden günlük konuşma dilinde kullanılmakta iken, 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından yapılan bir çalışmada psikoloji alan yazısına dahil edilmiştir. Buna göre tükenmişlik; başarılı olamama, yıpranma, güçlü olamama ve talep edilen isteklerin karşılanamaması durumu için kullanılan bir kavram olmuştur. Tükenmişlik, çalışma ortamlarında strese maruz kalma durumuna bireyin geliştirdiği bir psikolojik sendromdur. Çalışma ortamında yaşanan bu stresli sürecin uzaması tükenmişliğe neden olmaktadır. Profesyonel bir meslek üyesinin, işine yönelik asıl anlam ve hedefinden uzaklaşması, hizmet verdiği kişilerle gerektiği gibi alakadar olamamasıdır. Motivasyonda bozulma, başka insanlara karşı olumsuz tavırlar sergileme, enerjisiz hissetme, birlikte çalıştığı insanlardan uzaklaşma gibi durumlar tükenmişliğin en önemli özelliklerindendir (Ardıç ve Polatçı 2009, 21-46). Alan yazı incelendiğinde, yabancılaşmanın ortaya çıkardığı sorunlardan birisinin tükenmişlik olduğu görülmektedir. Tükenmişlik, meslek çalışanının iş yapmak istememesi, yaşanan tüm olaylar karşısında reaksiyon göstermemesi, yalnızlık duygusunu yaşaması ve kendini

başarılı görmeme durumlarını kapsayan bir süreçtir. Çalışma ortamında oluşan yabancılaşma durumunun sonucunda ortaya çıkan ve istenmeyen negatif tutumlar meslek grubu içinde tüm kişilerin tükenmişlik sendromu yaşamasına neden olmaktadır. Çalışma ortamında yabancılaşma ile karşı karşıya kalan bireydeki bütün belirti ve bulgular aslında tükenmişlik yaşadığının bir göstergesidir (Ardıç ve Polatçı 2009, 21-46).

2.16.3. Yabancılaşma ve Çatışma

Yapılan araştırmalar bireyler arası, rol çatışması ve rol belirsizliği süreçlerinin yabancılaşmayı ortaya çıkardığını göstermektedir (Micheals ve ark., 1996, s.8-24). Çalışma ortamında yönetilme şekli veya yöntemleri yabancılaşma ve çatışma üzerine önemli bir etkidir. Yapılan bir çalışmada yöneticilerin çalışan kişilere güven duyması, bilgi vermesi, bir lider olarak çalışanların kararlara katılımını sağlama imkânı vermesi, çalışanların görüş ve önerilerine değer vermesi, bireylerde yaşanılması muhtemel olan yabancılaşma ve çatışma durumlarını engellediği belirtilmiştir (Yeniçeri, 1991). Bu sonuç çatışma sürecinin uygun yönetimi sayesinde beraberinde gelişebilecek birçok problemin çözümü anlamına gelmektedir. Eğer çalışma ortamında çatışma iyi yönetilmez ise, iş ilişkilerinde bozulma, stres yaşanması nedeni ile fiziksel ve ruhsal hastalıklar ortaya çıkmaktadır. Çalışma ortamında mesai arkadaşları ya da yöneticileri ile çatışma yaşamaktan kaçınan kişilerin güçsüzlük yaşadığı ve güven sorunu olduğu saptanmıştır (Karip,1999). Yaşanılan çatışmaların sonucunda kişi çalışma ortamında kendini arka plana itme, soyutlama, kendini yalnız hissetme gibi davranışlar göstererek kendisine ve işine yabancılaşma yaşar. Özellikle öğretmenlerin bir örgüt olarak güçsüz hissetmesi yabancılaşma nedenlerinin başında gelmektedir (Kıhrı, 2013).

2.16.4. Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılık

İşe yabancılaşmayı etkileyen temel nedenlerden birisi örgüte ya da işe bağlılıktır. Literatürde bireylerin bu konudaki bağlılıkları zayıfladıkça, yaptıkları işe o kadar yabancılaştıkları ortaya çıkmıştır. Bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini ve değerlerini özümsemesi, işin gerektiği şartlarını yapması, yaptığı işin ne kadar önemli olduğunu algılaması, işini önemsemesi, işini iyi yapmanın öz benlikle olan ilişkisini bilmesi, işe kendini vererek çalışması gibi faktörlerin yabancılaşmayı engellediğini saptamıştır. (Agarwal ve Ramaswami 1993; Micheals ve diğerleri 1996). Çalışma ortamında huzurun

sağlanabilmesi için; iş disiplininin ve çalışma ortamının düzeninin oluşturulması, çalışan ve yönetici arasında oluşan beklentilerin belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışma ortamında iş doyumunun olmaması, yapılan şikâyetlere yönelik çözümlerin bulunmaması, keyfe keder oluşan düşmanca tavırlarda çalışma ortamındaki huzursuzluğu tetiklemektedir. Böyle yönetilen iş yerlerinde çalışan bireylerin uzun süreçlerde strese girmesi kaçınılmazdır. Bu durumda hem örgütte hem de çalışan kişide yabancılaşmayı hızlandırmaktadır (Kıhrı, 2013). Örgütlerde yabancılaşma oluşumunu engellemek ve örgüte olan bağlılığı arttırmak için yapılması gerekenler (Kıhrı, 2013);

1. Çalışanın iş ortamında yaptığı işle ilgili olarak kararları denetleme imkânın sağlanması,
2. Çalışanların performanslarını en üst düzeye çıkarmak için onlara bir vizyon sunulması,
3. Çalışanın kendini gerçekleştirebilmesi için güdülenmesi, tetiklemesi,
4. Çalışma sürecinde ekip çalışmasının oluşturulması için takımların kurulması,
5. Eğlenme ve kutlamalar için gerekli çevrenin oluşturulması,
6. Çalışanın bir işi başarmasının karşılığında ödüllendirilmesi, hakkının verilmesi,
7. Çalışan ile uygun bir iletişim kurulması,
8. Her bir çalışanın farklılıklarını açıklıkla paylaşabildiği ve değer verildiği bir ortam yaratmak,
9. Çalışma ortamında işi kolaylaştırmak için uygun teknolojik altyapının oluşturulması,
10. Çalışanlara işini daha iyi yapmaları için yeni beceriler kazandırılmasıdır.

2.17. İş Stresi ve İşe Yabancılaşma

Literatür incelendiğinde, öğretmenlerde yabancılaşma ve tükenmişlik sendromuna sebep olan faktörlerin başında stres geldiği görülmektedir. Aslında bu iki duygunun da oluşmasında ana noktadır. Yabancılaşma sürecinin yönetimine yönelik yapılan tüm mücadeleler sonuçsuz kaldığı zaman bu duruma sebep olan faktörler, tükenmişliğin nedeni olarak incelenmektedir (Özler ve Dirican, 2014). Yapılan bir araştırmada stres yönetiminin yetersiz olması veya stresle baş edilip uyum sağlanamaması durumunda tükenmişliğin ortaya çıktığı belirtilmiştir. Eğer birey çalışma ortamında karşılaştığı stresten kendini uzaklaştıramadığında; işe karşı soğuma, çalışma isteğini kaybetme, mesai arkadaşlarına karşı negatif tavırlar sergileme, onlarla ilgili olumsuz düşünme gibi süreçler yaşanmaktadır. Birey stres karşısında mağlup olması nedeni ile artık kendini suçlama

aşamasına geçmiştir. Böylece birey artık bulunduğu ortamda kendisinin hiçbir fonksiyonu yokmuş gibi görmeye başlar. Birey artık bu noktadan sonra kendini dış ortama kapatır, soyutlar ve kendi iç dünyasına çekilir. Kişinin karşılaştığı ve yaşadığı tüm olayların sonucunda yabancılaşma görülür. Yabancılaşan bir bireyin gösterdiği tüm davranışlar tükenmişlik ve stres olarak karşısına çıkar (Izgar, 2001).

2.18. İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma

İnsan, kişisel becerilerini ortaya koymak ve gerçekleştirmek için çaba harcamaktadır. İş doyumu elde edemeyen birey hiçbir zaman psikolojik olgunluğa erişememekte ve hayal kırıklığına uğramaktadır. İş doyumu çalışanı pozitif yönde etkileyerek verimliliğini artırırken, iş doyumsuzluğu çalışanın verimliliğini düşürmektedir. İş, insan yaşamı içerisinde odak noktalarından birisi olduğundan işsiz olan kişi umutsuzluğa düşecektir. İş doyumuna uzaklık, işten soğuma, düşük moral, düşük verimlilik sağlıksız bir toplum oluşmasına neden olacaktır (Dinler, 2010).

İş doyumunun üç temel bileşeni mevcuttur (Şimşek, 1995):

1. İş doyumu, bir iş durumuna duygusal yanıttır. Bu durum görülemez, sadece ifade edilmektedir.
2. İş doyumu genellikle kazançların ne ölçüde sağlanabildiğinin veya beklentilerin ne kadarının gerçekleştiğinin belirlenmesidir.
3. İş doyumu, birbirleriyle ilişkili farklı nitelikleri ifade eder. Örneğin, işin kendisi, ücret, terfi imkânları, yöntem tarzı, çalışma arkadaşları vb.

İş doyumsuzluğu ve işe yabancılaşma kavramları bazı araştırmacılar tarafından eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. İş doyumunun olduğu hallerde yabancılaşmanın az olacağı, olmadığı hallerde ise yabancılaşmanın buna paralel olarak oluşacağı görüşleri ortaya atılmaktadır (Aldemir, 1993). Yabancılaşmanın birçok özelliği bulunmaktadır. Bunlar; yabancılaşma bireyin bir nesneden ya da bir kişiden yabancılaşması, insan doğasında vardır, insanlığın ilk zamanlarından buna vardır, bireyin sosyal ortamı ile alakalıdır, yabancılaşma birçok insan dürtüsü (rekabet, kıskançlık gibi) ile ilgilisi bulunmaktadır (Şimşek vd.,2009).

2.19. İşe Yabancılaşma ve Alt Bileşenleri

Literatüre bakıldığında yabancılaşma, güçsüz olmanın bir şekli olarak da ifade edilmektedir. (Barakat, 1969). Güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, toplumsal yalıtım ve kendine yabancılaşma olarak beş bileşeni bulunmaktadır (Şimşek vd.,2009).

Güçsüzlük (Powerlessness): İş ortamı ile direkt ilgili bileşenlerden biridir. Çalışma ortamlarındaki güçsüzlük bireyin işe katılımını ve kendi işini yönetmesini engelleyen bir durumdur. Aynı zamanda kişinin kendini gerçekleştirememesiyle ilişkili psikolojik bir süreçtir (Nelson ve O'Donohue, 2006, s.1-26). Güçsüzlüğün eğitim kurumlarına yansımada, özellikle okulların ve öğretmenliğin gerekleri dikkate alınarak incelenmiştir. (Zielinski ve Hoy,1983, s.30)öğretmenler arasında iki önemli güçsüzlük türü tanımlamıştır. Bunlar okulla ilgili yönetsel sorunlar ve sınıf etkinlikleridir. Yani örgütsel ve öğretimsel güçsüzlüktür. Örgütsel güçsüzlük okulun nasıl etkili yönetileceğine dair denetim ve yetki yetersizliğinin yarattığı duygudur. Dolayısıyla öğretmen kendini çaresiz hissederek okulu için yapabileceği hiçbir şeyin olmadığı hissine kapılır. Sonuç olarakta bu yetki ve denetim yetersizliği öğretmenleri güçsüzleştirir. Öğretimsel güçsüzlükte ise öğretmen akademik davranış ve tutumlarıyla öğrencileri üzerinde bir fark yaratamadıkları, etkileme güçlerinin sınırlı olduğu sonucuna vararak güçsüzlük hisseder.

Anlamsızlık (Meaninglessness): Yabancılaşma kavramının ikinci kullanımı ya da ikinci bileşeni ise anlamsızlıktır. Bireylerin çalışma ortamlarında kendi yaptıkları işin bir amacı ya da katkısı olmadığını düşünerek anlamsızlaştırmasıdır. Bu duyguyu yaşayan bireyler kendi ürettikleri işin değersiz olduğunu hissederler (Uğur ve Erol, 2015, s.183-192). Bauman (1997) çalışma ortamlarının bireyin toplumsal kişi olarak eğitildiği toplumsallaştırıldığı; itaat, yetki, saygı, öz disiplin gibi davranış kalıplarının aşılandığı yerler olduğunu ifade ederek, toplumsal gözetim ve birey davranışının denetiminin en titiz biçimde işyerinde gerçekleştiğinden söz etmiştir. Bauman'a göre bu gözetim ve denetim bireyi hiyerarşik olarak farklılaştıran normlara uygun eylem ve tavırlar sergilemesini sağlamaktadır. Toplumsal işleyiş için gerekli görülen bu anlayış bireyi toplumsal uyumsuzluk içine sokarak bireyin işyerinde anlamsızlık duygusunu yaşamasına neden olmaktadır.

Normsuzluk (Normlessness): Bireyin hedeflerine ulaşması için toplumsal olarak kabul görmeyen yollara yönelmesidir. Anomi veya kuralsızlık adıyla da kullanılır. Bir diğer anlamı da norm yetersizliğidir (Uğur ve Erol, 2015, s.183-192) Seeman (1959) kuralsızlığı

doğrudan doğruya Mertoncu normsuzluk kuramındaki anlamıyla kullanmıştır. Mertoncu normsuzluk, başarı hedeflerine ulaşmak için toplumsal normların belirlemediği toplum tarafından onaylanmayan davranışların benimsenmesi anlamına gelmektedir. Bu sapma davranışı toplumsal bir patoloji ahlaki bir sorun olarak değerlendirilmiştir. Normlardan sapma toplumda istikrara bir tehdittir (Schweitzer, 1989, s.19)

Toplumsal Yalıtım-Tecrit (İsolation): Kişinin toplum tarafından dışlandığı hissine kapılması nedeni ile etkili bir iletişim kuramaması anlamına gelmektedir. Bu dışlanma veya uzaklaşmaya psikolojik veya çevresel etmenler neden olabilir. Birey bu süreçte yaşamının hiçbir anlamı olmadığını, yaptığı her şeyin boş olduğunun düşünür (Wilson, 2004). Minibaş (1993) bu teoriyi örgütsel bağlamda kullanarak; bireyin iş ortamından uzaklaşması, çalışma ortamına ait olamama, örgüt amaçlarıyla özdeşleşememe sonuç olarak çalışanın a sosyal kişilik özellikleri sergileyerek örgütsel bağlılığının azalması olarak ifade etmiştir.

Kendine yabancılaşma (Self-estrangement): Yabancılaşma kavramının son bileşeni de kendine yabancılaşmadır. Yabancılaşma bireyin toplumsal rollerinin anlamını kaybetmesi sebebiyle yaşadığı toplumsal bir belirsizlik durumudur (Levin, 1994). Başka bir tanıma göre de bireyin dünyayı ve kendisini pasif ve alıcı biçimde edilgen olarak kabul etmesi ve bu doğrultuda davranımlarda bulunmasıdır (Fromm, 1992). Çalışma ortamında kendine yabancılaşmanın iki boyutundan söz edilebilir; işte kendini ispatlayamama ve işin içsel anlamının olmamasıdır (Seaman, 1959).

Yabancılaşma bileşenlerinin hepsinin birbirleriyle ilişkili olduğu ve neden ve sonuç ilişkisi içinde olduğu görülmektedir. Öğretmenin kendine yabancılaşması okula yabancılaşma alt başlığı altında incelenecektir.

2.20. İşe Yabancılaşma Nedenleri

Araştırmacılar tarafından yabancılaşmanın pek çok sebebi olduğu ifade edilmektedir. Burada yabancılaşmanın sebepleri belli bir sınır çerçevesinde incelenmiştir. İşletmelerde çalışmakta olan işçi ve işverenlerin yabancılaşmasına sebep olan etmenler farklı yazarlar tarafında çeşitli sınıflara ayrılmıştır. En genel sınıflandırma şekli ise psikolojik ve sosyal nedenlerdir. Psikolojik nedenler; iş bölümü, kitle iletişim araçları, çalışma koşulları, inanç, tutum ve değerleri kapsamaktadır. Sosyal nedenler; toplumsal ve kültürel yapı, ekonomik yapı, sanayileşme ve kentleşme olarak ele alınmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 61-88).

Psikolojik Nedenler: Çalışma ortamlarında görev dağılımları, iş ortamının şartları, sosyo-kültürel değerler gibi etmenler psikolojik sebepler arasında sayılmaktadır. Görev dağılımı; çalışma ortamlarında yapılan görev dağılımları bazen işin tek düze ve sıradan olmasına neden olmaktadır. Çalışanlar bu işi neden yaptığina olan inancını kaybetmekte ve iş özelliğini ona göre kaybetmektedir. Çalışma sonuçları kişilerin iş başarısına bireyin değerlerinin (inanç, tutum ve davranışların) olumlu ya da olumsuz etkisi olduğunu göstermektedir (Kökden, 2018). İşletmelerde personel üzerinde yabancılaştırıcı etkisi bulunan psikolojik nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır. İş bölümü: Çalışma ortamında görev alan her bir bireyin görevi ayrıdır. Ofis ortamlarında bireylerin görev tanımları detaylı bir şekilde yazılmış ve açıklanmıştır. Görev dağılımlarının en üst düzeyde yapıldığı iş yerlerinde en ileri teknolojiler kullanılmaktadır. Bu süreçlerde de bireylere düşen görevler azalmaktadır (Shepard, 1973, s.61-88). İş bölümü bir yandan zenginliğin kaynağı olup zanaatların, ticaretin gelişmesinde önemli bir faktör durumdadır. Diğer taraftan işlevlerin uzmanlaşması sonucu artık yararsız hale gelmeye başlayan bireysel yeteneklerin giderek zayıflamasına yol açmaktadır (Esin, 1982). Çalışma ortamlarında olması gerekenden fazla yapılan görev dağılımları sonucunda çalışan işin amacını anlamamakta, kurum için ne faydası olduğunu kavrayamamakta ve iş onun için anlamsız bir duruma gelmektedir. Hedefi olmadan, rutin yapılan işler bir süre sonra çalışan için bir şey ifade etmemeye başlamaktadır (Shepard, 1973, s.61-88). Çalışma ortamında görev dağılımlarının yabancılaştırma durumunu yok etmek için kişinin kendi becerilerini, deneyimlerini ve bilgilerini kullanarak gelişime dâhil olması söz konusu olmalıdır (Tolan, 1981).

Kitle İletişim Araçları: Kitle iletişim araçlarının gelişimi son yıllarda hız kazanmıştır. Bu araçların pozitif etkileriyle birlikte negatif etkileri de görülmektedir. Kitle iletişim araçlarının kullanımı bireyler arasında ve toplumda iletişimin ve etkileşimin azalmasına neden olmuştur. Artık kişiler arası ilişkiler gerçek ortamlar yerine sanal ortamlarda olmaktadır. Bu araçların amacı dışında fazla ve uygun olmayan kullanımı genel olarak iletişimin kötü etkilenmesine, bağların kopmasına böylece bireyleri yalnızlığa sürüklemektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz 2008, s.113-144). İnanç, Tutum ve Değerler: Deneyisel çalışmalar değerlerin, bireysel ve örgütsel başarı üzerine etkisi olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Değerler sayesinde istenilen çalışma davranışlarını ortaya koymayı sağlayacak zihinsel ilişkiler kurulup geliştirilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz,2005). Şirketler bakımından örgütü içeren ve onun çevresinde yaratılmış değerler ile kişinin

değerlerinin tam olarak birleşmediği zamanlar olabilmektedir. Bazı konularda çalışanlar arasında ya da idare ile çalışan arasında inanç ve tutumlardaki farklılıklar değer çatışmasına neden olur. Böylece kurum içinde bir kaos ya da çatışma oluşabilir (Silah, 2005).

Sosyal Nedenler: Toplumsal, kültürel, ekonomik, teknolojik oluşumlar sosyal sebepleri oluşturmaktadır. Bireyi aslında işe yabancılaştıran olaylar sadece çalışma ortamında değil, aynı zamanda dışarıdaki durumlara bağlı olarak da değişmektedir. Örneğin bireyin yaşadığı toplumun sosyo-kültürel değerleri, savaş olayları, siyasi olaylar gibi pek çok faktör yabancılaşmayı etkilemektedir. Ayrıca yabancılaşmanın altta yatan nedenlerinden biriside teknolojik ve ekonomik süreçlerdir. Günümüzde teknolojinin iş ortamlarına daha fazla aktarılması çalışanlarda insani değerleri yok ettiğine dair bir inanç oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum da bireylerin işe yabancılaşmasını kolaylaştırmaktadır. Ayrıca çalışma ortamında ya da dışarıda gerçekleşen tüm ekonomik süreçlerde yabancılaşmayı etkilemektedir. Özellikle ülke genelinde yaşanan ekonomik bunalımlar yabancılaşmayı hızlandırmaktadır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008; Kökden, 2018). Ayrıca işe yabancılaşmanın bir diğer nedeni de sanayileşme ve kentleşme durumudur. Sanayileşmenin artması toplumsal süreçlerden sapma yarattığına neden olmaktadır. Bunun asıl nedeninin de kentsel yaşam/kentleşme olduğu iddia edilmektedir. Çünkü kentleşmenin artması beraberinde çarpık yapılanma, göç, altyapı sorunlar gibi birçok olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008; Kökden, 2018).

Toplumsal ve Kültürel Yapı: Bireylerin yabancılaşmasına neden olan yalnızca çalıştığı kurumun bürokratik yapısı kaynaklı değildir. Kurum dışında da bireyi yabancılaşmaya iten örgütsel yapılar bulunmaktadır. Bireyin şahsından kaynaklı olduğunu zannettiği pek çok tutumun aslında dış faktörler olduğu öne sürülebilir (Aybar, 1995). İnsanların doğup büyüdüğü toplumun kültürel yapısı, değerleri, inançları kişiyi çok fazla etkisi altına almaktadır. Şayet yaşanan toplum artık yabancılaşmış ise bireyinde yabancılaşması kaçınılmaz bir sondur (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008).

Teknolojik ve Ekonomik Yapı: Bilişim yani teknoloji ile yabancılaşma ilişkisi arasında iki farklı düşünce bulunmaktadır (Pappenheim, 2002). Teknoloji bir gelişim değişim sürecidir. Bu durum insanlığın kurtuluşuna destek vermektedir. Bu düşünciyi destekleyen kişiler teknolojinin hizmet ettiği amaçlar açısından tarafsız ve kayıtsızdır. Bir diğer düşünce de aslında teknoloji insanla ilgili olanlar değerleri yok etmekte, insanı devre dışı bırakarak tüm denetimin makinelere geçmesine neden olmaktadır. Bu fikri destekleyenler insan ruhu

ve teknoloji arasında bir uyumsuzluk bulunduğuna, aşılması mümkün olmayan bir boşluk olduğuna inanmaktadır. Sonuçta teknoloji kazanır ve insanoğlu kaybeder.

Sanayileşme ve Kentleşme: Sanayileşmeyle süreci ile meydana gelen artan kentleşmede maalesef yabancılaşma üzerine etki etmektedir. Yabancılaşma ile ilgili olarak yapılan tanımlamalarda, sanayileşme, kitle toplumu, toplumdan sapma gibi kavramların ön plana çıktığını görülmektedir. Bunların gündeme gelmesinin temel sebebi kentsel yaşamdır (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008). Bu nedenlerden bir kaç şöyledir; sanayinin artması, kentsel yaşamının artması ve sosyal olarak uzaklaşma, çarpık kentleşme, birçok şehirde altyapı sorunlarının yaşanması, göçlerin artması ile gecekondu yaşamlarının artması, insanların sosyalleşebileceği ortamların eksikliği, bilhassa küçük yerlerden gelen insanların şehirlerde sosyal çözülmeye uğraması, sanayileşmenin planlı yapılmaması, atık sorunlarının varlığı, sanayi bölgesi ile yaşam alanlarının birbirine girmesi, gürültü, doğal afetlerin gittikçe artmasıdır (Demirel ve Ünal, 2012).

2.21. Öğretmenlerde İşe Yabancılaşma

Öğretmen yabancılaşması, öğretmenin kendisini yetersiz ve güçsüz hissetmesi, okulun ve çevresinin etkisiyle işini ve işi ile ilgili gelişmeleri anlamsız bulması kendini okuldan ve arkadaşlarından soyutlaması ve işine karşı olumsuz tutum geliştirmesidir (Elma, 2003). Öğretmenlerde işe yabancılaşma ve tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan bir araştırmada beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri bazı bireysel değişkenler ile değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan beden eğitimi öğretmenlerinin eşlerinin çalışma durumu yabancılaşma ve tükenmişlik düzeyleri ile anlamlı bulunmuştur. Bireyin kazandığı paranın işten aldığı doyum ve tükenmişliği konularındaki etkisi göz ardı edilemeyen bir durumdur (Şirin, 2009, s.164-177). Öğretmen ve yabancılaşma kavramı eğitim sisteminin amacına ulaşmasında ve öğretmenin okulda etkili ve başarılı olmasıyla doğrudan ilişkilidir. Öğretmenin kaliteli bir eğitim-öğretim sunmak, hedeflere ulaşmak için işleri kolaylaştırarak kılavuzluk etmek ve kendisini ve toplumu faydalı bireyler olarak gelişmesini sağlamak gibi önemli bir misyonu bulunmaktadır (Eryılmaz, 2010). Üstlendiği bu sorumlulukları başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için yüksek motivasyona ve hazır bulunuşluğa sahip olması gerekmektedir (Balcı, 1988). Öğretmen işini icra ederken stres, iş doyumsuzluğu ve daha birçok olumsuz etmenle karşı karşıya kalmaktadır. Bu olumsuz etmenlerin sonuçlarından en

önemlilerinden biri de öğretmenin işine yabancılaşmasıdır (Elma, 2003). İşe yabancılaşmanın örgütten örgüte, işten işe değişiklik gösterebileceği ve bu durumun bilimsel çalışmalarda dikkate alınması gerekmektedir (Blauner, 1964). Gerek yurtiçinde gerekse yurtdışında yapılan araştırmalarda yabancılaşma kavramının birçok farklı değişkenle birlikte incelenmiştir. Alan yazında örgütsel yabancılaşma ile ilgili çalışmalar daha çok sağlık, maden, otomotiv sektörü üzerinde yoğunlaşmışken bir kısmının da eğitim sektörüne yönelik çalışmalar olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan, işe yabancılaşmanın birçok sonucu bulunmaktadır. Bunlar genel olarak; çalışma ortamının da memnuniyetsizlik, iş doyumunda azalma, iletişim problemleri, yeni görev, sorumluluk almak istememe, kara merci olmama, yeniliklerden korkma, çalışma ortamında devamlı söylenme, diğer kişilerle bağ kurmaktan kaçınma davranışları görülebilmektedir (Nef,1980). İşe yabancılaşma durumu bireylerin kişiliklerinde de birçok değişikliğe neden olmaktadır. Bunlar; yeni fikirler üretememe, zihinsel süreçle ilgili hastalıklar, kendini dış çevreden soyutlama, madde kullanımına başlama ya da artış olması, ölme isteği, intihar davranışları gösterme, hayat tarzında düzensizlik, sosyal değerlere karşı kayıtsız kalma, sadece kendisini düşünme, tüketimde artış, daha mekanik olma, yapılan tüm davranışlara karşı biat etme, karşı gelmeme (Usul ve Atan, 2014, s.1-10).

2.22. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde İş stresi, iş doyumunu, işe yabancılaşma ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan bazı çalışmalara yer verilmiştir.

Manderscheid (1981) yabancılaşma ve stres ile ilgili yaptığı araştırmada, beş yabancılaşma bileşeninin (güçsüzlük, anlamsızlık, normsuzluk, yalıtılmışlık ve kendine yabancılaşma) bilişsel ve duyuşsal göstergelerinin stres düzeyi ile yakından ilişkili olduğunu saptamıştır. Yazar, özellikle birer stres kaynağı olarak değerlendirilen kültürel, yapısal, toplumsal, psikolojik ve fiziksel değişkenlerin, yabancılaşmaya da kaynaklık ettiğini vurgulamaktadır. Ayrıca yabancılaşmanın, stresle baş etmek için verilen tepkilerin bir sonucu olarak da değerlendirilebileceği ve yabancılaşmanın stres için ikaz edici bir etken olarak görülebileceğini, ayrıca stres düzeyinin yükselmesinde ya da azaltılmasında yabancılaşmanın önemli bir faktör olduğunu belirlemiştir.

Wang, Lin ve Cao (2009) "Çinli Lise Öğretmenlerinin Stres Kaynakları" başlıklı makalelerinde stres kaynaklarını 8 faktörle incelemişlerdir; liderlik ve yönetim, öğrenci

işleri, daha prestijli bir okulu girmek için sınav, kişiler arası ilişkiler, iş yükü, kişilik ve beden, mesleki gelişim ve yükselme şeklindedir. Klassenve Chiu (2010) tarafından yapılan, öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin araştırıldığı bir çalışmanın bulgularında öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresi arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde herhangi bir artış meydana geldiğinde iş streslerinde bir azalmanın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erşan ve arkadaşları (2013) tarafından sağlık çalışanları üzerine yapılan araştırmanın demografik bilgileri sonucunda erkeklerde kadınlara göre, lisansüstü mezunlarında ön lisans ve lisans mezunlarına göre, hekimlerde hemşirelere göre iş doyumu puanları anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Yine aynı çalışmanın sonuçlarında kadınlarda ve hemşirelerde iş stresi puanları diğer gruplardan yüksek, lisansüstü mezunlarında düşük bulunmuştur. Aynı bağlamda, Hatipoğlu (2013) tarafından hekimler üzerine yapılan bir çalışmada hekimlerin empati ve iş doyum düzeyleri yüksek, iş stresi düzeyi ise düşük bulunmuştur. Aynı çalışma da iş doyumunu etkileyen faktörlerin; empati eğilimi düzeyi, iş stresi düzeyi, meslekte çalışma süresi, çalıştığı kurum ve akademik unvan varlığıdır sonuçlarına ulaşılmıştır.

Bayar ve Öztürk (2017) araştırmalarında, iş doyumu ile iş stresi arasındaki ilişki doğrultusunda iş stresinin iş doyumu ve iş doyumunun alt bileşenlerine olan etkisini ortaya koymayı amaçlamışlardır. Bu bağlamda çalışma Süleyman Demirel Üniversitesi'nde görev yapmakta 233 kişi üzerinde anket çalışması yapmışlardır. Elde edilen verilerin neticesinde, iş doyumunda görev yapılmakta olan fakülteye, eğitim durumuna ve mesleği seçme nedenine göre farklılaşma olduğu görülmektedir. Çalışanların dışsal iş doyumunda fakülteye, eğitim durumuna, yaşa, hizmet yıllarına göre farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca içsel iş doyumunda ise fakülteye, eğitim durumuna, mesleği seçme nedenine göre ailede akademisyen olup olmadığına göre farklılaşma olduğunu saptamışlardır. İş stresinde ise fakülteye, eğitim durumuna ve ailede akademisyen olup olmama durumuna göre farklılık gösterdiğini görmüşlerdir. Son olarak araştırma görevlilerinin orta düzeyde iş doyumsuzluğu ve iş stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Çalışanların iş doyumunun ve alt bileşenlerinin, iş stresi ile anlamlı negatif yönlü bir ilişkisi olduğu belirlemiş, iş stresinin iş doyumunun bu üç bileşen üzerindeki etkileri karşılaştırıldığında ise toplam iş doyumunun daha güçlü bir etkiye sahip olduğu, bunu takiben içsel iş doyumu ve dışsal iş doyumunun geldiği saptamışlardır.

Gögercin (2017) araştırmasında, beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin aralarındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamıştır. Araştırmanın örneklemini;2016-2017eğitim-öğretim yılında Başakşehir ilçesinde görev yapan toplam152 öğretmen oluşturmuştur. Yapılan bu çalışma sonucunda beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin %70, mesleki tükenmişliklerinin ise %33 olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca, iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki saptamıştır.

Erkılıç (2012) örgütsel stresin örgütsel yabancılaşmaya etkisini Antalya ve Afyon'da bulunan beş yıldızlı 600 konaklama işletmesinde araştırarak elde ettiği bulgular sonucunda örgütsel stres ile örgütsel yabancılaşma arasında pozitif ve kuvvetli bir ilişki bulunmuştur. Başka bir ifade ile, örgütsel stres düzeyi arttıkça örgütte çalışanların örgütsel yabancılaşma düzeyleri de buna bağlı olarak artmaktadır. Ayrıca çalışmada örgütsel yabancılaşma düzeyindeki değişimlerin %38,8'nin örgütsel stres düzeyine bağlı olduğu tespit edilmiştir. Yine bu kapsamda Babür (2009) tarafından hazırlanan turizm sektöründe hizmet veren konaklama işletmesi çalışanlarının örgütsel yabancılaşma düzeylerini ve yabancılaşmalarına neden olan faktörleri ortaya koymak amacıyla beş yıldızlı konaklama işletmelerinde uygulanan çalışmadan elde edilmiştir. Buna göre örgütsel yabancılaşma bileşenleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Yıldız (2013) "İlkokul ve Ortaokul öğretmenlerinin iş stresi, örgütsel bağlılık ve iş doyumuna yönelik algılarının incelenmesi" adlı yüksek lisans tezinin örneklemini 423 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin iş stresini yüksek düzeyde yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Ayrıca iş stresini demografik değişkenlere, okul türü, sınıfta bulunan öğrenci sayısına göre de incelenmiştir. Öte yandan, Günçtürk (2011) "Anasınıfı öğretmenlerinin strese yatkınlığının iş doyumuna etkisi Isparta il örneği" adlı yüksek lisans tezinde anasınıfı öğretmenlerinin strese yatkınlığının iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Anasınıfı öğretmenlerinin stres değişkenleri ve iş stresi durumları ile iş doyumları arasında bir ilişkinin olup olmadığı istatistiki yöntemlerle analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan anasınıfı öğretmenlerinin demografik özellikleri ile iş doyumları arasında bir ilişki olup olmadığı sorgulanmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılan anasınıfı öğretmenlerinin verdikleri cevaplar doğrultusunda en çok öğrenci velilerinin ilgisizliğinden kaynaklanan ve en az da okul müdüründen kaynaklı stres yaşadıkları görülmüştür.

Elma (2003) "İlköğretim öğretmenlerinin işe yabancılaşması (Ankara ili örneği)" adlı doktora tez çalışmasında yabancılaşmanın demografik değişkenler haricinde okul büyüklüğü, kıdeme göre değişip değişmediğini ortaya koymaya çalışmıştır. Yapılan çalışmanın sonucunda öğretmenlerin yabancılaşmanın bileşenleri arasında en fazla güçsüzlük bileşeni yaşadıklarını tespit etmiştir. Bekar ve küçük okullarda görev yapan öğretmenlerin yabancılaşma duygusunu daha çok yaşadıklarını sonucuna varmıştır.

Kılçık (2011) "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya ili örneği) " adlı yüksek lisans tezi çalışması sonucunda, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları "hiçbir zaman" düzeyinde bulunmuştur. Öğretmenlerin en çok yabancılaşma hissettikleri bileşenlerin "güçsüzlük", "yalıtılmışlık" ve "anlamsızlık" bileşeni olduğu sonucuna ulaşmış ve bu bileşenleri branş öğretmenlerinin sınıf öğretmenlerine nazaran daha yüksek düzeyde yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca araştırma bulgularında "güçsüzlük" bileşeninde işe yabancılaşmayı diğer alt bileşenlere nazaran daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmış bu sonucu katılımcı yönetim anlayışının benimsenmemesine bağlamıştır.

BÖLÜM III

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Betimsel bir çalışmada en can alıcı noktalardan birisi yöntemdir. Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, veri toplama araçlarına ilişkin yapılan geçerlik ve güvenirlik çalışmaları ile verilerin analizinde kullanılan istatistiksel yöntem ve teknikler üzerinde durulmaktadır.

3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma, betimsel nitelikli bir çalışmadır. Betimsel araştırmalarda amaç elde edilen bulguları düzenlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya sunmaktır. Bu amaçla veriler ilk olarak belli bir sistematik ile açık bir şekilde betimlenir daha sonra bu betimlemeler doğrultusunda yorumlamalar yapılarak sonuçlara ulaşılır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Ayrıca betimsel araştırmalarda durum ve olayların ayrıntılı betimlenmesi amacıyla ne, nasıl, neden soruları sorulur. Betimsel analizi iyi yapılmış bir çalışma hem yapılmakta olan araştırmanın temelini güçlendirir hem de alanda yapılacak başka çalışmalara yol gösterebilir (De Vaus, 2001). Betimsel araştırmalar sıklıkla "tarama modeli" olarak da anıla gelmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim-öğretim yılı istatistiklerine göre Ankara ili Yenimahalle İlçesi devlet ortaokul ve liselerinde çalışan 3800 öğretmen oluşturmaktadır. Yürütülen çalışma için gerekli örneklem büyüklüğü ise, basit tesadüfî örnekleme yöntemi çerçevesinde %5 hata ve %95 güven ile 372 öğretmenin evreni temsil edebileceği tespit

edilmiş, bunun için "farklı büyüklükteki evrenler için %96 güven düzeyi ve %4 göz yumulabilir yanılığa göre örneklem büyüklüğü" tablosundan yararlanılmıştır (Sencer, 1989, s.751). Basit tesadüfi örneklemede evreni oluşturan her elemanın örneğe girme şansı eşittir. Dolayısıyla, hesaplamalarda da her elemana verilecek ağırlık aynıdır (Arıkan, 2004). Bu araştırma kapsamında uygulama yapılan okullara ve katılımcı sayılarına ilişkin bilgiler Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1

Uygulama Yapılan Okullara ve Katılımcı Sayılarına İlişkin Bilgiler

Sıra No	Okul Adı	Dağıtılan Anket	Toplanan Anket	Oran (%)
1	Haydar Aliev Ortaokulu	35	15	43%
2	Batıkent Şehit Erdal Tekin Ortaokulu	35	11	31%
3	Mimar Sinan Ortaokulu	35	11	31%
4	Hacı Bektaş Veli Ortaokulu	35	12	34%
5	Kardelen Ortaokulu	35	10	28%
6	Gazi Ortaokulu	35	13	37%
7	Atatürk Ortaokulu	35	14	40%
8	Anadolu Ortaokulu	35	12	34%
9	Şehit Mehmet Çetin Ortaokulu	35	13	37%
10	Yenimahalle Ortaokulu	35	11	31%
11	Batıkent Şevket Evliyagil Lisesi	40	30	75%
12	Batıkent Teknik Anadolu Lisesi	40	29	72%
13	Batıkent Lisesi	40	36	90%
14	Gazi Anadolu Lisesi	40	34	85%
15	Gazi Endüstri Lisesi	30	18	60%
16	Yeni Mahalle Ticaret Meslek Lisesi	35	28	80%
17	Mobil Anadolu Lisesi	35	30	86%
18	Yunus Emre Kız Teknik Lisesi	35	26	74%
19	Ümitköy Anadolu Lisesi	35	19	54%
	Toplam	680	372	55%

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere, araştırmanın örneklemini Ankara İli Yenimahalle İlçesi'nde rastgele seçilen 10 ortaokul ve 9 lisede görev yapan katılımcı öğretmenlere 680 anket dağıtılmasına rağmen bir bölümü geriye dönmemiş, bir bölümü ise doldurma tekniği bakımından geçersiz görülerek değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuçta, geri dönüşü sağlananlardan uygun bulunan 372 anket formu değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgu ve Yorumlar

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik bilgileri, araştırma için hazırlanan anket formunun ilk 7 sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar çerçevesinde belirlenmiştir. Katılımcılar cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim, gelir durumu, iş tecrübesi değişkenlerine göre gruplandırılmıştır. Bu bağlamda katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin yüzdeler Tablo 2'de verilmektedir.

Tablo 2

Katılımcıların demografik değişkenlere göre dağılımı

	Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Erkek	131	35,2
	Kadın	241	64,8
Medeni Durum	Bekar	221	59,4
	Evli	151	40,6
Yaş	26-35	170	45,7
	36-50	155	41,7
	51 yaş ve üzeri	47	12,6
Eğitim	Lisans	236	63,4
	Lisansüstü	136	36,6
Gelir durumu	3001-4000 TL	33	8,9
	4001 TL ve üzeri	339	91,1
İş memnuniyeti	Memnun	171	46,0
	Memnun Değil	25	6,7
	Kısmen Memnun	176	47,3
İş tecrübesi	0-5 yıl	187	50,3
	6-10 yıl	119	32,0
	11-15 yıl	15	4,0
	16 yıl ve üzeri	51	13,7
Toplam		372	100

Tablo 2'den de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin %65'i (241) kadın, %35'i (131) erkektir. Katılımcıları genel olarak kadın öğretmenler oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumuna bakıldığında ise %59'u (221) bekar, %41'i (151) evlidir. Yaş aralığı açısından da %46'sı (170) 26-35 %42'si (155) 36-50, %13'ü (47) 51 yaş ve üzeri aralığındadır. Eğitim durumu değişkeninde ise %63'ü (236) lisans %37'si (136) lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcıların gelir durumuna bakıldığında ise %9'u (33) 3001-4000 TL arasında %91'i (339) ise 4001 TL ve üzerinde gelire sahiptir. Memnuniyet düzeyleri değişkeninde ise, %46'sı (171) işinden memnun, %7'si (25) memnun değil, %47'sinin (176) ise kısmen memnun olduğu gözlenmiştir. Son olarak iş tecrübesi

değişkenin de ise, katılımcıların %50'si (187) 0-5 yıl, %32'si (119) 6-10 yıl, %4'ünün (15) 11-15 yıl ve %14'ünün (51) 16 yıl ve üzeri iş tecrübesine sahip oldukları gözlenmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Anket yardımıyla toplanan veriler SPSS 22.0 istatistiksel paket programı kullanılarak çözümlenmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde, frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri, bağımsız t testi, Varyans analizi (ANOVA) testi, Sidak ikili karşılaştırma testi ve korelasyon analizi kullanılmıştır. Anket için 3 farklı ölçekten yararlanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiştir. Bu formda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, aylık gelir ve iş tecrübesi ile ilgili toplam 6 adet kapalı uçlu soru bulunmaktadır.

İş stresi ölçeği (İSÖ)

Baltaş ve Baltas (2004) tarafından geliştirilmiştir. 15 maddeden oluşan 5'li likert tipinde bir ölçektir. Bu ölçekten alınabilecek en yüksek puan 75, en düşük puan ise 15'tir. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,88'dir.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire MSQ)

Weiss, Dawis, England & Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.96). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. İçsel ve dışsal doyum (Cronbach Alpha= 0.94-0.91) faktörlerini ortaya çıkarıcı özelliklere sahip, 20 maddeden oluşan beşli likert tipi (1'den 5'e kadar değişen puanlamaya sahip) bir araçtır.

İşe Yabancılaşma Ölçeği

Elma (2003) tarafından geliştirilen ve toplam 38 maddeden oluşan bir ölçektir. Ölçek “güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık ve okula yabancılaşma” olmak üzere dört alt bileşeni içermektedir ve 5’li Likert tipli bir ölçektir. Ölçeğin puanlaması, (5) Her Zaman, (4) Çoğu Zaman, (3) Bazen, (2) Az ve (1) Hiçbir Zaman şeklindedir. Ölçeğin güçsüzlük bileşeni 10 madde, anlamsızlık bileşeni 11 madde, yalıtılmışlık 10 madde, okula yabancılaşma 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin güçsüzlük, anlamsızlık ve yalıtılmışlık bileşenini oluşturan maddeleri olumsuz; okula yabancılaşma bileşenini oluşturan maddeleri ise olumlu ifadeleri içermektedir. Maddeler olumlu ve olumsuz oluşuna göre puanlanmaktadır. İşe yabancılaşma ölçeğinin okula yabancılaşma bileşenindeki olumlu maddeler katılımcıların verdiği cevapların ters çevrilmesiyle oluşan yeni değerlere göre analiz edilmiştir.

Buna göre olumsuz sorularda ağırlık puanı Hiçbir zaman (1), Nadiren (2), Bazen (3), Çoğu Zaman (4) ve Her Zaman (5) şeklindedir. Olumlu sorularda ise ağırlık puanı Hiçbir zaman (5), Nadiren (4), Bazen (3), Çoğu Zaman (2) ve Her Zaman (1) şeklindedir. Ölçekten alınacak yüksek puan yüksek düzeyde işe yabancılaşmayı gösterirken, düşük puanlar ise düşük düzeydeki işe yabancılaşmayı göstermektedir. Ölçeğin bileşenlerine ilişkin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ise işe yabancılaşma için 0.88 güçsüzlük bileşeni için 0.88, anlamsızlık bileşeni için 0.81, yalıtılmışlık bileşeni için 0.69, okula yabancılaşma bileşeni için 0.91’dir. Buna göre “İşe Yabancılaşma Ölçeği” dört faktörlü geçerli ve güvenilir bir veri toplama aracıdır (Elma, 2003). Ölçeklerden elde edilen verilerin geçerlilik ve güvenilirliğini kanıtlamak amacıyla araştırma kapsamında geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış ve sonuçlar bir sonraki bölümde verilmiştir.

3.5. Verilerin Toplanması

Veri toplama yöntemi olarak yüz yüze uygulama yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma formunun uygulanmasında önce Millî Eğitim Bakanlığı’ndan izin alınmıştır (Ek 3). İzin alındıktan sonra belirlenen okullara gidilmiş ve okullarda görev yapan öğretmenlerden gönüllü olanlara ölçekler uygulanmıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Verilerin analizi konusunda; tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Çalışmadaki soru gruplarının faktör yapısını tespit etmek amacı ile açıklayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Ölçeklerin güvenirlik düzeylerinin belirlenmesinde Co. Alpha testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, aylık gelir düzeylerinin stres, doyum ve yabancılaşma düzeylerine göre farklılığının incelenmesi için bağımsız t testi analizi uygulanmıştır. Ayrıca işinden memnuniyet düzeyleri ve mesleki kıdem gruplarına göre stres, doyum ve yabancılaşma düzeylerinin karşılaştırılmasında Varyans Analizi (ANOVA) testi ve farklılıklar gösteren grupların tespit edilmesi amacı ile Sidak İkili Karşılaştırma Testi kullanılmıştır. Bileşenler arasındaki ilişkilerin tespit edilmesi amacı ile Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Analizler SPSS 22.0 paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analiz sürecinde öncelikle verilerin normallik gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Verilerin normallik sınaması Skewness (Çarpıklık)-Kurtosis (Basıklık) değerleri ile test edilmiştir (Büyüköztürk, 2014). Verilerin normallik sınamasına dair bilgiler Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

Kullanılan ölçeklerin ve alt bileşenlerin normallik analizi sonuçları

	Çarpıklık		Basıklık		
	İstatistik	Standart Hata	İstatistik	Standart Hata	
İş stresi ölçeği	-0,621	0,126	0,332	0,252	Normal
İşe doyum ölçeği	-0,374	0,126	0,125	0,252	Normal
İçsel doyum	-0,557	0,126	0,428	0,252	Normal
Dışsal doyum	-0,254	0,126	-0,427	0,252	Normal
İşe yabancılaşma ölçeği	-0,105	0,126	0,629	0,252	Normal
Güçsüzlük	0,235	0,126	-0,621	0,252	Normal
Anlamsızlık	-0,138	0,126	0,451	0,252	Normal
Yalıtılmışlık	0,136	0,126	-0,178	0,252	Normal
Okula yabancılaşma	0,583	0,126	-1,189	0,252	Normal

Tablo 3'e görüldüğü gibi öğretmenlerin iş stresi, iş doyum ve işe yabancılaşma anketlerinden elde edilen puanlara ilişkin Çarpıklık-Basıklık değerleri incelenmiştir. Çarpıklık ve Basıklık katsayıları sırasıyla çarpıklık standart hatasına ve basıklık standart

hatasına bölündüğünde çıkan değerler sırasıyla 1.96 ile +1,96 arasında ise verilerin normal dağılımı gösterdiği ifade edilmektedir (Can, 2014; Kalaycı, 2010). Yapılan çalışmada verilerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin 1.96 ile +1,96 arasında, normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir.

3.7. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenirliği Durumu

Bu bölümde araştırmada kullanılan İş Stresi Ölçeği, İş doyumu ve İşe Yabancılaşma ölçeğine ait geçerlilik ve güvenirlik analizlerine ilişkin bulgular yer almaktadır. Söz konusu ölçme araçlarından elde edilen puanlar için araştırmanın geçerlik ve güvenirliği kapsamında iç tutarlık katsayısı (Cronbach's Alpha) hesaplanmıştır. Hesaplanan Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları aşağıda Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4

Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarından Elde Edilen Verilerin Cronbach's Alpha İç Tutarlık Katsayısı Değerleri

Ölçekler ve Alt Bileşenleri	Cronbach's Alpha
İş stresi ölçeği	0,88
İş doyum ölçeği	0,96
İçsel doyum	0,94
Dışsal doyum	0,91
İşe yabancılaşma ölçeği	0,88
Güçsüzlük	0,88
Anlamsızlık	0,81
Yalıtılmışlık	0,69
Okula yabancılaşma	0,91

Tablo 4'ten de görüleceği üzere, Cronbach Alfa değerlerinin 0.60 ve büyük olması, kullanılan ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir.

3.7.1. İş Stresi Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirliği Bulguları

Tablo 4'te İş stresi ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin 0,88 olduğu ve genel anlamda ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu görülmüştür. Faktör analizi sonucunda İş stresi ölçeğinin tek bileşenli olduğu tespit edilmiştir. Bu bileşenin iş stresi b olduğu görülmüştür. Çalışmada hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,72 olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan varyans oranının %44 olduğu görülmüştür. Bu katsayı yapılan n=372 adet anketin faktör yapısını yeterli düzeyde açıkladığı ifade edilebilir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett's testi sonucuna göre elde edilen boyut yapısal olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p=0,01, p<0,05$). Elde edilen işe yabancılaşma bileşenlerinin normal dağılımına uygun olduğu görülmektedir (shapiro-Wilk's $z =0,15, p>0,05$).

3.7.2. İş Doyumu Ölçeği Geçerlilik ve Güvenilirliği

Anket çalışmasında iş doyumunu ile ilgili 20 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısı 0,96 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 20 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda iki adet temel bileşen tespit edilmiştir. Bu bileşenler içsel doyum ve dışsal doyum olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,84 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 372 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01, p<0,05$) elde edilen bileşenler yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen 2 bileşen toplam varyansın yaklaşık olarak %69'nu oluşturmaktadır. Açıklanan varyansın bu tip çalışmalarda %60 ve üzerinde olması beklenir. Bileşenler incelendiği zaman içsel bileşenle açıklanan varyans %38, iç tutarlılığı ise 0,83 olarak tespit edilmiştir. Dışsal doyum bileşeninde ise açıklanan varyans %31, iç tutarlılığı ise 0,82 olarak tespit edilmiştir. Kısacası iş doyumunu ile ilgili 20 adet ifadenin güvenilirliğinin ve yapı geçerliliğinin sağlandığı görülmüştür. Bileşenlerin aritmetik ortalamaları sonucunda ise genel iş doyumunu bileşenine ulaşıldığı ve bu bileşenin normal dağılımına uygun olduğu görülmektedir (shapiro-Wilk's $z =0,200, p>0,05$).

3.7.3. İşe Yabancılaşma Ölçeği Geçerlik ve Güvenirliği

Anket çalışmasında katılımcıların İşe Yabancılaşma algı düzeylerinin incelenmesi için 38 adet ifadenden oluşan ölçeğin güvenilirliğinin 0,88 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı ve yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 38 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda dört adet alt bileşen tespit edilmiştir. Bu bileşenler Güçsüzlük, Anlamsızlık, Yalıtılmışlık, Okula yabancılaşma olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 372 adet anketin faktör yapısını orta koymak için yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlet esti sonucuna göre ($p=0,01, p<0,05$) elde edilen bileşenler yapısal olarak anlamlıdır. Elde edilen dört alt bileşenin toplam varyans yaklaşık olarak %73'nü oluşturmaktadır. Alt bileşenler incelendiği zaman Güçsüzlük bileşeniyle açıklanan varyans yüzdesi %19, iç tutarlılığı ise 0,82 olarak tespit edilmiştir. Anlamsızlık bileşeninin açıklanan varyans yüzdesi %17, iç tutarlılığı ise 0,84 olarak tespit edilmiştir. Yalıtılmışlık bileşeninin açıklanan varyans yüzdesi %16, iç tutarlılığı ise 0,81 olarak tespit edilmiştir. Okula yabancılaşma bileşeninin açıklanan varyans yüzdesi %21 iç tutarlılığı ise 0,87 olarak tespit edilmiştir. Açıklanan varyans yüzdesinin bu çalışma için yeterli düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen işe yabancılaşma bileşeninin normal dağılımına uygun olduğu görülmektedir (shapiro-Wilk's $z = 0,200, p > 0,05$).

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Yürütülen araştırma bağlamında ilgili verilerin çözümlenmesi sonucunda ulaşılan bulgular ve yorum bu bölümde verilmektedir.

4.1. İş Stresine İlişkin Genel Bulgular ve Yorum

Yapılan çalışmadaki araştırma alt problemlerinden birincisi "katılımcı öğretmenlerin iş stresi düzeyleri nedir?" sorusuna yanıt aramaktır. Bu çerçevede katılımcılara uygulanan anket kapsamında öğretmenlerin iş stresi algı düzeyine ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerinin dağılımı Tablo 5'te verilmektedir.

Tablo 5

İş Stresine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	Min.	Maks.	Medyan	x	ss
İş Stresi	372	1,00	5,00	3,53	3,45	0,80

Tablo 5'ten de görüleceği üzere, öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin ortalama puanı 3,45 standart sapması ise 0,80 olarak tespit edilmiştir (3.45 ± 0.80). Bu sonuç araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyde iş stresine sahip olduklarını göstermektedir. Uygulanan iş stresi ölçeği madde bazında incelendiğinde ise: bir stres kaynağı olarak "*birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?*" şeklindeki maddenin en yüksek ortalamaya ($\bar{x}=4,05$) sahip olduğu, ikinci en yüksek ortalamayı ise "*işte çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissedersiniz?*" maddesinin ($x=3,84$) izlediği görülmüştür. En düşük ortalamaya sahip stres kaynakları ise "*işinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var*

olan imkanlardan şüpheye düşer misiniz?" maddesi ($\bar{x}=2,49$) ve "işinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?" maddesidir ($\bar{x}=2,80$). İş stresine ilişkin katılımcı algısının madde bazındaki dağılımları EK-2'de verilmektedir.

4.2. İş Doyumuna İlişkin Genel Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden ikincisi. "öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri nedir?" ve iş doyumunu alt bileşenleri (içsel, dışsal doyum) algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık göstermekte midir? sorusuna yanıt aramaktır. Bu çerçevede katılımcı öğretmenlerin iş doyumunu algı düzeyine ilişkin ortalama ve standart sapma puan dağılımı Tablo 6'da verilmektedir.

Tablo 6

İş Doyumuna İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	Min.	Maks.	Medyan	$\bar{X}$	ss
İş Doyumu	372	1,00	5,00	3,50	3,46	0,88
İçsel Doyum Bileşeni	372	1,00	5,00	3,67	3,60	0,88
Dışsal Doyum Bileşeni	372	1,00	5,00	3,25	3,24	0,97

Tablo 6'dan da görüldüğü gibi, öğretmenlerin iş doyumunu algı düzeyi ortalaması 3,46, standart sapması ise 0,88'dir ($3,46 \pm 0,88$). İş doyumunu alt bileşenlerinden olan içsel doyum algı düzeyi $3,60 \pm 0,88$ dışsal doyum algı düzeyleri ise $3,24 \pm 0,97$ 'dir. Bu sonuçlar araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin orta düzeyin üzerinde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların iş doyum maddelerine verdikleri yanıtlar madde bazında incelendiğinde ise; "*vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansının olması açısından işimden memnunuz*" maddesinin ($x=3,84$) görece en yüksek iş doyumunu sağlayan puan değerine sahip madde olduğu, bunu "*toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi açısından işimden memnunuz*" şeklindeki maddenin ($x=3,78$) izlediği görülmüştür. Düşük iş doyumunu algısı yaratan maddeler ise sırasıyla; "*yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından işimden memnunuz*" maddesi ($x=3,09$) ve "*iş içinde terfi olanağının olması açısından işimden memnunuz*" maddesidir ($x=12$). İş doyumuna ilişkin öğretmen algılarının madde bazındaki dağılımları EK-2'de verilmektedir. Tablo verileri açısından puan ortalaması yüksekliği işe yabancılaşmada artışı puan düşüklüğü ise işe yabancılaşmada düşük düzeyi ifade etmektedir.

4.3. İşe Yabancılaşma Algısına İlişkin Genel Bulgular

Araştırma alt problemlerinden üçüncüsü "öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyleri nedir?" ve "işe yabancılaşma alt b (güçsüzlük, anlamsızlık, yalıtılmışlık, okula yabancılaşma) katılımcı algıları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?" sorusuna yanıt aramaktır. Katılımcı öğretmenlerin işe yabancılaşma algı düzeyine ilişkin ortalama ve standart sapma puan dağılımı Tablo 7'de verilmektedir.

Tablo 7

İşe Yabancılaşmaya İlişkin Genel Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Değişken	N	Min.	Maks.	Medyan	$\bar{X}$	ss
İşe Yabancılaşma (Genel)	372	1,55	3,92	2,84	2,85	0,42
Güçsüzlük	372	1,00	4,40	2,40	2,54	0,79
Anlamsızlık	372	1,00	4,27	2,82	2,84	0,59
Yalıtılmışlık	372	1,70	3,50	2,50	2,54	0,38
Okula Yabancılaşma	372	2,86	5,00	3,43	3,73	0,69

Tablo 7'den de anlaşılabileceği gibi katılımcı öğretmenlerin işe yabancılaşma (algılarına ilişkin ortalama puan) 2,85, standart sapması ise 0,42'dir ($2,85 \pm 0,42$). İşe yabancılaşmada güçsüzlük alt bileşeni ortalama ve standart sapma puanları ($2,54 \pm 0,79$). Anlamsızlık alt bileşeni ($2,84 \pm 0,59$), yalıtılmışlık alt bileşeni ($2,54 \pm 0,38$) ve okula yabancılaşma alt bileşeni ise ($3,73 \pm 0,69$)'dir. Bu sonuçlar araştırmaya katılan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerinin orta düzey altında olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte okula yabancılaşma alt bileşenindeki puan yüksekliği ise katılımcı tepkileri madde bazında incelendiğinde ise yabancılaşma açısından en yüksek ortalama puanları: "okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum" maddesi ($x=3,80$) ile "öğrencilerimin başarıya da başarısızlığımdan kendimi sorumlu tutuyorum" maddesi ($x=3,80$) dir. İşe yabancılaşma algısında düşük etmenler ise; "son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum" ($x=2,17$) ile "zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum" maddesidir ($x=2,19$). Öğretmenin işe yabancılaşma puan ortalamaları madde bazında EK-2'de verilmektedir.

4.4. Öğretmenlerin İş Stresi Düzeylerinin İş Doyumunu Yordama Gücüne İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden dördüncüsü "öğretmenlerin iş stresi düzeyleri, iş doyumunu yordamakta mıdır?" sorusunu yanıt aramaktır.

Bu çerçevede katılımcılara uygulanan anket kapsamında öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin iş doyumunu yordayıp yordamadığını ortaya koymak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bilindiği gibi regresyon analizi, bir değişkenin diğer değişken veya değişkenler tarafından açıklanma gücünü ortaya koyan ve araştırmacıya değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve şeklini veren bir analiz yöntemidir. Regresyon analizinin doğru sonuçlar verebilmesi için varsayımlarının gerçekleşmesi gerekir. Bunun için regresyon analizine başlamadan önce değişkenler arasında normal dağılım, doğrusal ilişki ve çoklu bağlantı problemi olup olmadığı test edilmiştir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008: 154-155). Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusallığını test etmek amacıyla serpilme diyagramı incelenmiş ve doğrusal olduğu tespit edilmiştir. Normallik varsayımı için standartlaştırılmış hata değerlerine bakılmış ve herhangi bir sorun olmadığı görülmüştür. Çoklu bağlantı problemi için ise korelasyon tablosu incelenmiş ve bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayılarının 0,70'i geçmediği görülmüştür. Ayrıca değişkenlerin tolerans değerleri (değişkenlerin açıklayamadıkları varyans oranı), varyans büyütme faktörü (varianceinflationfactor-VIF) ve durum indeksleri (conditionindices) incelenmiştir (Büyüköztürk, 2012: 100). Böylece değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı kanaati oluşmuştur.

Araştırmada bağımsız değişken olan öğretmenlerde iş stresi ile bağımlı değişken olan iş doyumunu arasında çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu yöntemle öğretmenlerde iş stresi düzeyinin iş doyumunu yordadığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Oluşturulan modele ait analiz Tablo 8'de verilmiştir.

Oluşturulan modele ait analiz Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8

Öğretmenlerde İş Stresi Düzeyi İş Doyumunu Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayıcı Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p	VIF	F	Model (p)	Adj. R ²
İçsel Doyum Bileşeni	Sabit	4.127	0.201	-	20.502	0.000*	-			
	İş Stresi Ölçeği	-0.010	0.004	-0.138	-2.678	0.008*	1.000	7.173	0.008*	0.016

*p<0.05

Tablo 8'den de anlaşılabacağı üzere yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=7.173; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; iş stresinin içsel doyum üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t=-2.678, p<0.05). İçsel doyum üzerindeki değişimin %1.6'sını açıkladığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0.016$). İş stresi değişkenindeki 1 birimlik artış, içsel doyum üzerinde 0.010'luk azalışa neden olmaktadır ($\beta=-0.010$). Öğretmenlerde iş stresi ile iş doyumunu alt bileşeni olan içsel doyum arasında negatif yönde ters yönlü ve anlamlı ilişki olduğu, iş stresi arttıkça iş doyumunun azaldığı, iş stresi azaldıkça iş doyumunun arttığı yani bu değişkenlerin birbirlerinden güçlü düzeyde etkilendikleri şeklinde yorumlanabilir.

4.5. Öğretmenlerin İş Stresi Düzeylerinin İşe Yabancılaşmayı Yordama Gücüne İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden beşincisi öğretmenlerin iş stresi düzeyleri işe yabancılaşmayı yordamakta mıdır? sorusuna yanıt aramaktır.

Bu çerçevede katılımcılara uygulanan anket kapsamında iş stresinin işe yabancılaşma yordayıp yordamadığını ortaya koymak amacıyla doğrusal regresyon analizi yapılmış ve iş stresi ile yabancılaşma alt bileşenlerinden güçsüzlük bileşeniyle ilişkisi gözlenmiştir. Regresyon modelleri bu iki bileşen üzerine kurulmuştur. Oluşturulan modele ait analiz Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo 9

Öğretmenlerde İş Stresi Düzeyinin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Yordanan Değişken	Yordayıcı Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p	VIF	F	Model (p)	Adj. R2
Güçsüzlük	Sabit	2.192	0.181	-	12.103	0.000*	-	3.993	0.046*	0.008
	İş stresi Ölçeği	0.007	0.003	0.103	1.998	0.046*	1.000			
Yabancılaşma	Sabit	4.395	0.155	-	28.376	0.000*	-	19.442	0.000*	0.047
	İş stresi Ölçeği	-0.013	0.003	-0.223	-4.409	0.000*	1.000			

*p<0.05

Tablo 9'dan da görüleceği üzere yapılan regresyon analiz sonucuna göre, güçsüzlük bileşeni için F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=3.993; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; iş stresinin güçsüzlük alt bileşeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t=1.998, p<0.05). Güçsüzlük bileşeni üzerindeki değişimin %0,8'sini açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0.008$). İş stresi değişkenindeki 1 birimlik artış, güçsüzlük bileşeni üzerindeki 0.007'lik artışa neden olmaktadır ($\beta=0.007$). Yabancılaşma bileşeni için F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=19.442; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; iş stresinin yabancılaşma alt bileşeni üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t=-4.409, p<0.05). Yabancılaşma bileşeni üzerindeki değişimin %4,7'sini açıklandığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0.047$). İş stresi değişkenindeki 1 birimlik artış, yabancılaşma bileşeni üzerindeki 0.013'lük azalışa neden olmaktadır ($\beta=-0.013$). Öğretmenlerde iş stresi düzeyinin iş yabancılaşmanın alt bileşeni olan güçsüzlük düzeyini anlamlı düzeyde yordadığı, araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresindeki artışın, işe yabancılaşma alt bileşeni olan güçsüzlüğü artırdığı yani stres düzeyi arttıkça, öğretmenin okulda kontrol ve özgürlük hakkının azaldığı şeklinde yorumlanabilir.

4.6. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri İşe Yabancılaşmayı Yordama Gücüne İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden altıncısı "öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri işe yabancılaşmayı yordamakta mıdır?" sorusuna yanıt aramaktır. Bu çerçevede öğretmenlerin iş doyumu düzeylerinin işe yabancılaşmayı yordayıp yordamadığına ilişkin regresyon analizi Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Öğretmenlerde İş Doyum Düzeylerinin İşe Yabancılaşmayı Yordamasına İlişkin Regresyon Analizi

Yordanan Değişken	Yordayıcı Değişken	β	Standart Hata	Beta	t	p	VIF	F	Model (p)	Adj. R ²
Güçsüzlük	Sabit	2.219	0.142		15.585	0.000*	-			
	Dışsal doyum	0.100	0.042	0.123	2.383	0.018*	1.000	5.676	0.018	0.012

*p<0.05

Tablo 10'dan da görüleceği üzere yapılan regresyon analiz sonucuna göre, F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir (F=5.676; p<0.05). Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; dışsal doyumun güçsüzlük üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir (t=2.383, p<0.05). Güçsüzlük üzerindeki değişimin %1,2'sini açıkladığı görülmektedir (Düzenlenmiş $R^2=0.012$). Dışsal doyum değişkenindeki 1 birimlik artış, güçsüzlük üzerinde 0.100'luk artışa neden olmaktadır ($\beta=0.100$). İş doyumu alt bileşenlerinden dışsal doyum düzeyinin yabancılaşma alt bileşenlerinden güçsüzlük düzeyini pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde yordadığı; araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma ortamı, iş arkadaşları, yönetim, ücret gibi dışsal doyum değişkenlerinin güçsüzlük bileşenini artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

4.7. Öğretmenlerin İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Düzeylerinin Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden yedincisi "öğretmenlerde iş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma durumları demografik değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?" sorusuna yanıt bulmaktır. İş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma düzeyleri ile bunların alt bileşenleri her demografik değişken (cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir durumu, yaş, işinden memnuniyet durumu, iş kıdemi) için ayrı tablolar halinde incelenerek verilmiştir.

Tablo 11

İş Stresi, İşe Doyumu ve İşe Yabancılaşma Algısının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

Değişken	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Stresi	Kadın	241	52,12	11,60	0,658	0,511
	Erkek	131	51,26	12,83		
İş Doyumu	Kadın	241	3,51	0,87	1,395	0,164
	Erkek	131	3,37	0,91		
İçsel Doyum	Kadın	241	3,65	0,86	1,552	0,121
	Erkek	131	3,51	0,92		
Dışsal Doyum	Kadın	241	3,28	0,96	1,055	0,292
	Erkek	131	3,17	0,99		
İşe yabancılaşma	Kadın	241	2,86	0,42	0,716	0,474
	Erkek	131	2,83	0,40		
Güçsüzlük	Kadın	241	2,56	0,81	0,612	0,541
	Erkek	131	2,51	0,77		
Anlamsızlık	Kadın	241	2,86	0,61	0,541	0,589
	Erkek	131	2,82	0,57		
Yalıtılmışlık	Kadın	241	2,53	0,39	-0,318	0,750
	Erkek	131	2,55	0,37		
Okula Yabancılaşma	Kadın	241	3,75	0,69	0,853	0,394
	Erkek	131	3,69	0,69		

Tablo 11'den de anlaşılabileceği gibi İş Stresi, İşe Doyumu ve İşe Yabancılaşma algısının cinsiyete göre dağılımları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Bir başka anlatımla, cinsiyet söz konusu araştırma değişkenleri üstünde anlamlı bir fark yaratmamaktadır.

Tablo 12.

İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Algısının Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Değişken	Medeni hal	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Stresi	Bekar	221	52,02	11,94	0,389	0,698
	Evli	151	51,52	12,22		
İş Doyum	Bekar	221	3,47	0,88	0,360	0,719
	Evli	151	3,44	0,89		
İçsel Doyum	Bekar	221	3,62	0,88	0,388	0,698
	Evli	151	3,58	0,90		
Dışsal Doyum	Bekar	221	3,25	0,97	0,288	0,773
	Evli	151	3,22	0,98		
İşe Yabancılaşma	Bekar	221	2,86	0,42	0,685	0,494
	Evli	151	2,83	0,40		
Güçsüzlük	Bekar	221	2,56	0,80	0,354	0,724
	Evli	151	2,53	0,78		
Anlamsızlık	Bekar	221	2,85	0,61	0,375	0,708
	Evli	151	2,83	0,57		
Yalıtılmışlık	Bekar	221	2,54	0,40	0,095	0,925
	Evli	151	2,54	0,37		
Okula Yabancılaşma	Bekar	221	3,76	0,69	1,074	0,284
	Evli	151	3,68	0,69		

Tablo 12'den de görülebileceği gibi öğretmenlerde iş stresi, iş doyum ve işe yabancılaşma algısı ($p>0,05$) medeni durum bakımından anlamlı fark yaratmamaktadır.

Tablo 13

İş Stresi, İş Doyumu Ve İşe Yabancılaşma Algısının Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Değişken	Eğitim durumu	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Stresi	Lisans	236	52,14	11,87	0,689	0,491
	Lisansüstü	136	51,25	12,35		
İşe Doyum	Lisans	236	3,47	0,90	0,352	0,725
	Lisansüstü	136	3,44	0,86		
İçsel Doyum	Lisans	236	3,61	0,90	0,119	0,906
	Lisansüstü	136	3,60	0,86		
Dışsal Doyum	Lisans	236	3,27	0,97	0,640	0,523
	Lisansüstü	136	3,20	0,98		
İşe Yabancılaşma	Lisans	236	2,82	0,41	-1,950	0,052
	Lisansüstü	136	2,90	0,43		
Güçsüzlük	Lisans	236	2,52	0,76	-0,720	0,472
	Lisansüstü	136	2,58	0,85		
Anlamsızlık	Lisans	236	2,83	0,58	-0,625	0,532
	Lisansüstü	136	2,87	0,61		
Yalıtılmışlık	Lisans	236	2,54	0,37	0,074	0,941
	Lisansüstü	136	2,54	0,41		
Okula Yabancılaşma	Lisans	236	3,61	0,64	-4,332	0,000*
	Lisansüstü	136	3,94	0,73		

* $p<0.05$

Tablo 13'ten de anlaşılacağı üzere işe yabancılaşmanın okula yabancılaşma alt bileşeninde eğitim düzeylerine göre boyut puanlarının bir birbirlerinden farklı olduğu tespit edilmiştir ($t=-4,332$, $p<0,05$). Lisans mezunu olan bireylerin okula yabancılaşma düzeylerinin lisansüstü mezunu öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerine göre daha düşük düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Tablo 14

İş Stresi, İşe Doyumu Ve İşe Yabancılaşma Algısının Katılımcıların Gelir Durumuna Göre Dağılımı

Değişken	Gelir durumu	n	$\bar{X}$	SS	t	p
İş Stresi	3001-4000 TL	33	46,67	10,58	-2,594	0,010*
	4001 TL ve üzeri	339	52,32	12,07		
İşe Doyum	3001-4000 TL	33	3,63	0,78	1,141	0,254
	4001 TL ve üzeri	339	3,44	0,89		
İçsel Doyum	3001-4000 TL	33	3,74	0,76	0,971	0,332
	4001 TL ve üzeri	339	3,59	0,90		
Dışsal Doyum	3001-4000 TL	33	3,45	0,86	1,270	0,205
	4001 TL ve üzeri	339	3,22	0,98		
İşe Yabancılaşma	3001-4000 TL	33	2,79	0,49	-0,798	0,425
	4001 TL ve üzeri	339	2,85	0,41		
Güçsüzlük	3001-4000 TL	33	2,51	0,84	-0,288	0,773
	4001 TL ve üzeri	339	2,55	0,79		
Anlamsızlık	3001-4000 TL	33	2,87	0,63	0,300	0,764
	4001 TL ve üzeri	339	2,84	0,59		
Yalıtılmışlık	3001-4000 TL	33	2,57	0,43	0,485	0,628
	4001 TL ve üzeri	339	2,54	0,38		
Okula Yabancılaşma	3001-4000 TL	33	3,39	0,38	-4,820	0,000*
	4001 TL ve üzeri	339	3,76	0,71		

* $p<0.05$

Tablo 14'de katılımcıların gelir durumuna göre katılımcıların iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma düzeyleri ölçülmektedir söz konusu tablo yakından incelendiğinde öğretmenlerin aylık gelirleri stres düzeylerinin birbirinden farklı olduğu görülmektedir ($t=-$

2,594, $p>0,05$). 4001 TL üzerinde aylık gelire sahip olan katılımcıların ortalama stres seviyeleri 3001-4000 TL arasında aylık gelire sahip olan katılımcıların ortalama stres seviyelerinden fazladır. Okula yabancılaşma alt bileşeninin de gelir durumuna göre boyut puanlarının istatistiksel olarak farklı olduğu tespit edilmiştir ($t=-4,820$, $p<0,05$). Çalışmada 4001 TL üzerinde aylık gelire sahip olan bireylerin okula yabancılaşma düzeyleri daha alt gelir düzeyinde olan öğretmenlere göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 15

İş Stresi, İşe Doyumu Ve İşe Yabancılaşma Algısının Yaş Durumuna Göre Dağılımı

Değişken	Yaş	n	$\bar{X}$	SS	F	p
İş Stresi	26-35 yaş	170	52,12	11,73	2,319	0,100
	36-50 yaş	155	50,58	12,45		
	51 yaş ve üzeri	47	54,79	11,40		
İş Doyum	26-35 yaş	170	3,41	0,91	0,428	0,652
	36-50 yaş	155	3,50	0,84		
	51 yaş ve üzeri	47	3,48	0,94		
İçsel Doyum	26-35 yaş	170	3,55	0,91	0,688	0,503
	36-50 yaş	155	3,66	0,83		
	51 yaş ve üzeri	47	3,61	0,96		
Dışsal Doyum	26-35 yaş	170	3,21	0,98	0,145	0,865
	36-50 yaş	155	3,26	0,96		
	51 yaş ve üzeri	47	3,27	1,02		
İşe Yabancılaşma	26-35 yaş	170	2,82	0,43	2,066	0,128
	36-50 yaş	155	2,84	0,40		
	51 yaş ve üzeri	47	2,96	0,41		
Güçsüzlük	26-35 yaş	170	2,52	0,80	2,202	0,112
	36-50 yaş	155	2,50	0,76		
	51 yaş ve üzeri	47	2,77	0,83		
Anlamsızlık	26-35 yaş	170	2,84	0,60	1,045	0,353
	36-50 yaş	155	2,81	0,56		
	51 yaş ve üzeri	47	2,95	0,67		
Yalıtılmışlık	26-35 yaş	170	2,55	0,39	0,313	0,731
	36-50 yaş	155	2,52	0,37		
	51 yaş ve üzeri	47	2,56	0,41		
Okula Yabancılaşma	26-35 yaş	170	3,60	0,63	6,193	0,002*
	36-50 yaş	155	3,85	0,74		
	51 yaş ve üzeri	47	3,81	0,67		

* $p<0,05$

Tablo 15'den de görüleceği üzere, öğretmenlerin okula yabancılaşma alt bileşeninde yaşa göre dağılımları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. ($F=6,193$, $p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc Bonferroni testi yapılmıştır. Testin sonucunda 36-50 yaş grubundaki öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyleri 26-35 yaş grubu öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir.

Tablo 16

İş Stresi, İşe Doyumu Ve İşe Yabancılaşma Algısının Kıdem Durumuna Göre Dağılımı

Değişken	İş Kıdem Yılı	n	$\bar{X}$	SS	F	p
İş Stresi	0-5 yıl	187	11,95	0,87	9,389	0,000*
	6-10 yıl	119	12,38	1,13		
	11-15 yıl	15	12,31	3,18		
	16 yıl ve üzeri	51	7,98	1,12		
İşe Doyum	0-5 yıl	187	0,88	0,06	0,296	0,829
	6-10 yıl	119	0,89	0,08		
	11-15 yıl	15	0,59	0,15		
	16 yıl ve üzeri	51	0,98	0,14		
İçsel Doyum	0-5 yıl	187	0,87	0,06	0,245	0,865
	6-10 yıl	119	0,89	0,08		
	11-15 yıl	15	0,54	0,14		
	16 yıl ve üzeri	51	1,00	0,14		
Dışsal Doyum	0-5 yıl	187	0,96	0,07	0,640	0,590
	6-10 yıl	119	0,98	0,09		
	11-15 yıl	15	0,83	0,21		
	16 yıl ve üzeri	51	1,03	0,14		
İşe Yabancılaşma	0-5 yıl	187	0,41	0,03	0,554	0,646
	6-10 yıl	119	0,40	0,04		
	11-15 yıl	15	0,34	0,09		
	16 yıl ve üzeri	51	0,48	0,07		
Güçsüzlük	0-5 yıl	187	0,78	0,06	1,890	0,131
	6-10 yıl	119	0,77	0,07		
	11-15 yıl	15	0,83	0,21		
	16 yıl ve üzeri	51	0,87	0,12		
Anlamsızlık	0-5 yıl	187	0,58	0,04	0,613	0,607
	6-10 yıl	119	0,58	0,05		
	11-15 yıl	15	0,52	0,13		
	16 yıl ve üzeri	51	0,68	0,10		
Yalıtılmışlık	0-5 yıl	187	0,38	0,03	0,152	0,928
	6-10 yıl	119	0,36	0,03		
	11-15 yıl	15	0,41	0,11		
	16 yıl ve üzeri	51	0,44	0,06		
Okula Yabancılaşma	0-5 yıl	187	0,69	0,05	5,771	0,001*
	6-10 yıl	119	0,69	0,06		
	11-15 yıl	15	0,69	0,18		
	16 yıl ve üzeri	51	0,60	0,08		

*p<0.05

Tablo 16'dan da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin kıdem düzeylerine göre iş stresi seviyelerinin istatistiksel olarak farklı olduğu gözlenmiştir. (F=9,389,p<0,05). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucunda 16 yıl ve üzeri öğretmenlerin stres seviyeleri diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlerin stres seviyelerinden yüksek olduğu anlaşılmıştır. 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin stres

seviyeleri ise 0-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin stres seviyelerinden düşük olduğu gözlenmiştir.

Okula Yabancılaşma bileşeninde kıdem düzeylerine göre boyut puanlarının istatistiksel olarak farklı olduğu tespit edilmiştir ($F=5,771, p<0,05$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için Post-Hoc Scheffe testi yapılmıştır. Testin sonucunda 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinin diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu, 0-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin stres seviyelerinin yüksek olması, mesleğin ilk yıllarında işi öğrenme ve işe alışma sürecinde stresi iyi yönetemedikleri; 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin stres seviyelerinin düşük olmasının ise bu kıdeme sahip öğretmenlerin stresle baş etme yöntemleri geliştirdikleri ve stresi iyi yönetebildikleri; 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin stres seviyelerinin yüksek olmasının ise bu süreç boyunca karşılaştıkları stresörlere karşı dirençlerinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Araştırma bulgularından 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinin diğer kıdem gruplarından yüksek olmasının ise bu kıdeme sahip öğretmenlerin benzer işleri aynı şekilde aynı sürede yapmaları nedeniyle tekdüzeleştikleri hissine kapıldıkları şeklinde yorumlanabilir.

4.8. Öğretmenlerin İş Stresi İle İş Doyumu ve Alt Bileşenleri Arasında Anlamlı İlişki Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden sekizincisi "öğretmenlerde iş stresi ile iş doyumu ile alt bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aranmış ve elde edilen bulgular tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17

Katılımcıların İş Stresi ve İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Değişken	Pearson katsayısı ve anlamlılık düzeyi	İş Stresi
İş Doyumu (Genel)	r	-0,085
	p	-0,103
	p	0,103
İçsel Doyum	r	-0,138**
	p	0,008
	p	0,004
Dışsal Doyum	r	-0,004
	p	0,933
	p	0,933

Tablo 18'de verildiği gibi öğretmenlerin iş stresi ve içsel doyum algıları arasında negatif (ters) yönlü, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($r<0,2$; $p<0,05$). Aynı durum içsel ve dışsal alt doyum düzeyleri içinde geçerlidir. Bu bulgudan hareketle katılımcı öğretmenlerin iş stresi düzeyindeki artışın iş doyum düzeylerini görece olumsuz yönde etkileyeceğini söylemek olasıdır.

4.9. Öğretmenlerin İş Stresi İle İşe Yabancılaşma ve Alt Bileşenleri Arasında Anlamlı İlişki Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden dokuzuncusu "öğretmenlerde iş stresi ile işe yabancılaşma ve alt bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aranmış ve elde edilen bulgular tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18

Katılımcıların İş Stresi İle İşe Yabancılaşma Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değişken	Pearson katsayısı ve anlamlılık düzeyi	İş Stresi Ölçeği
İşe Yabancılaşma (Genel)	r	0,010
	p	0,846
Güçsüzlük	r	0,103*
	p	0,046
Anlamsızlık	r	0,065
	p	0,211
Yalıtılmışlık	r	-0,001
	p	0,988
Okula yabancılaşma	r	-0,223*
	p	0,000

* $p<0,05$

Tablo 18'den da anlaşılacağı üzere öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin işe yabancılaşma genel düzeyi ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğretmenlerin güçsüzlük düzeylerinin iş stresi düzeyleri ile pozitif (aynı) yönde, çok düşük ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($r<0,2$; $p<0,05$). Katılımcıların iş stresi düzeylerinin artış göstermesinin güçsüzlük düzeylerini artıracak görülmektedir. Öğretmenlerin anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeylerinin iş stresi düzeyleri ile anlamlı düzeyde ilişkili

olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinin iş stresi düzeyleri ile negatif(ters) yönde, düşük ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($0,2<r<0,3;p<0,05$). Bu sonuç araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi düzeylerindeki artışın okula yabancılaşma düzeylerini düşürdüğü şeklinde yorumlanabilir.

4.10. Öğretmenlerin İşe Doyumu ile İşe Yabancılaşma ve Bunların Alt Bileşenleri Arasında İlişki Olup Olmadığına İlişkin Bulgular ve Yorum

Araştırma alt problemlerinden onuncusu "öğretmenlerin iş doyumu ve işe yabancılaşma ve bunların alt bileşenleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" sorusuna yanıt aranmış ve elde edilen bulgular tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19

Katılımcıların Genel Olarak İşe Yabancılaşma Algıları ile İş Doyumu Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Değişken	Pearson katsayısı ve anlamlılık düzeyi	İş Doyum Ölçeği
İşe Yabancılaşma (Genel)	r	0,022
	p	0,678

Tablo 19'da görüleceği üzere işe iş doyum düzeyleri ile işe yabancılaşma düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Araştırmanın bu bulgusu katılımcı öğretmenlerin düşük düzeyde iş doyumu yaşasalar bile işine verdiği önem ve örgütsel bağlılığı nedeniyle işlerine yabancılaşmadıkları şeklinde yorumlanabilir. Hoşgörür (1997), Duru (1995) ve Pars (1982) seilmeyen bir işi yapmak durumunda kalmanın işe yabancılaşma duygusunu arttırdığını ileri sürerken, Kılıç da (2009), mesleğini isteyerek seçen öğretmenlerin, işe yabancılaşma düzeylerinin daha düşük olduğunu bulmuştur.

Tablo 20

Katılımcıların İş Doyum Ölçeği Alt Bileşenleri ile İşe Yabancılaşma Alt Bileşenleri Arasındaki İlişkilerinin İncelenmesi

İşe Yabancılaşma Alt Bileşenleri	Pearson katsayısı ve anlamlılık düzeyi	İçsel Doyum	Dışsal Doyum
Güçsüzlük	r	0,041	0,123*
	p	0,432	0,018
Anlamsızlık	r	-0,071	-0,011
	p	0,169	0,834
Yalıtılmışlık	r	0,016	0,031
	p	0,765	0,549
Okula yabancılaşma	r	0,028	-0,065
	p	0,595	0,208

*p<0.05

Öte yandan Tablo 20'den de anlaşılabileceği gibi iş doyum ölçeği alt bileşenleri ile işe yabancılaşma alt bileşenleri arasındaki ilişkinin düzeyi incelendiğinde, dışsal doyum alt bileşeni ile güçsüzlük alt bileşeni arasında pozitif (aynı) yönde, düşük düzeyde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($r<0,2$; $p<0,05$). Öğretmenlerde iş doyumunu alt bileşenlerinden olan dışsal doyum düzeyinin işe yabancılaşma alt bileşeni olan güçsüzlük düzeyini etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dışsal doyum düzeyindeki artışın güçsüzlük alt bileşeni üzerindeki artırıcı etkisi öğretmenlerin okulun yönetim, denetim, ücret ve çalışma koşulları gibi değişkenlerden etkilendikleri ve yabancılaşmayı artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

BÖLÜM IV

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma öğretmenlerde iş stresinin, iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerine etkisinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır. Bu bölümde araştırmanın bulgularıyla ilgili tartışma kısmı ile ulaşılan genel sonuçlar yer almaktadır.

5.1. Tartışma

Araştırma alt problemlerinden birisi iş stresine ilişkindir. Bu probleme ilişkin bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları iş stresinin orta düzeyde olduğu gözlenmiştir. Alanyazın da birçok kaynak öğretmenlik mesleğinin stresi en çok yaşayan meslekler arasında birinci sırada göstermektedir. Stresin belirsizlik kapsamı ve subjektif öğeler içeriyor olması stres kaynaklarının tam anlamıyla ve ortak fikir birliğiyle açıklanmasını güçleştirmektedir (Yamuç, 2015, s.389-423). Nitekim stres ve strese verilen tepki arasında, motivasyonel ve bilişsel faktörler ile bu faktörlerdeki bireysel farklılıklar söz konusudur (Lazarus, 1993, s.234-247). Öğretmenlerin iş stresi konusundaki çalışmalar sadece öğretmeni etkileyen stresin ana kaynaklarını değil, aynı zamanda bu ana stres kaynaklarının bir gruptan diğerine nasıl farklılık gösterdiğini de ortaya koymaktadır (Upton ve Varma, 1996). Dolayısıyla, öğretmenlerin iş stresi düzeyi ile ilgili yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar elde edilebileceği ileri sürülebilir.

Araştırmada iş doyumuyla ilgili bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin algıladıkları iş doyumu düzeyinin orta düzeyin üzerinde olduğu ve içsel doyum alt bileşeninde anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu alanyazında konuyla ilgili yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Gögercin (2017) tarafından, "beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeyleri" başlıklı araştırma

sonuçlarında, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi %33 olarak tespit edilmesine rağmen, iş doyumu düzeyinin %70 olduğu görülmüştür. Öğretmenin yaşadığı olumsuzlukları; işine yüklediği anlam, değer yargıları, işten beklentileri, kişisel inanç ve tutumlarıyla açıklanabilir.

Araştırmanın işe yabancılaşmayla ilgili bulgularına bakıldığında, katılımcıların işe yabancılaşma düzeyi ortanın altında bulunmuştur. Kılçık (2011) tarafından "İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya ili örneği) " başlıklı araştırmasında da ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin işe yabancılaşma algıları "çok düşük" düzeyde bulunmuştur. Bu iki bulgu birbirini desteklemektedir. Bireyin çalıştığı örgütün hedeflerini ve değerlerini özümsemesi, işini önemsemesi, işini iyi yapmanın öz benlikle olan ilişkisini bilmesi, kendini vererek çalışması gibi faktörlerin yabancılaşmayı engellediği saptanmıştır (Agarwal ve Ramaswami 1993; Micheals ve diğerleri 1996, s.715-739). Araştırmada işe yabancılaşma alt bileşenlerinden güçsüzlük düzeyinin anlamlı farklılık yarattığı sonucuna ulaşılmıştır. Nitekim Elma'nın (2003) ilköğretim öğretmenlerine ve Erjhem'in (2005) lise öğretmenlerine yönelik araştırma sonuçlarında da güçsüzlük alt bileşeni puanının yüksek çıkması ve farklılık yaratması bu bulguyla paralellik göstermektedir. Dolayısıyla bu anlatılanlar ışığında, öğretmenlerin örgütün hedeflerine ve mesleki benliğine verdiği değer okulda her türlü olumsuzluktan kaçınma refleksi geliştirmesinin nedeni olarak işe yabancılaşma düzeyini düşürdüğü ileri sürülebilir.

Çalışmada yanıt aranan sorulardan birisi "öğretmenlerin iş stresi düzeyleri iş doyumunu yordamakta mıdır?" şeklindedir. Bu probleme ilişkin bulgular incelendiğinde, iş stresi düzeyinin iş doyumunu yordadığı, aralarında ters yönlü negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir. Stres ve iş doyumu birbirini etkilemektedir ve stres artarsa iş doyumu azalmakta, iş doyumu arttığında stres azalmaktadır (Günbayı ve Tokel, 2012; Kumaş, 2008). Araştırma katılımcı öğretmenlerin iş stresi puanlarının içsel doyum bileşenini yordadığı ve puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Öte yandan öğretmenlerin iş stresi düzeylerinin işe yabancılaşmayı yordama durumuna bakıldığında da iş stresinin işe yabancılaşmayı yordadığı, özellikle yabancılaşma alt bileşenlerinden olan güçsüzlük ile anlamlı ilişkisi olduğu tespit edilmiş ve regresyon analizi bu boyut üzerine kurulmuştur. Güçsüzlük, çalışanın yaptığı iş üzerinde kontrol ve özgürlük hakkının olmayışıdır (Shepard, 1971, s.3-14). Öğretmenlerde işe yabancılaşma, iş

terki, iş gücü kaybı gibi olumsuzlukların yaşanmaması için, güçsüzlük bileşeninin önemli bir değişken olarak değerlendirilmesi gerektiği görülmektedir.

Çalışmada öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin işe yabancılaşmayı yordama durumu da incelenmiştir. İş doyumunun alt bileşeni olan "dışsal doyum" ile işe yabancılaşma alt bileşeni olan "güçsüzlük" arasında korelasyon bulunmuş ve regresyon analizi bu değişkenler üzerine kurulmuştur. Dışsal doyum değişkenindeki 1 birimlik artış, güçsüzlük üzerinde 0.100'lük artışa neden olmaktadır ($\beta = -0.100$). Öğretmenlerde iş doyumunu alt bileşeni "dışsal doyum" düzeyinin işe yabancılaşma alt bileşeni olan "güçsüzlük" düzeyini etkileyen bir faktör olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu çerçevede öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde yordadığı, iş doyumunun dışsal doyum alt bileşeni ile işe yabancılaşma alt bileşeni olan güçsüzlük bileşeni ile pozitif ilişkisi olduğu gözlenmiştir.

Çalışmada üzerinde durulan bir başka konu, öğretmenlerde iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşmanın demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı konusudur. Demografik değişkenler; cinsiyet, medeni durum, eğitim, gelir durumu, yaş ve kıdemdir. Araştırma bulguları sonucunda; öğretmenlerin cinsiyet ve medeni durumlarının değişkenler üzerinde anlamlı farklılık yaratmadığı, lisansüstü öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre daha fazla yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Kesik ve Cömert'in (2014), Mahmutyazıcıoğlu'nun (2015) bulguları da benzer yöndedir. Gelir durumu değişkeninin de ise 4001-TL ve üzeri geliri olan öğretmenlerin daha fazla iş stresi ve yabancılaşma yaşadıkları yani gelir durumu arttıkça öğretmenlerin iş stresi ve işe yabancılaşmasının da arttığı tespit edilmiştir. Yaş değişkeninin, katılımcı öğretmenlerin iş stresi ve iş doyumunu algılarında farklılık yaratmadığı, işe yabancılaşma algılarında farklılık yarattığı ve 36-50 yaş grubundaki öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeyleri 26-35 yaş grubu öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir. Memnuniyet değişkeninin de ise; işlerinden memnun olmayan öğretmenlerin stres seviyeleri memnun olan ve kısmen memnun olan öğretmenlerin stres seviyelerinden yüksek olduğu gözlenmiştir. Kıdem değişkeninde ise 16 yıl ve üzeri öğretmenlerin stres seviyeleri diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlerin stres seviyelerinden daha yüksektir. 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin stres seviyeleri ise 0-5 yıl ve 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin stres seviyelerinden düşük olduğu gözlenmiştir. Testin sonucunda 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinin diğer kıdem gruplarındaki öğretmenlerin okula yabancılaşma düzeylerinden yüksek olduğu gözlenmiştir. Kazoğlu'nun (2014), Kılıç'ın (2009) bulguları da mesleki kıdemi düşük öğretmenlerin daha fazla işe

yabancılaşma yaşadıklarını belirtmektedir. Öğretmenlerde iş stresi ve işe yabancılaşmanın nedenleri ve azaltılmasıyla ilgili alınacak önlemler konusunda demografik değişkenler önemli ipuçları vermektedir.

Öğretmenlerde iş stresi ile iş doyumunu ve bunun alt düzeyleri arasındaki anlamlı ilişki durumuna bakıldığında öğretmenlerin iş stresi ve içsel doyum algıları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir ($r<0,2$; $p<0,05$). Aynı durum içsel ve dışsal alt doyum düzeyleri içinde geçerlidir. Bu bulgudan hareketle katılımcıların iş stresi düzeyindeki artışın iş doyum düzeylerini görece olumsuz yönde etkileyeceğini söylemek olasıdır. Ekinci (2006) yaptığı araştırmada, öğretmenlerin iş doyumları ile iş stresi arasında negatif yönlü ($r=-.64$) bir ilişki bulunmuştur. Yılmaz (2008) çalışmasında, ilköğretim okulu yöneticilerinin iş doyumları ile örgütsel stres kaynakları arasında, negatif yönde ve anlamlı ($r=-24$, $p<0.01$) ilişki saptanmıştır. Benzer araştırma sonuçlarıyla paralellik gösterdiği gözlenmiştir.

Öğretmenlerde iş stresi ile işe yabancılaşma ve alt bileşenleri arasında ilişki tespitinde ise, iş stresi düzeylerinin işe yabancılaşma düzeyi ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). İşe yabancılaşma, amaçsızlık ve gelecekle ilgili çabaların yetersizliği, iletişim yetersizliği, kendi diğerlerinden küçük görme, çaresizlik, can sıkıntısı, değişmelere ayak uyduramama, tercih ve kararlara uygun hareket edememe durumlarını da ortaya çıkarmaktadır (Örnek ve Aydın, 2006). Yabancılaşma alt bileşenlerinde ise öğretmenlerin güçsüzlük düzeylerinin iş stresi düzeyleri ile pozitif (aynı) yönde çok düşük ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu tespit edilmiştir ($r<0,2$; $p<0,05$). Zielinski ve Hoy (1983) örgütsel güçsüzlük okulun nasıl etkili yönetileceğine dair denetim ve yetki yetersizliğinin yarattığı duygudur. Öğretmen kendini çaresiz hissederek okulu için yapabileceği hiçbir şeyin olmadığı hissine kapılır. Dolayısıyla, iş stresi düzeyindeki artış katılımcı öğretmenler üzerinde baskı unsuru oluşturarak örgütsel güçsüzlük düzeyini artırmış olabileceği ileri sürülebilir. Öğretmenlerin anlamsızlık ve yalıtılmışlık düzeylerinin iş stresi düzeyleri ile anlamlı düzeyde ilişkili olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu anlatılanlar ışığında, işe yabancılaşma ve alt bileşenlerinin iş stresinin örgütsel sonuçlarından düşük düzeyde de olsa etkilendiği ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu ve işe yabancılaşma alt bileşenleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise iş doyumunu genel ölçeği ile işe yabancılaşma alt bileşenleri arasında anlamlı ilişki olmadığını göstermiştir ($p>0,05$). Alanyazın incelendiğinde, iki değişkenin yer aldığı farklı meslek grupları ve öğretmenler arasında yapılan çalışmalarda düşük

düzeyde de olsa korelasyonlar bulunduğu gözlenmiştir. Bu çalışmada değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmayışı öğretmenlerin motivasyonel-bilişsel faktörlerdeki farklılıkları, sosyo-ekonomik açıdan avantajlı bölgelerde görev yapıyor olmaları, okulun fiziksel ortamı en önemlisi okul yöneticisinin davranış ve tutumlarının öğretmen algılarının farklılaşmasına neden olduğu ileri sürülebilir.

Öğretmenlerin iş doyumu alt bileşenleri ile işe yabancılaşma alt bileşenleri arasındaki "dışsal doyum" ile "güçsüzlük" arasında pozitif (aynı) yönde düşük ama anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r<0,2;p<0,05$). Dışsal doyum; maaş, ekonomik ödüllendirme, çalışma saati, iş teminatı gibi çalışma sonucunda elde edilen doyumu içermektedir (Aksoy vd, 2005, s.356-365). Güçsüzlük bileşeninde ise, Zielinski ve Hoy (1983) öğretmenler arasında iki önemli güçsüzlük türü tanımlamıştır. Bunlar okulla ilgili yönetsel sorunlar ve sınıf etkinlikleridir. Yani örgütsel ve öğretimsel güçsüzlüktür. Örgütsel güçsüzlük okulun nasıl etkili yönetileceğine dair denetim ve yetki yetersizliğinin yarattığı duygudur. Dolayısıyla öğretmen kendini çaresiz hissederek okulu için yapabileceği hiçbir şeyin olmadığı hissine kapılır. Dolayısıyla bu yetki ve denetim yetersizliği öğretmenleri güçsüzleştirir. Öğretimsel güçsüzlükte ise öğretmen akademik davranış ve tutumlarıyla öğrencileri üzerinde bir fark yaratamadıkları, etkileme güçlerinin sınırlı olduğu sonucuna vararak güçsüzlük hisseder.

5.2. Sonuçlar

Örgütler için insan sürekli geliştirilmesi gereken bir kaynak olarak değerlendirildiğinde insan kaynağının etkililiği, örgütsel performansı ve verimliliğini etkileyecek olan tüm değişkenler stratejik önem kazanmaktadır. Bu araştırmada işe koşulan öğretmenlerde iş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma değişkenleri eğitim örgütleri için stratejik önemdedir. Araştırmanın amacı öğretmenlerde iş stresinin iş doyumu ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi, ilişkinin düzeyi, farklılık yaratıp yaratmadığı ve bu değişkenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, gelir durumu, kıdem, ilişkisinin incelenmesidir. İlişkiler incelendiğinde belirli değişkenler arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak çıkarılabilecek sonuçlar aşağıda maddeler halinde verilmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenler orta düzeyde iş stresi yaşamaktadır. Öte yandan, öğretmenlerin orta düzeyin üzerinde iş doyumu yaşadığı tespit edilmiştir. İş doyumu alt

bileşenlerinden içsel ve dışsal doyum puanlarının birlerine yakın olduğu, fakat içsel doyum puanının anlamlı farklılık yarattığı görülmüştür. Saygınlık ve ahlaki değerleri ifade eden madde ölçeğinde en yüksek puanı alan madde olmuştur.

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin orta düzeyin altında işe yabancılaşma yaşadığı, alt bileşenlerinde ise öğretmenlerin en fazla güçsüzlük düzeyi puanlarının fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yönetsel uygulamalar, süreçler ve bu değişkenleri algılama ile uygulama boyutunda yabancılaşma yaşadıkları tespit edilmiştir. Ölçeğe en düşük puanı alan "*son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum*" maddesi olmuştur.

3. Öğretmenlerde iş stresi ile iş doyumunu arasında negatif yönlü çok güçlü düzeyde ilişki olduğu ve iş stresinin iş doyumunu üzerinde anlamlı farklılıklar yarattığı ve birbirlerini yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan, öğretmenlerin iş stresi ile işe yabancılaşma alt bileşenleri arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. İş stresinin, yabancılaşma üzerindeki etkisi tüm bileşenlerinde değil; güçsüzlük bileşeninde düşük ama anlamlı bir farklılık yarattığı gözlenmiştir. İş stresinin işe yabancılaşmayı özellikle güçsüzlük bileşeninde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

4. Öğretmenlerde iş doyumunu alt bileşenlerinden içsel doyum ile işe yabancılaşmanın alt bileşeni olan güçsüzlük arasında pozitif korelasyon vardır. Öte yandan öğretmenlerin iş stresi, iş doyumunu, işe yabancılaşma algısının alt bileşenlerle birlikte cinsiyete göre farklılaşmadığı; öğretmenlerin benzer düzeyde iş stresi, iş doyumunu ve işe yabancılaşma yaşadıkları görülmüştür. Yabancılaşmanın alt bileşenlerinden olan okula yabancılaşma ile yaş arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Orta yaş grubundaki öğretmenlerde işe yabancılaşma yüksektir. Değişkenler ve alt bileşenlerin eğitim durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı, yalnızca lisansüstü öğretmenlerin lisans eğitimine sahip öğretmenlere nazaran daha fazla okula yabancılaştıkları sonucu elde edilmiştir. Değişkenler ve alt bileşenlerinin gelir durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığını incelediğimizde gelir seviyesi arttıkça iş stresinin ve aynı şekilde okula yabancılaşma düzeyinin de arttığı tespit edilmiştir. İş kıdemi durumuna göre 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin stres seviyelerinin diğer kıdem yıllarına göre daha fazla olduğu, daha çok okula yabancılaşma yaşadıkları sayıltım olarak bulunmuştur. Öğretmenlerde işe yabancılaşmanın alt bileşeni olan okula yabancılaşma üzerinde anlamlı farklılık yaratan değişkenlerin yaş ve kıdem olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin iş stresi ve içsel ve dışsal doyum algıları arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öte yandan katılımcı öğretmenlerin iş stresi algıları, işe yabancılaşma alt bileşenlerinden güçsüzlük, anlamsızlık ve okula yabancılaşma bileşenleriyle anlamlı düzeyde ilişkilidir. İş stresi düzeylerinin artış göstermesinin güçsüzlük, anlamsızlık ve okula yabancılaşma düzeylerini artırdığı ve yalıtılmışlık bileşeninin ise iş stresi ile ilişkili olmadığı; iş stres düzeylerinin genel iş doyumuyla yüksek düzeyde ve işe yabancılaşma ile kısmen ilişkili olduğu, iş stresi yüksek olan öğretmenler düşük doyum yaşarken, işlerine olan yabancılaşma algılarının özellikle güçsüzlük alt bileşeni nedeniyle arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu noktada öğretmenlerin genel iş doyumunu ile işe yabancılaşma alt bileşenleri arasında ise, farklılık yaratacak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

6. Katılımcı öğretmenlerin iş doyumunu alt bileşenleriyle işe yabancılaşma alt bileşenleri arasında düşük ama anlamlı düzeyde ilişki olduğu sonucuna varılmış, iş doyumunu alt bileşeni olan dışsal doyum ile işe yabancılaşma alt bileşeni olan güçsüzlük bileşeni arasında ilişki tespit edilmiş, dışsal doyum alt bileşenindeki artışın katılımcı öğretmenlerin örgütsel güçsüzlük bileşeninde artışa neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

5.3. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar bağlamında aşağıdaki öneriler ortaya konmuştur.

1. Öğretmenlerde iş stresinin, iş doyumunu ve işe yabancılaşmayı etkileyen faktörler olduğu yapılan analizlerle anlaşılmaktadır. İncelenen değişkenler üzerinde farklılık yaratacak diğer etmenler ve kaynakları üzerinde de çalışılması hem öğretmenlik mesleğinin daha etkili biçimde icra edilmesine hem de eğitime sağlayacağı katkılar açısından değerli olacaktır. Araştırma, öğretmenlere en çok stres yaşatan belli başlı nedenler hakkında fikir vericidir. Öğretmenlerde stres kaynakları üzerine yoğunlaşarak mücadele stratejileri üretilmesi, kaynak israfını önlerken, insan gücü verimliliğini de artıracaktır.

2. İş stresini azaltıcı faktörlerin öğretmenlerin içsel doyumunu artırdığı ve işe yabancılaşmayı sınırladığına dair bulgulardan hareketle, bulguların nitel çalışmalarla desteklenme düzeyinin yeni çalışmalara konu edilmesi önerilmektedir.

3. Düşük iş stresine sahip olan öğretmenlerin daha yüksek doyum, daha düşük yabancılaşma yaşayacağını tespit edilmesinden dolayı, öğretmenlere stres, stresle başa

çıkma konuları için daha spesifik düzeylerde kişisel gelişim eğitimleri verilmesi uygun bulunmaktadır.

4. Eğitim örgütlerinde etkili iletişim ortamların sağlanması, öğretmenlerin kendilerini ifade edebilmesi için fırsatlar yaratılması ve örgüt kültürünün en önemli değişkeni olan örgütsel adaletin örgütün ayırt edici özelliği haline getirilmesi yönünde ortak bir bilinç yaratılması sağlanmalıdır.

5. Okul sisteminde öğretmenlerin karar süreçlerine daha fazla dahil olduğu bir yönetim anlayışı hakim kılınmalıdır. Bunun için yöneticilere yönelik davranış temelli liderlik eğitimleri ile sürecin desteklenmesi sağlanmalıdır.

6. Öğretmenlerin okul kültürüne uyumunu kolaylaştırmak ve ekip anlayışı içinde çalışma ruhu yaratma ve bunu sürdürme bakımından, ‘gönüllülük ilkesi gözetilerek’ okul çalışanlarına yönelik sosyal ve kültürel etkinliklerde sürdürülebilirlik sağlanmalıdır.

7. Okulların yapı ve işleyişinde ‘etkili okul’ anlayışı temel ilke alınmalı, her okul için, etkili okul olmanın önündeki teknik ve psiko-sosyal engellerin ortadan kaldırılması yönünde bir okul gelişim modeli ortaya konulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Agarwal, S. (1993). "Influence of formalization on role stress, organizational commitment and work alienation of salesperson" A crossnational comparative study. *Journal of International Business Studies*, 24(4), 715-739.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe işgören iş tatminini etkileyen faktörler: beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F*, 4, 1-25.
- Akşit Aşık, N. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31- 51.
- Aldemir, C. M. (1983). Yöneticilerin güç tipleri ile işe yabancılaşma ve iş doyumları arasındaki ilişkiler. *Amme İdaresi Dergisi* 16(1), 61-77.
- Alıç, M. (1996). İnsan ilişkileri yaklaşımının eğitime etkileri, *Eğitim Yönetimi*, 2(2), 173-182.
- Altınok, V. (2009). İş stresinin ortaöğretim öğretmenleri üzerindeki etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 513-532.
- Altıntaş, E., (2003). *Stres yönetimi*, İstanbul: Alfa Aktüel.
- Aksoy, C., Şengül, H. İ., ve Yılmaz, Y. (2018). "Examination of the relationship between job satisfaction levels and organizational commitments of tourism sector employees: a research in the southeastern Anatolia region of Turkey", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(65), 356-365.
- Ardıç, K., & Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: işle bütünleşme, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2009), 21-46.

- Argon, T., & Ateş, H. (2007). İlköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 51-60.
- Arıcan, K. (2011). Örgütsel stres kaynakları- kavramsal bir çözümleme. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi, Teori ve Uygulama*, (4), 55-76.
- Arıkan, R., (2004). *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil
- Aybar, Ş. (1995). *Yabancılaşma ve yabancılaşmanın iş tatmini üzerine etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aydoğan E. (2015). Marx ve öncülerinde yabancılaşma kavramı. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 54, 273-282.
- Aytaç, S. (2009). İş stresi yönetimi el kitabı iş stresi: Oluşumu, nedenleri, başa çıkma yolları, yönetimi. *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4, 1-34
- Balcı, A. (2000). *Öğretim elemanının iş stresi kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel.
- Barakat H. (1969), "A Process of encounter between Utopia and Reality" *British Journal of Sociology*, 20(1), 1-10.
- Başaran, İ. E., (2000). *Eğitim yönetimi nitelikli okul*. Ankara: Feryal.
- Başaran, İ. E., (2004). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Nobel.
- Başaran, İ. E., (1992). *Yönetimde insan ilişkileri yönetsel davranış*. Ankara: Kadioğlu.
- Başaran, M., & Güçlü, N. (2018). Okul yöneticilerinin yönetim biçimleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949-963.
- Bauman, Zygmunt (1997). *Modernite ve Holocaust* (S.Sertabiboğlu, Çev.). İstanbul: Sarmal.
- Bayar, H.T., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics, Administrative Sciences*, 22(2), 525-546.
- Bil, E. (2012). *Hizmet içi eğitimde yaratıcı drama yönteminin etkililiği*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom: the factory worker and hiois industry*. USA:Chicago.
- Borg, M. G.; Falzon, J. M. (1990). Teachers' perception of primary school children's undesirable behaviours: The effects of teaching experience, pupils' age, sex and ability stream, *British Journal of Educational Psychology*, 20, s103-26
- Boyd, C. M., Tuckey, M. R., & Winefield, A.H. (2014). Perceived effects of organizational down sizing and staff cuts on the stress experience: The role of resources. *Stress and Health*, 30(1), 53-64.
- Braham, B. J., Yönetimi, S. (1998). *Ateş altında sakin kalabilmek*. (Vedat G. Diker, Çev.). İstanbul: Hayat.
- Büyükbeşe, T. (2004), Stres ve stres yönetimi. İ. Bakan (Ed.), *Çağdaş yönetim yaklaşımları*. İstanbul:Beta.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F., (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem.
- Cevizci, A. Sözlük.(1996).Felsefe sözlüğü. Bursa:Ekin.
- Can, A., (2019). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem.
- Chiva, R., ve Alegre, J. (2009). Organizational learning capability and job satisfaction: An Empirical Assessment in the ceramic tile industry. *British Journal of Management*, 20, 323-340.
- Çankaya, Ş.H., & Karakuş, M. (2010). Okul yöneticilerinin takım liderliği davranışlarına yönelik bir ölçme aracı geliştirme çalışması: *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 2(2), 167-183.
- Çekmecelioğlu, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının işten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 153-168.
- Davis, K. & John, W. (1989). *Newstrom human behavior at work, organizational behavior*. USA: McGra.
- Davis, K. (1984). *Human behavior at work*, USA: McGra.
- De Vaus, D. A., & de Vaus, D. (2001). *Research design in social research*. London:Sage.

- Dinler, A. (2010). *Isparta ili otel işletmelerinde çalışanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile etkileyen etmenler*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Durna, U. (2006). Üniversite öğrencilerinin stres düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 319-343.
- Dunham, J. & Varma, V. (1998). *Stress in teachers past, present and future*. London: Whurr.
- Efeoğlu, İ. E., & Özgen, H. (2007). İş aile yaşam çatışmasının iş stresi iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- Ekinci, Y. (2006). *İlköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumu ve iş stresinin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Elma C. (2003). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması-Ankara ili örneği*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Erdem, A. R.(2017) *Ortaöğretim öğretmenlerinde örgütsel stres*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Aydın.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul:Dönence.
- Ergeneli, A. ve Eryiğit, M. (2001). Öğretim elemanlarının iş tatmini: Ankara’da devlet ve özel üniversite karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2001,19 (2): 159–178
- Eren, E. (1996). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Organizational behaviour and management psychology*. İstanbul: Beta.
- Ergün Özler, N., & Özçınar Dirican, N. (2014). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39, 291-310.
- Ersarı, G., ve Naktiyok, A. (2012). İş görenin içsel ve dışsal motivasyonunda stresle mücadele tekniklerinin rolü. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 81-101.

- Ersever, G. O. (1995). İlköğretim müfettiş adaylarının iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.
- Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve stres üzerine düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), 145-157.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Gillespie, N., Walsh, M., Winefield, A., & Stough, C., (2001). Occupational stress in Universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *An International Journal of Work, Health & Organisations*.15(1), 53-72.
- Gök, S. (2009). Çalışanlar için verimlilik anahtarı: Stres yönetimi. *Marmara Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 27(2), 429-448
- Gökgöz, H. (2013). *Stresin çalışanların performansı üzerine etkisi: Öğretim elemanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Göksoy, S., Argon, T. (2014). Okullarda öğretmenleri engelleyici ve destekleyici stres kaynakları. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(2), 245-271.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H. (2007). İş stresi, örgütsel sağlık ve performans arasındaki ilişkiler-bir alan araştırması, *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2007(2), 318-332.
- Günbayı, İ., & Tokel, A. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum ve iş stresi düzeylerinin karşılaştırmalı analizi. *ODÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*,3(5), 77-95.
- Hackman, J.R., & Oldman, G.R. (1975), Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159-170.
- Henne, D., & Locke, E. A. (1985). Job dissatisfaction-what are the consequences?. *International Journal of Psychology*, 20, 221-240.
- Hisli Şahin, N. (1995). *Stresle başa çıkma-olumlu bir yaklaşım*. İstanbul:Sistem.

- Weber,M.(1940). *Yabancılasm*a.<https://marksist.org/icerik/Teori/11174/Marxin-kullandigi-kavramlar-sayfasindan-erisilmistir>.
- Izgar, H. (2001), *Okul yöneticilerinde tükenmişlik*. Ankara: Nobel.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.
- İlhan N. (2012). Yabancılama olgusu ve kürk mantolu Madonna romanı. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(20), 41-59.
- İncir, G., 1990, *Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme*. Ankara: Milli Prodüktivite.
- Kalaycı, Ş. (2010).*SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*.Ankara: Asil.
- Karaköse T., & Kocabaş İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumunu ve motivasyon üzerine etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, 2(1), 3-14.
- Karaküçük, S., & Başaran, Z. (1996). Stresle başa çıkmada rekreasyon faktörü. *Gazi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 1(4), 55-64.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel.
- Karasar, S. (2004). Eğitimde yeni iletişim teknolojileri-İnternet ve sanal yüksek eğitim. *TOJET: The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 3(4).
- Karataş, S., & Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Karip, E., (1999). *Çatışma yönetimi*. Ankara:Pegem.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi,Sakarya.
- Kıhrı G. (2013). *Okul öncesi öğretmenlerin mesleğe yabancılaşıma ölçeğinin geliştirilmesi ve bir örnek uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,İstanbul.
- Kılıç, G., Tunç, T., Saraçlı, S., & Kılıç, İ. (2013). Örgütsel stresin örgütsel sessizlik üzerine etkisi: beş yıldızlı termal otel işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 17-32.
- Klarreich, S. (1999). *Stressiz çalışma ortamı*, (Bengi Güngör, Çev.).Ankara:Öteki.

- Korman, A.K. (1977). *Organizational behavior*, Revised Edition of Industrial and Organizational Psychology. USA: Prentice,
- Kökden Çivit, F. (2018). *Çalışma hayatında duygusal emek ve işe yabancılaşma ilişkisi: banka çalışanları üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in çift faktörlü güdüleme kuramının öğretmenlerin motivasyonu açısından çözümlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kyriacou, C. (2001). Teacher stress: directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27-34
- Kyriacou, C. and Sutcliffe, J. (1978), Teacher stress: prevalence, sources and symptoms. *Journal of Educational Psychology*, 48.
- Lazarus, R. S. (1993a). Coping theory and research: Past, present, and future. *Psychosomatic Medicine*, 55, 234-247.
- Levin, W.: 1994 *Sociological ideas: Concepts and applications*. California: Wadsworth.
- Luthans, Freud. (1992), *Organizational behavior*, New York: McGrawHill.
- McShane, S.L. ve Von Glinow, M.A. (2010), *Organizational behavior*, New York: McGraw,
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). Testing the side-bet theory' of organizational commitment: Reexamination of the affective and continuance commitment scales. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372.
- Michaels, R.E., Dubinsky, A.J., Kotabe, M., & Lim, C.U. (1996). The effects of organizational formalization on organizational commitment and work alienation in US, Japanese and Korean industrial salesforces. *European Journal of Marketing*, 30(7), 8-24.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Mottaz, C.J. (1981), "Some determinants of work alienation", *The Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nef J. (1980). *Sanayileşmenin kültürel temelleri*. (Erol Güngör, Çev.). İstanbul: Kalem

- Nelson, L., & O'donohue, W. (2006). *Alienation, psychology and human resource management*, Proceedings of the 2nd Australian Centre for Research in Employment and Work (ACREW) Conference, Prato, Italy. Retrieved from <http://www.eprints.utas.edu.au>.
- Ofluoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2008), Yabancılaşmanın teorik gelişimi ve tarihsel süreç içinde farklı alanlarda görünüşleri, *Kamu İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1), 113-144.
- Okutan, M., & Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özdemir, S., & Yalın, H, (2004). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. Ankara:Nobel Yayıncılık.
- Özer, M.A. (2011). *21. yüzyılda yönetim ve yöneticiler*. Ankara:Nobel.
- Özgün, E. (2008), *İlköğretim birinci kademe öğretmenlerinin iş motivasyonları ile sınıf yönetim becerilerini algılama düzeyleri arasındaki ilişki*.Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkaya, M.O., Yakın, V., & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. Yönetim ve ekonomi: *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 163-179.
- Pardee, R.L. (1990). *Motivation theories of Maslow, Herzberg, McGregor and McClelland. A literatur review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation*.ERIC,USA,Retrieved from<http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED316767.pdf>
- Pappenheim, F. (2002). *Modern insanın yabancılaşması-Marx'a ve Tönnies'e dayalı bir yorum*, (Salih Ak, Çev.).Ankara: Phoenix.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*, Ankara:Pegem.
- Pehlivan, İ. (2008). *İş yaşamında stres*.Ankara: Pegem.

- Pınar, T. *Çalışma yaşamında psikososyal faktörler*
http://www.saglikcalisanisagligi.org/sunumlar/mobbing_dr_tevfik.pdf. sayfasından erişilmiştir.
- Pithers, R. T., Soden, R. (1998). Scottish and Australian teacher stress and strain- A comparative study. *British Journal of Educational Psychology*, 68, 269-279.
- M. Rosenthal, P. Yudin, (1972) *Materyalist felsefe sözlüğü*, (Aziz Çalışlar,Çev.). İstanbul: Sosyal.
- Sabuncuoğlu, Z.T., Tüz, E.M.(1996). *Örgütsel psikoloji*.Bursa: Ezgi.
- Saygılı, M. (2008). *Hastane çalışanlarının çalışma ortamlarına ilişkin algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Selye, H. (1974). Stress without distress. *New York: The New American Library. Inc., A Signet Book*, 1-51.
- Seeman, M. (1959). On The meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24, 783-791.
- Sencer, M. (1989) *Toplumbilimlerde yöntem*.İstanbul:Beta.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış*, 5(1), 55-64.
- Shepard J.M. (1973). Technology, division of labor, and alienation, *The Pacific Sociological Review*,16(1), 61-88.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler-psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. İstanbul:Beta.
- Soysal, A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Sökmen, A. (2005). Konaklama işletmeleri yöneticilerinin stres nedenlerinin belirlenmesinde cinsiyet faktörü-Adana’da ampirik bir araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2-(1)-27
- Sökmen, A. (2010). Yönetim ve organizasyon. Ankara:Detay.Şimşek M.Ş, Çelik A, Akgemci T, Fettahlioğlu T. (). *Örgütlerde yabancılaşmanın yönetimi araştırması*,sosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/591/571 pdf sayfasından erişilmiştir.

- Şimşek, M.Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Ankara:Nobel.
- Şirin, E.F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *BESBD*, 4(4), 164-177.
- Şirin, E.F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tan, Ç. (2012). *İlköğretim okul yöneticilerinin takım liderlik davranışlarının, öğretmenlerin iş doyumu, örgütsel adanmışlık ve örgütsel vatandaşlık düzeylerine etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Tecer, O. (2011). *İlköğretim müfettişlerince yapılan okul denetimlerinin öğretmenlerin işsel motivasyon ve iş tatmini düzeylerine etkisi*. Yüksek lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon.
- Tett, R. P. and Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Travers, C. J., & Cooper, C. L. (1996). *Teachers under pressure-stress in the teaching profession*. London: Routledge.
- Tolan, B. (1981). *Çağdaş toplumun bunalımı-anomi ve yabancılaşma*. Ankara:Nadir
- Tosunoğlu, H. (1998), *Fırat üniversitesi öğretim elemanlarında iş doyumu*,Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Tunacan, S, & Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172.
- Turmuş, E. K. (2005). *İş doyumu sanayi müsteşarlığında bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Turunç, Ö. & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 183-206.

- Uğur, A., & Erol, Z. (2015). Örgütlerde kritik sorun kaynağı olarak işe yabancılaşma, yabancılaşma ve bürokrasi arasındaki ilişkiye yönelik kavramsal bir yaklaşım. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8, 183-192.
- Uluğ, F. (199b). Okul sisteminde toplam kalite yönetimi, kamu yönetiminde kalite I. *Ulusal Kongre Bildirileri -I, Ankara TODAİE*, 467-476.
- Uluğ, F. (200). *Eğitim ve okul yönetimi* [Ders Notları]. TODAİE Eğitim Yöneticisi Yetiştirme Kursu (Çoğaltma), Ankara.
- Usl, H., & Atan, A. (2014), Sağlık sektöründe yabancılaşma düzeyi, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1-10.
- Ünal, S., (1991), “İlköğretim okulu yöneticilerinin okullarında motivasyonu sağlama Etkinlikleri”, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3).
- Voon, M.L., Lo, M.C., Ngui, K.S., ve Ayob, N.B. (2011). The influence of leadership style on employees’ job satisfaction in public sector organizations in Malaysia. *International Journal of Business, Management and Social Sciences*, 2(1), 24- 32.
- Yamuç, V.A., & Türker, D. (2015). Örgütsel stres kaynaklarının analizi: bir üretim işletmesinde kadın ve erkek çalışanlar üzerine inceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yapıcı, M. (2004). Eğitim ve yabancılaşma. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1-9.
- Yavuzkurt, T. (2017). *Ortaöğretim öğretmenlerinin iş yeri arkadaşlık algısı ve iş doyumunu ile ilişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yeniçeri, Ö. (1991). *Örgütlerde çatışma ve yabancılaşma sorunlarının yönetiminde etkili bir araç olarak yönetime katılma ve bir uygulama*. Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Yetim, Ü. (2001). *Toplumdan bireye mutluluk resimleri*, İstanbul:Bağlam.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 37-61.

- Yılmaz, A.,& Ekici, S.(2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 31-58.
- Yılmaz, S., & Sarpkaya, P. (2009). Eğitim örgütlerinde yabancılaşma ve yönetimi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 315-33
- Zielinski, A.E. and W.K. Hoy (1983 Isolation and alienation in elementary schools. *Educational Administration Quarterly*, 19(2), 27-45.



EKLER



EK-1. Öğretmenlerde İş Stresi, İş Doyumu ve ile Yabancılaşma Anketi

Değerli Öğretmen,

Yüksek Lisans çalışmamın bir gereği olan bu ölçek, ortaokul ve lise öğretmenlerinin iş stresi, iş doyumu ve işe yabancılaşma düzeyini ölçmeyi amaçlamaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Verilecek cevapların samimi olması sonuçların güvenilirliği ve araştırma kalitesi açısından son derecede önem taşımaktadır.

Anketin doldurulmasına zaman ayırdığınız ve çalışmama verdiğiniz destek nedeniyle şimdiden çok teşekkür ederim.

Bahar TİPİ

Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Programı

BÖLÜM I .KİŞİSEL BİLGİLER					
Cinsiyetiniz?	☐ Kadın ☐ Erkek				
Yaşınız?	☐ 25 ve altı ☐ 26-35 ☐ 36-50 ☐ 51 ve üstü				
Eğitim durumunuz?	☐ Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora				
Medeni durumunuz?	☐ Evli ☐ Bekar				
Aylık gelir durumunuz?	☐ 2000-2500TL ☐ 2501-3000 TL ☐ 3001-4000TL ☐ 4001TL ve üstü				
İş tecrübeniz? (Diğer çalıştığınız kurumlar dahil)	☐ 0-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 ve daha üstü				
BÖLÜM II. İŞ STRESİ					
Aşağıda iş stresi ile ilgili farklı maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir soruyu dikkatlice okuyarak ifadeye katılım durumunuza en uygun seçeneği işaretleyiniz. <i>Katılma Düzeyi:1: Her zaman, 2: Çoğu zaman, 3: Bazen, 4: Nadiren, 5: Hiçbir zaman</i>					
1.Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissedermisiniz?	1	2	3	4	5

2.İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşer misiniz?	1	2	3	4	5
3.İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheyeye düşer misiniz?	1	2	3	4	5
4.Normal bir iş gününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
5.Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
6.İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
7.Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?	1	2	3	4	5
8.İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
9.Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
10.Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?	1	2	3	4	5
11.Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	1	2	3	4	5
12.Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
13.İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5
14.Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	1	2	3	4	5
15.İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	1	2	3	4	5

BÖLÜM III. İŞ DOYUMU					
Aşağıda iş doyumuna yönelik çeşitli maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir soruyu dikkatlice okuyarak ifadeye katılım durumunuza en uygun seçeneği işaretleyiniz. Katılma Düzeyi: 1:Kesinlikle Katılıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum, 5:Kesinlikle Katılıyorum					
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
6. Amirimin karar vermedeki yetkinliği açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
8. Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği) işimden memnunum.	1	2	3	4	5
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından işimden memnunum	1	2	3	4	5
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum.	1	2	3	4	5

14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
17. Çalışma şartları açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
19. Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5
20. Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum.	1	2	3	4	5

BÖLÜM IV. İŞE YABANCILAŞMA

Aşağıda işe yabancılaşmaya yönelik çeşitli maddeler yer almaktadır. Lütfen her bir soruyu dikkatlice okuyarak ifadeye katılım durumunuza en uygun seçeneği işaretleyiniz. <i>Katılma Düzeyi: 1:Hiçbir zaman, 2: Nadiren, 3:Bazen, 4:Çoğu zaman, 5:Her zaman</i>	Hiçbir zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu	Her
1	2	3	4	5	
1-Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum.					
2- Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum.					
3- İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.					
4- Okula, öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum.					
5- Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.					
6- İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.					
7-Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.					

8- Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.					
9- Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.					
10- Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum.					
11- Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.					
12- Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum					
13- Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.					
14-Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum.					
15-İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığımı duygusunu yaşıyorum.					
16- Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.					
17-Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.					
18- Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.					
19-Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum					
20-Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum					
21- Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum.					
22- Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.					
23-Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum.					
24- Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.					
25-Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.					
26- Okulda kendimi yalnız hissediyorum.					
27-Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.					
28- Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.					

- Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum.					
30- Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum.					
31- Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.					
- Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.					
33- Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.					
34-Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.					
35-Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.					
36-Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.					
37-Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum.					
38-Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.					

Ek-2. İş Stresi, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Algılarına İlişkin Genel Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İŞ STRES ÖLÇEĞİ	Ortalama	SS
1.Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hisseder misiniz?	3,05	1,36
2.İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşer misiniz?	3,33	1,33
3.İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkânlardan şüpheyne düşer misiniz?	2,49	1,44
4.Normal bir iş gününde bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hisseder misiniz?	3,49	1,30
5.Çevrenizdeki kimselerin birbirleriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünür müsünüz?	3,48	1,31
6.İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hisseder misiniz?	3,80	1,02
7.Tanıdığınız insanların hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyar mısınız?	3,54	1,29
8.İşte, çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hisseder misiniz?	3,84	1,23
9.Amirinizin sizi etkileyen karar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hisseder misiniz?	3,41	1,44
10.Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?	4,05	1,10
11.Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?	3,56	1,32
12.Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	3,76	1,26
13.İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	2,80	1,39
14.Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde, işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?	3,84	1,18
15.İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?	3,37	1,38

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

	Ortalama	SS
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından işimden memnunum.	3,66	1,04
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından işimden memnunum.	3,66	1,05
3. Zaman zaman farklı şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	3,72	1,04
4. Toplumda “saygın bir kişi” olma şansını bana vermesi açısından işimden memnunum.	3,78	1,05
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından işimden memnunum.	3,47	1,27
6. Amirimin karar vermedeki yetkinliği açısından işimden memnunum.	3,37	1,25
7. Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	3,84	1,06
8. Sürekli bir işe sahip olma açısından (iş güvenliği) işimden memnunum.	3,47	1,21
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olabilmem açısından işimden memnunum.	3,53	1,18
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam açısından işimden memnunum.	3,52	1,12
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması açısından işimden memnunum.	3,58	1,15
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması açısından işimden memnunum	3,46	1,08
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından işimden memnunum.	2,76	1,28
14. İş içinde terfi olanağımın olması açısından işimden memnunum.	3,12	1,28
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi açısından işimden memnunum.	3,30	1,24
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması açısından işimden memnunum.	3,43	1,20
17. Çalışma şartları açısından işimden memnunum.	3,31	1,19
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmaları açısından işimden memnunum.	3,35	1,16
19. Yaptığım iyi bir iş karşısında takdir edilmem açısından işimden memnunum.	3,09	1,24
20. Yaptığım iş karşısında duyduğum başarı hissi açısından işimden memnunum.	3,74	1,16

İŞE YABANCILAŞMA ÖLÇEĞİ		
	Ortalama	SS
1.Okuldaki sorunlarla mücadele etme gücümü yitirdiğimi hissediyorum	2,68	1,09
2.Öğrencilerimle iletişim kurmakta zorlanıyorum	2,76	1,17
3.İşimde tükendiğimi, yıprandığımı hissediyorum.	2,33	1,20
4.Okula ve öğrencilerime yaptığım katkının yeterli olmadığını düşünüyorum	2,38	1,17
5.Çalışma istek ve heyecanımı yitirdiğimi hissediyorum.	2,39	1,17
6.İş yaşamımda her şeyin benim dışımda geliştiğini hissediyorum.	2,47	1,13
7.Son zamanlarda öğretmenlikten soğuduğumu hissediyorum.	2,17	1,06
8.Okulda gereksinim duyduğum sosyal desteği alamadığımı hissediyorum.	2,77	1,04
9.Okulda doğruları savunmanın artık yarar getirmediğini düşünüyorum.	2,74	1,14
10.Okuldaki kuralların yaratıcılığımı engellediğini düşünüyorum	2,74	1,12
11.Neyi niçin öğrettiğimin hiçbir anlamının olmadığını düşünüyorum.	3,08	1,04
12.Okulda öğretilenlerin gerçek yaşamda hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum.	3,32	0,88
13.Okulda aynı konuları öğretmekten bıktığımı hissediyorum.	3,29	0,94
14.Okulda kendimi anlamsız bir iş yapıyormuşum gibi hissediyorum	3,12	0,85
15.İdealist öğretmenleri gördükçe, öğretmenlikten uzaklaştığım duygusunu yaşıyorum.	2,91	1,08
16.Bir öğretmen olarak kendimi işe yaramaz ve önemsiz hissediyorum.	2,25	1,16
17.Öğretme eyleminin anlamsız bir çaba olduğunu düşünüyorum.	2,63	0,96
18.Öğretmenliği sıkıcı buluyorum.	2,58	1,01
19.Öğretmenliği sadece gelir getirici bir kaynak olarak görüyorum.	2,53	0,92
20.Okulda, ders verme makinesine dönüştüğümü hissediyorum.	2,83	1,08

21.Öğretmenliğin benim için monotonlaşmaya başladığını hissediyorum	2,74	1,06
22.Zorunlu olmadıkça diğer öğretmen ve yöneticilerle bir araya gelmemeye çalışıyorum.	2,19	0,99
23.Okulda dışlandığımı duygusunu yaşıyorum	2,22	1,13
24.Öğretmenler odasından uzak durmayı tercih ediyorum.	2,63	1,22
25.Okuldaki ilişkilerin içten ve samimi olmadığını düşünüyorum.	2,54	0,50
26.Okulda kendimi yalnız hissediyorum	2,38	0,49
27.Sınıf dışı etkinliklerde sorumluluk üstlenmeyi sevmiyorum.	2,60	0,53
28.Okuldaki diğer öğretmenlerle, okul dışında bir şeyler yapmayı arzulamıyorum.	2,60	0,53
29.Sosyal çevremi çok sıkıcı buluyorum	2,60	0,51
30.Yaşamımda bir boşluk duygusu yaşıyorum	2,75	0,52
31.Aynı görüşte olmadığım insanlardan uzak durmayı yeğliyorum.	2,87	0,47
32.Okulda olmadığım zamanlarda kendimi boşluktaymış gibi hissediyorum.	3,66	0,77
33.Meslektaşlarım tarafından takdir edilmeyi önemsiyorum.	3,72	0,78
34.Öğretmenliğin yapılabilecek en iyi meslek olduğunu düşünüyorum.	3,73	0,81
35.Okulda işim ile ilgili konularda sorumluluk almaktan zevk alıyorum.	3,74	0,86
36.Okulda kurallara aykırı davrandığımda suçluluk duygusu yaşıyorum.	3,67	0,93
37.Öğrencilerimin başarı ya da başarısızlığından kendimi sorumlu tutuyorum	3,80	0,86
38.Okulda sınıftayken kendimi daha rahat hissediyorum.	3,80	0,89

EK-3. Anket Uygulama İzin Yazısı

Evrak Tarih ve Sayısı: 10.07.2019-E.28189



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.13210401
Konu : Araştırma izni

09.07.2019

GAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

İlgi a) 28/06/2019 tarihli ve 22023 sayılı yazınız.

b) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 nolu Genelgesi.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi Bahar TİPİ'nin "Öğretmenlerde İş Stresinin, İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Ankara Yenimahalle İlçesi Örneği" konulu tezi kapsamında ilçenize bağlı ortaokul ve liselerde uygulanacak olan veri toplama araçları ilgi (b) Genelge çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan inceleme sonucunda, söz konusu araştırmanın Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ölçme araçlarının; Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Millî Eğitim Temel Kanunu ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasal düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek, eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde okul ve kurum yöneticilerinin sorumluluğunda gönüllülük esasına göre uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Turan AKPINAR
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Ek:
1-Uygulama araçları (5 sayfa)
Dağıtım:
Gereği:
Gazi Üniversitesi Rektörlüğü
Bilgi:
Yenimahalle İlçe MEM



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR...