

## İnsan Kaynakları Yönetiminde Personellerin Yaşadığı İş Stresleri Üzerindeki Nedenlerin İstatistiksel Analiz Yöntemleri ile İncelenmesi: Bir Eğitim Sektörü Örneği

Mustafa KANDAK<sup>1\*</sup>, Hüseyin TANIR<sup>2</sup>, Emrah DEMİR<sup>3</sup>, Adnan ÇELİK<sup>4</sup>, Melek DEMİR<sup>5</sup>, Demet KANDAK<sup>6</sup>, Gamze MERTOL<sup>7</sup>

<sup>1</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Mehmet Köse İlkokulu, 32100, Merkez-Isparta

<sup>2</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Akköy İlkokulu, 77400, Termal-Yalova

<sup>3</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Mehmet Köse İlkokulu, 32100, Merkez-Isparta

<sup>4</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Mehmet Köse İlkokulu, 32100, Merkez-Isparta

<sup>5</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Çukur İlkokulu, 32000, Merkez-Isparta

<sup>6</sup> Süleyman Demirel Üniversitesi, Araştırma ve Uygulama Hastanesi, 32100, Merkez-Isparta

<sup>7</sup> Millî Eğitim Bakanlığı, Atatürk İlkokulu, 60800 Pazar/Tokat

<sup>1</sup> <https://orcid.org/0000-0001-7404-7598>

<sup>2</sup> <https://orcid.org/0000-0001-5350-5916>

<sup>3</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9414-5136>

<sup>4</sup> <https://orcid.org/0000-0002-5035-9025>

<sup>5</sup> <https://orcid.org/0000-0002-1521-0559>

<sup>6</sup> <https://orcid.org/0000-0003-4452-1628>

<sup>7</sup> <https://orcid.org/0000-0001-9937-7841>

\*Sorumlu yazar: [bjkandak@gmail.com](mailto:bjkandak@gmail.com)

### Araştırma Makalesi

#### Makale Tarihiçesi:

Geliş tarihi: 23.04.2021

Kabul tarihi: 27.07.2021

Online Yayınlanma: 15.12.2021

#### Anahtar Kelimeler:

ANOVA analizi

İnsan kaynakları yönetimi

Örgütsel stres

Stres yönetimi

t testi

### ÖZET

İş yaşamı ve çalışma koşulları stresin en önemli nedenlerinden birisidir. Her iş kolu gibi eğitim kurumları da içinde stres barındıran bir alandır. Bu stres kaynaklarının belirlenmesi daha iyi bir eğitim ortamının oluşturulması için önemli bir nokta olmuştur. Çalışmanın genel amacı, eğitimcilerin stres kaynaklarının nedenlerini araştırmak ve bu nedenleri ortaya koymaktır. Çalışmada, belirlenen stres kaynakları ve bunların cinsiyet, medeni durum, yaş gibi değişkenlere göre anlamlı farklılıkları incelenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2019 yılı güz döneminde Yalova ilinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemini ise kendilerine ulaşılan 16 idareci ve 92 öğretmen olmak üzere toplam 108 katılımcı oluşturmaktadır. Çalışmada araştırma yöntemi olarak veri toplama modeli kullanılmış olup yapılan anketler ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Anket soruları uzman görüşler ile eleme ve seçme yöntemiyle belirlenmiştir. Anket formları iki bölüme ayrılmış olup anket formlarının ilk bölümünde, eğitimcilerin demografik özellikleri, ikinci bölümde ise stresle başa çıkabilme ölçekleri yer almıştır. Elde edilen verilerin çözümlenmesinde, yüzde (%), frekans, ANOVA ve t testinden yararlanılarak uygulama gerçekleştirilmiştir.

## Investigation of the Reasons of the Work Stresses Experienced by Personnels in Human Resources Management by Statistical Analysis Methods: A case of Education Industry

### Research Article

#### Article History:

Received: 23.04.2021

Accepted: 27.07.2021

Published online: 15.12.2021

#### Keywords:

### ABSTRACT

Work life and working conditions are one of the most important causes of stress. Like every business line, educational institutions are also an area that contains stress. Identifying these sources of stress has been an important point to create a better educational environment. The general aim of the study is to investigate the causes of the stressors of the educators and to reveal these reasons. In the study, the identified stressors and their significant

ANOVA analysis  
Human resources management  
Organizational stress  
Stress management  
t test

differences according to variables such as gender, marital status and age were examined. The universe of the research consists of administrators and teachers working under the Ministry of National Education in Yalova in the fall semester of 2019. The sample consists of a total of 108 participants, including 16 administrators and 92 teachers. The data collection model was used as a research method in the study, and the application was carried out with the questionnaires. Questionnaire questions were determined by the method of elimination and selection with expert opinions. The questionnaire forms are divided into two parts, and the first part of the questionnaires includes the demographic characteristics of the educators, and the second part includes the scales for coping with stress. In the analysis of the data obtained, the application was carried out by using the percentage (%), frequency, ANOVA and t test.

---

**To Cite:** Kandak M., Tanır H., Demir E., Çelik A., Demir M., Kandak D., Mertol G. İnsan Kaynakları Yönetiminde Personellerin Yaşadığı İş Stresleri Üzerindeki Nedenlerin İstatistiksel Analiz Yöntemleri ile İncelenmesi: Bir Eğitim Sektörü Örneği. *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2021; 4(3): 372-384.

## Giriş

Günlük hayatın bir parçası olarak insanların psikolojik ve fiziksel yaşamlarını ifade etmek için stres kavramı birçok kişi tarafından kullanılmaktadır. Etki duygusu; normal, çeşitli sağlık sorunları, düşük yaşam kalitesi, reddedilme davranışı gibi birçok sonuca yol açan bir faktördür.

Stres kavram olarak, bireylerin yaşadığı olayı ifade etmemektedir. Stres, bireyin yaşadığı olaya yüklediği anlam olarak görülmektedir (Eskin ve ark.,2013). Stres kelimesi, insanın beden ve ruhen kendini iyi hissetmesi anlamından daha çok yaşam kalitesini tehdit eden bir durumu tasvir etmek olarak tanımlanabilir (Duman, 2016). Bu kavram endişeli olma hali veya gerginlik olarak anlam bulan bazı sözcüklerin yerine de kullanılabilir (Baltaş ve Baltaş, 2013).

Stres kavramı yalnızca negatif sonuçlar ortaya koyan bir durum değildir. Bireylere, kıdemlerinin artması ve iş hayatlarında üst kademeye terfi etmek ya da evlilik gibi tetikleyici sonuçlara neden olması olumlu stres örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında, işsiz kalma, ölüm, iş hayatında terfi edememe gibi negatif durumlar ise olumsuz stres olarak tanımlanmaktadır. Olumlu stres, insanların işlerini severek yapmaları için gerekli olan motivasyonu kazanmalarını sağlamakta ve işlerine olan bağlılıklarını arttırmakta; yıkıcı stres ise bireylerin işlerini yapma isteklerine ket vurmakta ve onların çalışmasına engel teşkil etmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005). Genel anlamda stres bireylerde olumsuz bir görünüm sergilemektedir. Bu durumda stres, insanların yaşam alanlarında artık yerleşmiş bir kavram olarak da düşünülebilir (Özkalp ve Kirel 2004). Örgüt, aynı amaç ve hedef için bir araya gelerek ortak tutum geliştirdikleri; dışardan bakıldığında ortak hareket ettikleri gözlenebilen ve iş birliği içinde olan bireylerin oluşturduğu, bir sistemdir (Güler, 2013). Örgütsel stres, birarada olmak durumunda olan, aynı çevrede bulunan çalışanların diğer örgüt üyeleri ile etkileşimi sonucunda bireylerde yaşanan normal olmayan baskı hissi sonucunda oluşan bireysel bazda tepkilerdir (Erdoğan, 1996).

Çağımız globalleşen toplumunda teknolojik gelişme ve var olma yarışının örgütsel stresi çoğaltıcı faktör olmasıyla beraber, bu kavram bireyler üstünde baskı yaratan tehlikeli sıkıntıların başı haline gelmiştir.

Örgütsel stres, çoğu zaman baskı ve duygusal gerilimlerin birey üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler sonucu ortaya çıkmaktadır, bu durum çalışanlar üzerindeki baskının ve çalışanların stres düzeylerinin artması olarak sonuçlanabilmektedir (Barutçugil, 2004).

Bireylerde stres faktörleri, stresin ana kaynağı olarak literatürde tanımlanmaktadır. Örgütsel stres kaynaklarını ortaya çıkarmak amacıyla birçok araştırma bulunmaktadır. Yapılan araştırmalar aynı zamanda örgütsel stres kaynaklarını sınıflandırarak bölümlere ayırmaktadır (Tutar, 2004).

Yaşam içinde tüm etrafımız stresle doludur, bu durum stresin yönetilmesini güçleştirir. Stresin faktörlerini tahmin etmek daha önceden mümkün olmaktadır. Alan yazında stresin nedenleri genel olarak iki bölümde ele alınmıştır.

- Bireysel stres
- Örgütsel stres

Örgüt, içinde bulunduğu topluluğun ihtiyaç duyduğu bir ürünü, alması gereken hizmeti ve topluma yönelik fikirler geliştirmek amacıyla bir araya gelmiş olan insanlardan oluşur (Başaran, 2004). İş görenlerin icra ettikleri mesleklerdeki yükümlülüklerinin getirmiş olduğu riskler örgüt içinde yaptıkları işte bir stres sebebi oluşturmaktadır. Çalışma ortamları kararların alındığı ve menfaat çatışmalarının yoğun olarak yaşandığı ortamlardır (Tutar, 2009).

Çalışma ortamında bireyler ile çalışanlar ve yöneticiler arasında sürekli etkileşim vardır. Bu etkileşim nedeniyle, davranış biçimleri örgütsel düzeyde gerçekleşir. İş stresi çok yaygın ve ciddi bir stres türüdür. “Pallatier iş stresinin, meslektaşlar arasındaki çatışmalar, yöneticilerle çatışmalar, iş tatminsizliği, işyerinde aşırı sorumluluklar, yetersiz sosyal destek, iş beklentilerinde belirsizlik veya zaman baskısından kaynaklanabileceğini söylemiştir (Pelletier, 2010).

Beehr ve Newman’ a göre, iş stresi, bireyleri kendilerini normal işlevlerden ayırmaya zorlayan değişikliklerle belirlenen ve iş ve diğer insanlarla etkileşimler sonucu oluşan koşullar olarak tanımlanır.” Beehr ve Newman, stresin, organizasyon üyelerinin fiziksel, zihinsel veya davranışsal alanlarında değişikliklere yol açan dış koşullara uyum sağlama süreci olduğuna inanırlar (Beehr ve Newman, 1978). Bireyler, örgütsel stres nedeniyle muazzam bir baskı altında olduklarını hissetmektedirler, bunun en başındaki neden kişisel faktörlerdir. “Kişisel stres kaynakları, sosyal ve fiziksel gereksinimler, kişilik özellikleri, kariyer hayali, görev alma gibi faktörleri kapsamaktadır. Bu faktörler birçok stres durumunda temel teşkil etmektedir. Çalışanların karşılaştıkları durumlara verdikleri tepkiler de bu faktörler kapsamında düşünülebilir ve bu faktörler göz önüne alınması stresin kaynağını agılama konusunda fayda sağlayabilmektedir (Akyüz ve Gedik, 2004).

İnsanların algıladıkları stresin yoğunluğu, örgüt içi faktörlerle alakalı olduğu gibi, insanların sosyal ve demografik özellikleri ve kişilik özellikleriyle de bağlantılı olduğu tahmin edilmektedir. Örgütsel

anlamdaki stresin; örgütlerdeki kimi çalışanlara nazaran başka çalışanlarda daha çok algılandığı da bilinmektedir. (DeVries, 2003).

Stres, kişilerde olumlu ve olumsuz sonuçlara yol açabilir. Stresle başa çıkarken ve hayatın kaçınılmaz olarak getirdiği birçok problemle uğraşırken, stresi doğru şekilde nasıl idare edeceğimizi ve onu olumlu bir seviyede tutacağımızı öğrenmemiz gerekiyor.

Yüzyıllardır insanlar stresin etkisi altındaydılar, bazen bu durumun olumsuz sonuçlarıyla mücadele etmek için uyuşturucuya başvuruyorlar ve çoğu zaman sigara, alkol, uyuşturucu ve yatıştırıcı ilaçlardan medet umuyorlardı. Kişiler pozitif davranışlar sayesinde, duygusal olarak olumsuz durumlarda kendilerini daha iyi hissederler.

Stresle başa çıkabilme yollarından bir kaç tanesine değinmek gerekirse;

•“Bedensel egzersiz vücudtaki kasları canlandıran, bedeni daha iyi kullanarak doğru soluk alıp vermeyi sağlayan etkinliklerin tümü olarak adlandırılır.”

•“Nefes almanın kendisi bir gevşeme yolu olduğu gibi bütün gevşeme egzersizlerinin de önemli bir parçasıdır.”

•“Meditasyonda temel amaç kişiyi zihinsel kaygı, gerilim ve endişelerden uzaklaştırarak bir rahatlık ve sakinliğe ulaştırmaktır.”

Stres, insanlar ve örgütler için her zaman istenmeyen, önlenemez ve tehlikelidir. Stresin hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Stres maksimum seviyede olduğu zaman, başarı ve performansla olumlu bir etki yaratmaktadır. Buna karşılık yoğun stres, kişilerin bedensel ve düşünsel mekanizmasına negatif etki yaratmakta ve kişiyi anormal davranış göstermeye sevk etmektedir. “Bireyin çalışmaya karşı ilgi göstermemesi, sorumluluklarından kaçma eğilimi içinde olması, geri çekilmesi ve örgütsel bağlılıklarının giderek kopma noktasına gelmesi gibi sonuçlar doğuran örgütsel stresin, bireysel ve örgütsel sonuçları bulunmaktadır (Ergül, 2012).

Stres, ortaya çıktığı andan itibaren baştan sona kadar bireye olumsuz duygular getirmektedir. Bazen duygusal çöküş bazen de hayattan zevk alamama olarak karşımıza çıkmaktadır. Sonuç olarak da stres yaşayan birey çevresine karşı olumsuz tepkiler verebilmekte bununla bağlantılı olarak da çevresinden olumsuz dönütler de almaktadır (Baltaş, 2010).

“Stres ile örgütsel stres arasındaki fark, Kahn tarafından 1964 yılında ele alınmıştır.” Hepimizin bildiği gibi, iş baskısı işe gitme konusunda isteksizliğe, eksik çalışma hissine neden olabilir, işte hata yapabilir, yanlış kararlar verebilir, iş kalitesini düşürebilir ve hastalığa yol açabilecek sorunlara neden olabilir.

Performans, önceden belirlenen görevlerin yerine getirilme düzeyi, çalışan bireyin sonuca ulaşma yolunda gösterdiği kabiliyetidir (Uysal, 2015). Bu kavram örgütsel amaçların sürdürülmesinde önemli bir etken olmaktadır.

Görev yerinde yaşanan stres bireyin performansına da yansımaktadır. Ancak bu yansıma bireyle ilgili tecrübe, bireysel özellikler, kişilik yapısı yaşam şartları iş motivasyonu gibi değişkenlere bağlı olarak değişiklikler göstermektedir (Özbozkurt ve Kırmızısaç, 2019).

Stresin yüksek yaşandığı zamanlarda bireyler işlerine dönük harcamaları gereken enerilerini stres ile başa çıkmak amacıyla kullanırlar. Stresin normal seviyede olduğu zamanlarda ise bireyler bu enerilerini kendi iş performanslarını arttırmak için kullanabilmektedir (Tokay, 2000).

“Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi” adlı çalışma sonucunda öğretmenlerin örgütsel stres faktörleri ile stres belirtileri arasındaki anlamlı ilişki tespit edilmiş ve öğretmenlerin örgütsel stres faktörleri ve stres belirtilerinin öğretmen iş doyumunun yordayıcıları olduğu görülmüştür (Özbaş, 2019).

Akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir.” Araştırma 2018 - 2019 eğitim öğretim yılında, Denizli Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapmakta olan akademisyenleri kapsamaktadır. Araştırma sonucunda “akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerine bakıldığında orta düzeyde olduğu görülmektedir. Erkeklerle göre, kadın akademisyenlerin örgütsel stres düzeylerinin daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.” Ayrıca araştırmada akademisyenlerin kıdem yılı arttıkça bununla doğru orantılı olarak yaşadıkları örgütsel stresinde arttığı görülmektedir (Mantı, 2019).

#### *Araştırmanın Amacı ve Önemi*

Çalışmanın temel amacı Milli Eğitim Kurumuna bağlı resmi okullarda görev yapan öğretmenler ve idarecilerin, stresle baş edebilme düzeyleri konusundaki görüşlerinin belirlenmesidir. Organizasyon dinamikleri, organizasyon üyelerinin çalışmaya başlamasını, çalışmaya devam etmesini ve görevlerini coşkuyla yerine getirmesini sağlayan tüm düzenlemeleri içerir.

Kurum idarecileri çalışanların iş tatmini ve performanslarını arttırmak için birçok eylem gerçekleştirmektedir. İş görenlerin stres düzeylerinin belirlenmesi daha sonra yapılacak araştırmalara ışık tutacak özellik taşımaktadır.

Öğretmen ve okul idarecilerine yönelik yapılan bu araştırma, Türkiye’de yapılmış, farklı araştırmalar ile arasındaki farklılık ve benzer yönlerin saptanmasına yön gösterecektir.

#### **Materyal ve Metot**

##### *Araştırmanın Modeli*

Yalova ilindeki, resmi okullarda çalışan idareci ve öğretmenlerin stresle başa çıkabilme düzeylerine ilişkin çalışma tarama modeli ile yapılarak katılımcıların konu ile ilgili algıları incelenmiştir. Araştırma kendi şartlarında oluşturulduğu gibi incelenmiştir. Tarama yöntemi anket modeli, tüm evrende veya evrenden çıkarılan bir örneklem üzerinde yapılan bir araştırmadır. Amaç, birçok unsurdan oluşan evrendeki örneklem hakkında genel yargılarda bulunmaktır.

### *Araştırma Örnekleme*

Araştırmanın evrenini, 2019 yılı güz döneminde Yalova ilinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklemini ise kendilerine ulaşılabilen 16 idareci ve 92 öğretmen, olmak üzere toplam 108 katılımcıdan oluşturmaktadır.

### *Veri Toplama Araçları*

Örgütsel stres ile ilgili alan yazın incelemesi yapıldıktan sonra Okutan 2002 yılında yaptığı Stresle başa çıkabilme isimli yüksek lisans tezinde kullandığı ölçeklerden yararlanılmıştır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Ölçeğin güvenilirliği Okutan tarafından test edilmiştir.

Covid 19 salgını nedeni ile ölçeklerin dağıtımı ve toplanması kısmi olarak yüz yüze ve çevrim içi olarak internet ortamında e posta yöntemiyle sağlanmıştır. Katılımcılara uygulanan ölçeğin amacı ve cevap gönderim tarihleri alakalı bilgilendirme yapılmıştır.

### *Verilerin Analizi*

Araştırma sürecinde kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler SSPS for Windows 22.0 istatistik programı kullanılarak çözümlenmiştir. Araştırmada ölçek, veri toplama yöntemleriyle toplanmıştır, ölçeğin ilk bölümü demografik özellikleri, ikinci bölümü ise başa çıkma stresi ölçeğine ilişkin formları içermektedir.

t Testi ve ANOVA analizi, yapılan araştırmalarda en çok kullanılan istatistik teknikleridir. t Testi, alınan ortalama sonuçlarındaki farkların anlamlılığını test etmek için kullanılan analiz tekniğidir. ANAOVA analizi ise birden fazla grupta uygulanan varyans analiz tekniğidir (Köse ve Öztumur, 2014).

## **Bulgular**

### *Katılımcıların Kişisel Bilgileri*

Bu bölümde çalışmaya ilişkin istatistik bulgulara yer verilerek, çalışma bulguları açıklanmıştır.

**Tablo 1.** Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni

<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>%</b>
Kadın	62	61,3
Erkek	46	38,7
Toplam	108	100

Tablo 1'e göre araştırma toplam katılımcıları 108'dir. Kadın öğretmenler %61,3'ü erkek öğretmenler %38,7'si cinsiyete göre anketlere katılmıştır. Sonuca göre öğretmenlerin cinsiyetleri bakımından büyük bir farkın olmadığı katılımcıların cinsiyet sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin Yaş Dağılımı Değişkeni

Cinsiyet	Frekans	%
22-26	24	21,5
27-31	20	18,9
32-36	26	23,9
37-41	16	13,8
42-46	22	21,9
Toplam	108	100

Tablo 2'ye göre katılımcıların yüzdeler ve yaş grupları bakımından değerleri verilmiştir. Tablo 2'ye göre katılımcıların eğitimcilerin en çok yoğunlaştığı yaş gurubu 32-36 yaş grubu olup bunun yüzdesi %23,9'dir, sırasıyla 22-26, 42-46, 27-31 arası yaş grupları sonrası en düşük grup ise; %13,8 ile 37-41 arası yaş aralığıdır. Çalışmaya katılan katılımcılar arasında, en genç ve en yaşlı sayıları birbirine çok yakındır.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenleri

M. Durumu	Frekans	%
Bekâr	30	%28,8
Evli	78	%71,2
Toplam	108	100

Tablo 3'e göre, öğretmenlerin, %71,2'ini evli, %28,8'ini bekar katılımcılardan oluşmaktadır. Evli katılımcıların sayısı bekar katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin Kıdem Değişkenleri Dağılımı

Kıdem	Frekans	%
1-5	28	24,9
6-10	24	22,7
11- 15	32	29,7
16 ve üzeri	24	22,7
Toplam	108	100

Tablo 4'e göre katılımcıların en çok 11-15 yıllık kıdem aralığında olduğu saptanmış olup, %29,7, sonrasında 1-5 yıllık %24,9, en az kıdem aralığı ise 11-15 ile 16 ve üzeri yıllar olduğu görülmektedir. 11-15 ile 16 ve üzeri yıllar arasında %22,7' lik eşitliği söz konusudur.

**Tablo 5.** Öğretmenlerin Görev Unvanlarına Göre Yüzdeler Dağılımları

Görev	Frekans	%
İdareci	16	12,8
Öğretmen	92	87,2
Toplam	108	100

Tablo 5'te görüldüğü gibi görevdeki unvanlarına göre f (frekans) dağılımı %87,2 ile öğretmen olarak görev yapmaktadır. Katılımcılardan idareci olarak çalışanlar, ise %12,8'lik kısmını kapsamaktadır. Bu sonuç göstermektedir ki katılımcıların çok büyük bir bölümü öğretmen olarak görev yapmakta ve idare görevi yürütmemektedir.

**Tablo 6.** Öğretmenlerin Stresle Başa Çıkabilme Değişkeni Dağılımı

Toplam	Madde Sayısı	En Yüksek Puan	En Düşük Puan	$\bar{X}$	SS
108	53	152	95	123,34	12,86

$\bar{X}$ : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma

Tabloda 6'da görülen stresle başa çıkabilme ölçeğinin madde sayısı 53'tür, alınabilen en yüksek puan 152, en düşük puan ise 95, standart sapması ise 12,86 ve aritmetik ortalaması 123.34'lik puan düzeyindedir.

**Tablo 7.** Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Stresle Başa Çıkabilme t Testi Sonuçları

C	N	$\bar{X}$	SS	t	P
K.	62	112,95	12,11		
E.	46	117,75	15,67	-,602	,545
<b>T.</b>	108				

C: Cinsiyet, N: Katılımcı Sayısı,  $\bar{X}$ : Aritmetik Ortalama, SS: Standart Sapma

Tablo 7 incelendiğinde katılımcıların stresle başa çıkmada cinsiyet dağılımına ( $t=-,602$ ,  $p>0,05$ ) göre farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulgu cinsiyetin, stresle başa çıkabilme üzerinde anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

**Tablo 8.** Öğretmenlerin Görev Unvanına t Testi Sonuçları

U	N	$\bar{X}$	S.S	t	P
İ.	16	116,97	11,10		
Ö.	92	112,83	12,11	1,253	0,189
<b>T.</b>	108				

U: Unvan, N: Katılımcı Sayısı,  $\bar{X}$ : Aritmetik Ortalama, Ss: Standart Sapma



Tablo 8'e göre; katılımcıların unvanlarına göre idareci ortalama puanı ( $\bar{X}$ =116,97) ve öğretmen ortalama puanından ( $\bar{X}$ =112, 97) daha yüksektir. Tabloya göre ( $t=1,253$ ,  $p=0,189$ ,  $p>0,05$ ) unvanlar olarak stresle başa çıkabilme düzeyleri arasında anlamsız etki olduğu saptanmıştır.

**Tablo 9.** Öğretmenlerin Yaşına Göre ANOVA Sonuçları

Yaş	N	$\bar{X}$	S.S	F	P
22-26	24	123,51	12,45		
27-31	20	117,80	14,21		
32-36	26	116,75	12,66	1,168	,330
37-41	16	123,97	14,75		
42-46	22	122,49	12,79		
<b>Top.</b>	108	118,65	12,67		

N: Katılımcı Sayısı,  $\bar{X}$ : Aritmetik Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 9'da yapılan ANOVA sonucuna göre, 22-26 yaş arası katılımcı ortalama puanı ile 37-41 yaş arası katılımcı ortalama puanı birbirine çok yakındır. 37-41 yaş arası katılımcı ortalama puanı ( $\bar{X}$ =123,97) ile en yüksek iken 32-36 yaş arası katılımcı ortalama puanı ( $\bar{X}$ =116, 75) en düşüktür. ( $t=1,6853$ ,  $p=,330$ ,  $p>0,05$ ) değerine bakılarak; katılımcı yaşı ile stresle başa çıkabilme düzeyleri arasında anlamsız etki olduğu saptanmıştır.

**Tablo 10.** Öğretmenlerin Medeni Durumlarına t Testi Sonuçları

M. D.	N	$\bar{X}$	SS	t	P
Bekâr	30	122,70	13,57		
Evli	78	119,12	11,7	,607	,554
<b>Toplam</b>	108				

M.D.:Medeni Durum, N:Katılımcı Sayısı,  $\bar{X}$ :Aritmetik Ortalama, Ss:Standart Sapma

Tablo 10'a göre; ( $t=,607$ ,  $p=,554$ ,  $p>0,05$ ) Yapılan t testi sonucuna göre, göre öğretmenlerin medeni durumlarına göre, anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

**Tablo 11.** Öğretmenlerin Meslek ANOVA Sonuçları

K	N	$\bar{X}$	S.S	F	P
1-5	28	121,15	11,96		
6-10	24	115,54	16,90		
11-15	32	121,22	15,8	1,34	,259
16 +	24	124,0	9,49		
<b>Top.</b>	108	121,67	13,38		

K: Kıdem, N: Katılımcı Sayısı,  $\bar{X}$ : Aritmetik Ortalama, Ss: Standart Sapma

Tablo 11'de yapılan ANOVA sonucuna göre, göreve yeni başlayan katılımcıların ile meslekte uzun süredir görev yapan katılımcılar kadar çalışma esnasında stresle başa çıkamadıkları görülmektedir.

## **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

Temel olarak bu çalışmada amaç, öğretmen ve idarecilerin kurumlarındaki örgütsel sessizlik düzeyi stres seviyeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu hedefe ulaşmak için Yalova ilinde görev yapan 108 öğretmen ve akademisyen görüşleri alınmıştır. Bu görüşler neticesinde yapılan analizler sonucunda, katılımcıların stresle baş edebilme algılarında, cinsiyet açısından bir farklılık yoktur sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen sonuç, yapılan literatür taraması sonucundaki çalışmalarla karşılaştırıldığında paralellik göstermektedir.

Katılımcılardan görevde yeni olanlar ile eski olanlar arasında yaş değişkeninin ile stresle baş edebilme kapasitesi anlamında önemli bir etken olmadığı ve stresle baş edebilme algılarında, unvanlarına göre farklılık olmadığı gözlenmiştir. Katılımcıların kıdem yıllarının Yapılan başka bir çalışmada öğretim elemanlarının yaşamış oldukları örgütsel stres düzeyini orta düzey olarak tespit edilmiştir (Köse ve Öztemur, 2014). Orta düzeyde olan stres durumunun çalışanların performanslarını artırıcı bir etkide bulunduğu saptanmıştır (Özalp, 2014).

Öğretmenlik mesleği insanı yetiştirerek geleceği şekillendirme temeline dayandığı için sorumluluğu ağır bir meslektir. Ayrıca çevresel faktörlerin de etkili olması sebebiyle öğretmenlik mesleği yapan kişilerin stres yaşamaları gayet olağandır (Kaplan, 2021).

Araştırmada erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre stresle başa çıkmada ortalama puanda artış görülse de anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Bu bulgu (Ocak ve Güler, 2017; Büyürgöze ve Kavak, 2017; Altınkurt ve ark., 2017; Tösten ve Özgan, 2017; Üstüner ve ark., 2009) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir.

Araştırmada 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin stresle başa çıkmada kıdem yılı az olanlara oranla daha yüksek ortalama puanda olduğu görülmüştür. Bu bulgular (Erdem ve Ulusoy, 2017; Özbaş, 2019) çalışmaları ile paralellik göstermektedir.

Katılımcıların stresle baş edebilme algılarında, medeni durumlarına göre farklılık olmadığı gözlenmiştir. Bunun yanı sıra yapılan başka bir çalışmada (Gökgöz ve Altuğ, 2014) akademisyenlerin stresle baş etme yöntemleri ile medeni durumları arasında bir farklılık oluştuğu sonucuna varılmıştır. Yapılan çalışmada yönetim görevinin, öğretim elemanlarının stresle baş etme stratejilerine ilişkin ciddi fark oluşturacak bir etkiye sebep olmadığı saptanmıştır. Katılımcıların stresle baş edebilme algılarında, kıdemlerine göre farklılık olmadığı gözlenmiştir (Göksel ve Tomruk, 2016).

Çalışma sonuçlarından yola çıkılarak aşağıdaki öneriler sunulmuştur;

\* Yöneticiler, öğretmenlerin motivasyonlarını arttırmak için çaba gösterebilirler, negatif yaklaşım sergileyen öğretmenlerin tavırlarına ılımlı yaklaşım onlara yardımcı olabilirler.

Millî Eğitim Bakanlığı kurumlarda stres ve stresle başa çıkabilme ile ilgili eğitimler düzenleyebilir.

\* Yöneticiler öğretmenlere her konuda destek vererek, Merkeziyetçi yaklaşımdan kaçınarak, alınacak kararları öğretmenlerle istişare ederek, iletişimin ve etkileşimin daha sağlamlaştığı bir yapı oluşturabilirler.

\*Okul yöneticileri, öğretmenlerin iş ortamlarında rahat çalışmalarını ve mobingden uzak durarak öğretmenlerin kendilerini güvende hissetmeleri için gerekli ortamı sağlayabilirler.

\*Okullarda iş güvenliği için “iş yeri sağlık ve güvenlik birimleri” kurulabilir.

\*Yöneticiler, yapacakları değerlendirmelerde eşit ve tarafsız davranarak öğretmenlerin güvenlerini kazanmalıdır.

\* Yapılan bu çalışma nicel araştırma yönteminden yararlanılarak uygulanmıştır, çalışma sonuçlarının daha yol gösterici olması adına nitel ve nicel karma desen uygulaması yapılabilir.

### **Çıkar Çatışması Beyanı**

Makale yazarları herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan eder.

### **Araştırmacı Katkı Oranı Beyan Özeti**

Yazarlar makaleye eşit oranda katkı sağlamış olduğunu beyan eder.

### **Kaynakça**

Akyüz İ., Gedik T. Örgütsel ve bireysel stres kaynakları: Üniversite akademik personeli üzerine bir uygulama. V. Ulusal Orman Fakülteleri Öğrenci Kongresi, 29-31 Nisan 2004, Trabzon.

Altınkurt Y., Ertürk A., Yılmaz İ. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. Journal of Teacher Education and Educators 2017; 4(2): 166-187.

Baltaş A., Baltaş Z. Stresle başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2013.

Baltaş Z. Verimli iş hayatının sırrı: stres. İstanbul: Remzi Kitabevi; 2010.

Barutçugil İ. Organizasyonlarda duyguların yönetimi. İstanbul: Kariyer Yayınları; 2004.

Başaran İE. Yönetimde İnsan ilişkileri.-Ankara: Nobel Yayıncılık; 2004.

Beehr T., Newman J. Job stress, employee health and effectiveness. A facet analysis model and literature review. Personnel Psychology 1978; 31(4): 665-699.

Büyükgöze H., Kavak Y. Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: Lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2017; 23(1): 1-32.

DeVries MW., Bill WS. Acta neuropsychiatrica stress, work and mental health: A global perspective. Cambridge University Press 2003; 16: 44-52.

Duman S. Üniversite öğrencilerinde öznel iyi oluş ve benlik saygısının stresle başa çıkma tarzlarıyla ilişkisinin incelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2016.

Erdem AR., Ulusoy H. Ortaöğretim öğretmenlerinde örgütsel stres: Huzursuzluk. EYFOR 8 Uluslararası Eğitim Yönetimi Forumu, 19-21 Ekim 2017.

Erdoğan İ. İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul: Avcıol Basım-Yayın; 1996.

- Ergül A. Çalışma yaşamında stresin bireysel performans üzerindeki etkileri: eğitim ve sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir, Türkiye, 2012.
- Eskin M., Harlak H., Demirkıran F., Dereboy Ç. Algılanan stres ölçeğinin Türkçe 'ye uyarlanması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi. *New Symposium Journal* 2013; 51(3): 132-140.
- Gökgöz H., Altuğ N. Örgütsel stresin öğretim elemanlarının performansına etkisine yönelik bir araştırma. *Ege Academic Review* 2014; 14(4): 519-530.
- Göksel A., Tomruk Z. Akademisyenlerde stres kaynakları ile stresle başa çıkmada ve stres durumunda gösterilen davranışların ilişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2016; 20(2): 315-343.
- Gümüştekin GE., Öztemiz S. Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2005; 14(1): 271-288.
- Güler A. Örgütsel stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stres ile başa çıkma yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul, Türkiye, 2013.
- Kaplan V. Öğretmenlerin psikolojik sermaye ve örgütsel stres kaynaklarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Erciyes Akademi* 2021; 35(1): 111-136.
- Köse İA., Öztumur B. Kayıp veri ele alma yöntemlerinin t-testi ve anova parametreleri üzerine etkisinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2014; 14(1): 400-412.
- Mantı M., Akademisyenlerde örgütsel stres ve örgütsel sessizlik davranışları arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli, Türkiye, 2019.
- Ocak M., Güler M. Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2017; 49: 117-134.
- Okutan M., Tengilimoğlu D. İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2002; 4(3): 15- 42.
- Özalp YB. Öğretim elemanlarında iş stresine neden olan örgütsel etmenler ve öğretim elemanlarının örgütsel stresle baş etme stratejileri (Trakya Üniversitesi Örneği). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir, Türkiye, 2014.
- Özbaş F. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, 2019.
- Özbaş F. Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stres belirtileri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş, Türkiye, 2019.
- Özbozkurt O., Kırmızısaç E. Stres oluşturan etmenlerin iş performansı üzerindeki etkisi. *Journal of Yasar University* 2019; 14(55): 288-298.
- Özkalp E., Kirel Ç. Örgütsel davranış. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları; 2004.

- Pelletier KL. Leader toxicity: An empirical investigation of toxic behavior and rhetoric. *Leadership* 2010 6 (4): 373-389.
- Tokay T. Örgütlerde performans ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye, 2000.
- Tösten R. Özgan H. Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 2017; 16(62): 867-889.
- Tutar H. Kriz ve stres yönetimi. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2004.
- Tutar H. Örgütsel davranış. Ankara: Detay Yayıncılık; 2009.
- Uysal Ş. Performans yönetimi sisteminin tanımı, tarihçesi, amaç ve temel unsurlarına genel bir bakış. *Electronic Journal of Vocational Colleges* 2015; 5(2): 32-39.
- Üstüner M., Demirtaş H., Cömert M., Özer N. Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2009; 9(17): 1-16.