

DOI No: <http://dx.doi.org/10.14225/Joh1450>

Geliş Tarihi: 25.10.2018

Kabul Tarihi: 27.12.2018

ÖĞRETMENLERİN ALGILANAN STRES DÜZEYLERİNİN ÇALIŞMA TUTKUNLUĞUNA ETKİSİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ¹

Önder ŞANLI² - Çetin TAN³ - Büşra BOZANOĞLU⁴

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; İlkokul, Ortaokul ve Lisede görev yapan öğretmenlerin algılanan stres düzeyleri ile çalışmaya tutkunlukları arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemektir. Araştırmada Malatya İlinde 2014 – 2015 öğretim yılında görev yapmakta olan, farklı okullardan ve farklı branşlardan tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiş 950 öğretmenin görüşlerinden faydalanılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak; Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ve Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan “Algılanan Stres Ölçeği” ve Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma ve Bakker (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2011) tarafından Türkçeye uyarlanan “tutkunluk ölçeği” kullanılmıştır.

Çalışmada elde edilen verilerin analizi sonucunda, Algılanan Stres Ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının 2,61 - 3,40 (Bazen) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların algılanan stres düzeylerini orta düzeyde değerlendirdikleri görülmüştür. Çalışmaya Tutkunluk Ölçeğine ait boyutların hepsinin ortalamalarının çoğu zaman aralığında oldukları görülmektedir. Ayrıca yapılan araştırmada bekâr öğretmenlerin olaylar karşısında kendilerini evli öğretmenlerden daha yetersiz buldukları görülmüştür. 1-10 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin kendilerini 21 yıl ile 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden ‘öz yeterlik’ anlamında daha yeterli hissettikleri sonucuna da ulaşılmıştır. Öğretmenlerin okullarda görevlerine yoğunlaşmalarının okullarına yönelik adanmışlıklarına ciddi oranda katkı sağladıkları da önemli sonuçlardan bir tanesi olmuştur. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel adanmışlık davranışlarının geliştirilmesinin okulun genel işleyişine olumlu katkı sağladığı görülmüştür. Araştırmada dikkat çeken bir sonuç ise öğretmenlerin yetersiz öz yeterlik algılarının okullarına olan adanmışlık düzeyleri üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olmadığıdır.

¹ Bu çalışma 13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

² Dr. Öğretim Üyesi, Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksek Okulu.

³ Doç. Dr. Fırat Üniversitesi, Spor Bilimleri Fakültesi, Dekan Yardımcısı.

⁴ Doktora Öğrencisi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, EYPT ve Ekonomisi.

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Anahtar Kelimeler: Algılanan stres, çalışmaya tutkunluk, öğretmenler.

Investigation of the Effect of Teachers 'Perceived Stress Levels on Working Purpose of Various Variables

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the relationship between the elementary school, middle school, and high school teachers' stress perception and passion for work. In this study, 950 teachers' opinion were made use of who were working in Malatya province in the education year of 2014-2015 and were chosen from different schools and branches with random sampling technique.

As a data collection tool; Perceived Stress Scale ılan developed by Cohen, Kamarck and Mermelstein (1983) and adapted to Turkish by Eskin, Harlak, Demirkıran and Derereboy (2013) and developed by Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma and Bakker (2002) and Turgut (2011) luk Passion scale "which was adapted to Turkish was used

As a result of the analysis of the data which were obtained in the research, it was seen that the average level of the all dimensions of the stress perception were in the range of "sometimes" according to the burnout inventory extent. It can be said that participants evaluated their stress perception level in a medium ebb. it was seen that the average level of the all Passion for Work Scale were in the range of "frequently". it was also seen that average perception rates of the married teachers are higher than the single teachers'. It was seen that the teachers who have 1-10 years work experience find themselves more self-sufficient than 21-30 years in the dimension of self-sufficiency. It was also seen that focussing on work and inadequate self-sufficient condition of the teachers have a great effect on work commitment.

Key Words: Stress perception, passion for work, teachers.

GİRİŞ

A- Algılanan Stres:

Stres terimi bir sisteme uygulanan herhangi bir kuvvet, gerginlik ya da basıncı tanımlamakta kullanılan fizik biliminden gelmektedir (Okebukola ve Jegede, 1990). "Stres" kelimesinin tarihine göz attığımızda değişik dönemlerde farklı anlamlara geldiğini görürüz, 17. yüzyılda zorlukları, gerginlikleri, felaketleri, kederleri tanımlamakta kullanılan stres 18. ve 19. yüzyıllarda daha değişik bir anlamda kullanıldı. Stres bu olumsuz anlamından daha farklı olarak

kuvvet, baskı, gerginlik ve aşırı gayret olarak tanımlanmakta idi (Adams, 1990). Günümüzde ise stres deyince ilk aklımıza gelen olumsuz bir duygudur. Bir olayın stres yaratıcı olarak değerlendirilmesi, o olayın kendinden ziyade birey tarafından algılanışı, yorumlanmasının yanı sıra kişinin psikolojik savunmaları ve geliştirdiği başa çıkma becerilerine bağlıdır. Tüm bunlar ego fonksiyonu içerisinde gelişir. Ego fonksiyonu tam olan bireylerde iç ve dış dünya ile uyumlu denge kurulmuştur. Egonun fonksiyonunun tam olmaması ve strese uzun süre maruz kalınması bireyde kaygı yaratmaktadır (Gök, 1995). Kaygı stresin bir ürünü olarak değerlendirilmekte ve hoş olmayan bireyi rahatsız eden ve olumsuz etkileyen bir duygu durumu olarak tanımlanmaktadır (Aydın ve İmamoğlu, 2001). Bir eğitim örgütü olan okullarda da öğrencilerin psikolojisini olumsuz yönde etkileyebilecek birçok neden mevcuttur. Bu olumsuz etkilenmenin önüne geçilmediği takdirde de öğrencilerin ruh sağlığının bozulması ya da stres oluşumu kaçınılmaz olmaktadır. Hızlı bir değişim süreci içinde bulunan ve gittikçe karmaşıklaşan toplumlarda genç kuşakları gelecekteki yaşamlarına uygun bir biçimde yetiştirebilme işi de güçleşmiş ve eğitim bu işi sadece öğretim işlevi ile yerine getiremez duruma gelmiştir (Kılıççı, 2000).

Strese karşı olan reaksiyonlar bireysel olduğundan, stresli durumlarla başa çıkma veya stresi tamamen yok etme stratejileri hakkında genellemeye gitmek çok zor ve hatta tehlikelidir. Araştırmalar, herhangi bir çıkmaza olan tepkinin, bireyin ortamı algılamasına bağlı olduğunu göstermektedir. Dikkate alınması gereken en önemli unsurlardan biri, stresle başa çıkmanın bireysel bir sorun olduğudur. Ancak, genel olarak, yaşama ve öğrenmeye ilişkin olumlu tutum içinde olmak, herhangi bir stresle başa çıkma programı için temel bir önceliktir (Humphrey ve Humphrey, 1980). Bazı araştırmacılar hizmet öncesi öğretmenlerinde görülen mesleki stresi ele almak için, öğretmeni mesleğe hazırlama programlarına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadırlar (Kossack ve Woods, 1980; Wendt, 1980). Öğretmen eğitimi programları meslek ile ilgili stresi yok etmede ve/veya azaltmada çözümün yalnız bir parçasını teşkil ederler. Aşağıdaki liste Kossack ve Woods (1980) ve Wendt (1980) tarafından öne sürülen ve öğretmenlerin stresi azaltmada uygulanacak önerileri belirtmektedir.

1. Dengeli bir diyet ile sağlıklı bir fiziksel ve duygusal durum sağlama, düzenli egzersizlere katılma ve okul dışı ilginç hobiler ve ilgiler geliştirme.
2. Eğitim programlarının sürekli olarak, olumsuz yönlerini vurgulama eğiliminde olan insanlardan uzak durma.

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

3. Sağlıklı ve dengeli düşünce etkileşimlerinin gerçekleşebildiği kişisel ve mesleki ilişkiler geliştirme.
4. Öğrencilerle, anne-babalarla, meslektaşlarla ve yöneticilerle ilgilenirken duygularınız hakkında daha duyarlı ve dürüst olmayı öğrenme.
5. Tartışmalarda açık sözlü, samimi ve içten olmayı öğrenme ve konuşmaları her zaman pozitif, çözüm merkezli sonuçlara kanalize etme eğiliminde olma.
6. Mesleğinizle ilgili ve ilginç olan aktivitelere, proje veya araştırma çalışmalarına katılma.
7. İlgi ve/veya sorumluluk alanınıza giren bir mesleki organizasyona bağlı olma. Bu organizasyonlar genellikle üyelerine, temel problemlerin nedenlerini ve önemini daha iyi anlamada destek sağlarlar.

Kossack ve Woods (1980) ve Gupta (1981) öğretmenlerde stres yaratan nedenleri azaltma yöntemlerini arama çabası içinde bulunan idareciler için şu önerilerde bulunmuşlardır:

- 1- Öğretmenlerin geçmişinin, akademik hazırlıklarının, yaşantılarının ve arzu ve isteklerinin şu andaki atama vb. durumlarının değerlendirilmesinde göz önünde bulundurulması.
- 2- İş bölümünde sürekli eşit dağılım yapılarak çalışılması.
- 3- Sınıf yönetimi becerileri (karar verme, öncelikleri belirleme, stratejileri geliştirme, etkili zaman kullanımı stratejileri oluşturma, davranış yönetimi) geliştirmeleri için, öğretmenlere hizmet içi eğitimi programlarının hazırlanması.
- 4- Öğretmenlere destekleyici ve cesaretlendirici ortam sağlama - özellikle anne-babalarla etkileşim içerisine girerlerken.
- 5- Gerektiğinde tecrübeli öğretmenlerle henüz yeni ve daha az tecrübeye sahip olanların bir araya getirilmesi
- 6- Öğretmenler, deneticiler, idareciler ve anne-babalar arasında gerçekleştirilen sürekli bir diyalog ile çatışma ve stresli durumlarla sonuçlanan yanlış beklentilerin ve potansiyel problemlerin minimum düzeye indirilmesi.

B -Çalışmaya Tutkunluk:

Örgüte tutkunluk, çalışanın enerjisini, bilgi ve becerisini gönüllülikle örgütün başarısına ve örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine yöneltmesidir;

örgüte tutkun çalışan örgüt içinde enerjik, hevesli ve canlıdır; örgütün meseleleriyle ilgilenmekten heyecan duyar ve kapasitesinin üzerinde çabalar (Pitt-Catsoupes ve Matz-Costa, 2008; Vance, 2006). Çalışmaya tutkunluk ise Schaufeli, Salanova, González-Romá ve Bakker (2002) tarafından dinçlik, adanma ve yoğunlaşma alt boyutlarından oluşan “çalışmayla ilgili pozitif, tatmin edici ruh hali” olarak tanımlanmıştır.

Örgütsel davranış yazınında İngilizce karşılığı ‘workengagement’ olan kavram Türkçe’de ‘çalışmaya tutkunluk’ olarak isimlendirilmiştir (Turgut, 2010). Zira kavramı oluşturan alt boyutların, yüksek enerji, anlam, şevk, ilham, gurur, odaklanma gibi tanımları ve örnek davranışları bir tutkunluk halini ifade eder niteliktedir. Çalışmaya tutkunluk, “pozitif, tatmin edici, çalışmayla ilgili ruh hali” olarak tanımlanır (Schaufeli ve diğ.,2002: 74). Bu ruh hali üç boyutu kapsar: dinçlik [vigor], adanmışlık [dedication], ve yoğunlaşma [absorption]. Dinçlik boyutu çalışırken yüksek enerji düzeyi, zihinsel dayanıklılık, çaba sarf etme isteği ve kolayca yorulmama yeteneğini içerir. Çalışırken muazzam bir dinçlik hissedenden birey yaptığı işle güdülenmiştir ve bir takım zorluklarla karşılaşsa bile sebatla işini yapmaya devam eder. Adanmışlık çalışmaya yönelik güçlü bir bağlılığı temsil eder ve önemlilik hissi, şevk, ilham, övünç ve mücadele olgularını kapsar. Çalışmaya adanmış olan bireyler işlerinin ilgi çekici olduğunu, mücadele gerektirdiğini, bir amaca hizmet ettiğini ve anlamlı olduğunu düşünürler; yaptıkları iş onlara ilham verir, dolayısıyla işlerini hevesle yaparlar ve işleriyle gurur duyarlar. Yoğunlaşma bireyin yaptığı işe tamamen odaklanması ve mutlu bir şekilde çalışmaya dalmasıdır. Birey çalışırken yaptığı işe kendisini kaptırır, zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve çalışmaya ara vermekte zorlanır (Turgut, 2011).

Çalışmaya tutkunluğun sonuçları arasında, işle ilgili olumlu tutumlar, kişisel sağlık, görev sorumluluklarında beklenenin üzerinde olumlu davranışlar sergileme ve performans artışı bulunmaktadır. Çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek çalışanların, diğerlerine göre işlerinden daha fazla tatmin duydukları, kurumlarına daha fazla bağlılık hissettiği ve işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olduğu ortaya konulmuştur (Schaufeli ve Bakker, 2004). Çalışmaya tutkun bireylerin zihinsel ve bedensel sağlık durumları açısından diğer çalışanlardan daha iyi durumda olması da çarpıcı bir bulgudur. İnisiyatif alma, proaktif

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

davranışlar sergileme, öğrenme motivasyonunda artış, yüksek performans çalışmaya tutkunluğun etkili olduğu diğer değişkenlerdir (Sonnentag, 2003).

Araştırmanın Amacı:

Bu araştırmanın amacı; öğretmenlerin algılanan stres düzeyleri ile çalışma tutkunluğu arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler açısından belirlenmesidir. Öğretmenlerin algılanan stres düzeyleri ve çalışmaya tutkunluk düzeyleri ile yaş, cinsiyet, kıdem, branş, aynı okulda çalışma süresi ve okul türü değişkenleri arasındaki ilişki ve algılanan stres ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasındaki ilişki aşağıdaki araştırma soruları temel alınarak incelenmiştir.

1. Öğretmenlerin algılanan stres düzeylerinin boyutlarına yönelik algıları ile çalışmaya tutkunluk boyutlarına yönelik algıları hangi düzeydedir?
2. Öğretmenlerin algılarına göre, algılanan stres düzeylerinin boyutları ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Öğretmenlerin algılanan stres boyutlarının medeni hâli, cinsiyet, okul türü, branş, meslekteki hizmet yılı ve yaşa göre farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin yoğunlaşma algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Öğretmenlerin yetersiz/özyeterlilik algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?

2. YÖNTEM

Çalışma tarama modeli ile yapılan bir çalışma olup, tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olan şekliyle betimlemeyi hedefleyen araştırma yöntemleridir. Çalışmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Şanlı, 2017).

Çalışma Grubu

Araştırma grubu, 2014 - 2015 eğitim - öğretim yılında Malatya ilindeki devlet okullarında farklı branşlarda görev yapmakta olan öğretmenlerden tesadüfi örneklem yöntemi ile seçilmiş 950 öğretmenden oluşmaktadır. Devlet okulları kapsamında; ilkokullar, ortaokullar, liseler araştırmaya dâhil edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin araştırma grubuna ilişkin diğer tanımlayıcı bilgiler Tablo 1’de özetlenmektedir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Araştırma Grubuna İlişkin Demografik Bilgileri.

Değişkenler	Kategoriler	N	%
Cinsiyet	Erkek	540	56,8
	Kadın	410	43,2
	Toplam	950	100,0
Medeni Hal	Evli	773	81,4
	Bekâr	177	18,6
	Toplam	950	100,0
Yaş	20 ile 30 yaş arası	178	18,7
	21 ile 40 yaş arası	394	41,5
	41 ile 50 yaş arası	285	30,0
	51 ile 60 yaş arası	89	9,4
	61 yaş ve üzeri	4	,4
	Toplam	950	100,0
Mesleki Hizmet Yılı	1 ile 10 yıl arası	336	35,4
	11 ile 20 yıl arası	377	39,7
	21 ile 30 yıl arası	191	20,1
	31 yıl ve üzeri	46	4,8
	Toplam	950	100,0
Aynı Okulundaki Çalışma Süresi	1 ile 5 yıl arası	648	68,2
	6 ile 10 yıl arası	182	19,2
	11 ile 15 yıl arası	73	7,7

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

	16 ile 20 yıl arası	26	2,7
	21 yıl ve üzeri	21	2,2
	Toplam	950	100,0
Branş	Sınıf Öğretmeni	228	24,0
	Diğer Branşlar	722	76,0
	Toplam	950	100,0
Okul Türü	İlkokul	263	27,7
	Ortaokul	263	27,7
	Lise	424	44,6
	Toplam	950	100,0

Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre 540'i (%56,8) erkek, 410'u (%43,2) kadın olarak dağılmaktadır. Medeni durum değişkenine göre 773'ü (%81,4) evli, 177'si (%18,6) bekâr öğretmenlerden oluşmaktadır. Yaş değişkenine göre 178'u (%18,7) 20 - 30, 394'ü (%41,5) 31 - 40, 285'i (%30,0) 41 - 50, 89'u (%9,4) 51-60 ve 4'ü (%0,4) 61 yaş ve üzeri öğretmenlerden oluştuğu görülmektedir. Mesleki hizmet yılı değişkenine göre 336'ü (%35,4) 1 - 10 yıl, 377'ü (%39,7) 11 - 20, 191'i (%20,1) 21 - 30, 46'sı (%4,8) 31 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Aynı okulda çalışma süresi değişkenine göre 648'i (%68,2) 1-5 yıl, 182'ü (%19,2) 6-10 yıl, 73'si (%7,7) 11-15 yıl, 26'sı (%2,7) 16-20 yıl, 21'i (%2,2) 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerden oluşmaktadır. Öğretmenlerin branşdeğişkenine göre 228'i (%24,0) sınıf öğretmeni, 722'si (%76,0) diğer branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Öğretmenlerin okul türü değişkenine göre ise 263'ü (%27,7) ilkokul, 263'ü (%27,7) ortaokul, 424'ü (%44,6) lise öğretmenlerinden oluştuğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bilgi Toplama Formu: Araştırmaya katılan öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini belirlemek amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Bu formda yaş, cinsiyet, hizmet yılı, medeni durum, aynı okulda çalışma süresi ve okul türü ile ilgili sorular yer almaktadır.

Algılanan Stres Ölçeği: Cohen, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilen ve Eskin, Harlak, Demirkıran ve Dereboy (2013) tarafından Türkçe'ye uyarlanan "Algılanan Stres Ölçeği" kullanılmıştır. Toplam 14 maddeden oluşan ASÖ kişinin hayatındaki birtakım durumların ne derece stresli algılandığını ölçmek için tasarlanmıştır. Katılımcılar her maddeyi "hiçbir zaman (0)" ile "çok sık (4)" arasında değişen 5'li Likert tipi ölçek üzerinden

değerlendirilmiştir. Ölçeğin soru formunda bulunan algılanan stres ile ilgili soruların güvenilirlik oranı Cronbach Alfa 0,84 olarak hesaplanmıştır. Bu değer istatistik açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeydedir.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği: Schaufeli ve vd. (2002) tarafından geliştirilen ve Turgut (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan çalışmaya tutkunluk ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan altı tanesi ‘dinçlik’ boyutunu, beş tanesi ‘adanmışlık’ ve altı tanesi ‘yoğunlaşma’ boyutunu ölçmektedir.

Ölçeğin soru formunda bulunan çalışmaya tutkunluk ile ilgili soruların güvenilirlik oranı Cronbach Alfa 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bu değer de istatistik açıdan güvenilir olarak kabul edilebilecek düzeydedir.

Algılanan stres düzeyi ölçeğinde ve çalışmaya tutkunluk ölçeğinde kullanılan anket maddelerine ait likertlerin değerlendirilme ölçütü Tablo 2.’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Anket Maddelerinin Likertlerinin Değerlendirilme Ölçütü Tablosu.

Değer	Seçenek	Aralık	Düzye
1	Hiçbir zaman	1.00 -1.80	ÇokDüşük
2	Nadiren	1.81-2,60	Düşük
3	Bazen	2,61-3,40	Orta
4	Çoğu zaman	3,41-4,20	Yüksek
5	Her zaman	4,21-5,00	ÇokYüksek

Kullanılan ölçek, Likert tipli beşli dereceleme ile ölçeklenmiştir. Anketteki beşli ölçeğin (5–1=4) değer farkının (5) değer yargısına bölünmesiyle elde edilen 4/5=0,80’lik aralıklarla belirlenen katılma düzeyine göre derecelendirilen seçeneklerin aralıkları belirtilmiştir. Tablo 4’deki algılanan stres boyutlarının ortalamaları tablo 5’te gösterilen ölçütlere göre yorumlanmıştır.

Faktörler arasındaki ilişkilerin araştırılmasında Pearson korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki korelasyon ilişkileri aşağıdaki kriterlere göre değerlendirilmiştir (Kalaycı, 2006).

Tablo 3. Ölçekler Arasındaki Korelasyon İlişki Düzeyi

r	İlişki Düzeyi	
	0,00 - 0,25	Çok Zayıf
	0,26 - 049	Zayıf

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

0,50 – 0.69	Orta
0,70 – 0.89	Yüksek
0,90 – 1,00	Çok Yüksek

Elde edilen bulgular %95 güven aralığında %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Analizlere geçmeden önce toplanan verilerin; hatalı giriş tespiti, ters kodlama, boşluk doldurma ve uç değer temizliği yapılmıştır. Tablo7'deki algılanan stres boyutlarının ortalamalarının ilişki düzeyleri tablo8'de gösterilen ölçütlere göre yorumlanmıştır.

Araştırmada Kullanılan Veri Analiz Teknikleri

Verilerin analizinde SPSS 22.0 istatistik paket program aracılığı ile betimsel analiz, bağımsız değişkenler için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı ve çoklu doğrusal Regresyon analizi yardımı ile çözümlenmiştir.

BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo.4 Algılanan stres ölçeğine ait boyutlarına ilişkin değerler.

Değişkenler	X	Std. Hata	S.S.
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	3,1622	,00929	,28623
Stres/Rahatsızlık Algısı	2,9082	,00809	,24947
Algılanan Stres (Genel)	3,0352	,00563	,17357

Tablo 4'e baktığımızda algılanan stres ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının 2,61 - 3,40 (Bazen) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların algılanan stres düzeylerini orta düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Tablo.5 Çalışmaya Tutkunluk ölçeğine ait boyutlarına ilişkin değerler.

Boyutlar	X	Std. Hata	S.S.
Dinçlik	3,9192	,02370	,73050
Adanmışlık	4,1260	,02557	,78806
Yoğunlaşma	3,7536	,02503	,77153
Çalışma Tutkunluk (Genel)	3,9216	,02222	,68496

Tablo 5'e baktığımızda çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının 3,41 - 4,20 (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerini yüksek düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Ayrıca; okulda çalışma süresi ($p=0,296>0,05$), cinsiyet ($p=0,401>0,05$), branş ($p=0,773>0,05$) okul türü ($p=0,711>0,05$), aynı okulda çalışma süresi ($p=0,296>0,05$) ve yaş ($p=0,973>0,05$) değişkenleri ile algılanan stres ölçeğine ait boyutlar arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak, **'yetersiz öz yeterlik algısı'** boyutu ile medeni hâl ($p=0,01>0,05$), değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişkiye ait bulgular tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Algılanan Stres Ölçeğinin Yetersiz Öz Yeterlik Algısı Boyutlarının Puanlarının Medeni Hâl Gruplarına İlişkin Değerler.

Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	N	\bar{X}	S.S.
1. Evli	773	3,1729	,28138
2. Bekar	177	3,1152	,30288
Toplam	950		

Tablo 6'da algılanan stres ölçeğinin 'yetersiz öz yeterlik algısı' boyutunun puanlarının medeni hâl gruplarına ilişkin değerlerine bakıldığında bekar öğretmenlerin algılarına ait ortalama değerlerin evli öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durumdan medeni durumun 'yetersiz öz yeterlik' algısını etkileyen bir durum olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Tablo 7.Algılanan Stres Ölçeğinin Boyutlarının Puanlarının Mesleki Kıdem Gruplarına İlişkin Değerleri.

Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	N	\bar{X}	S.S.
1. 1 ile 10 yıl	336	3,1172	,29407
2. 11 ile 20 yıl	377	3,1648	,28072
3. 21 ile 30 yıl	191	3,2278	,27068
4. 31 yıl ve üzeri	46	3,1966	,28549
Toplam	950	3,1622	,28623
Stres/Rahatsızlık Algısı	N	\bar{X}	S.S.
1. 1 ile 10 yıl	336	2,9392	,25418
2. 11 ile 20 yıl	377	2,9087	,23882
3. 21 ile 30 yıl	191	2,8603	,25388
4. 31 yıl ve üzeri	46	2,8748	,25447
Toplam	950	2,9082	,24947

Tablo 8. Algılanan Stres Ölçeği Boyutlarının Puanlarının Mesleki Kıdem Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (oneway ANOVA) Sonuçları.

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark	
Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	Gruplar arası	1,559	3	,520	6,453	,000***	(1-10 yıl ile 21-30 yıl)
	Grup içi	76,190	946	,081			
	Toplam	77,749	949				
Stres/ Rahatsızlık	Gruplar arası	,813	3	,271	4,402	,004**	(1-10 yıl ile 21-30 yıl)

Grup içi	58,24	9	
	8	4	,062
		6	
Toplam	59,06	9	
	1	4	
		9	

*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001

Tablo 6’da görüleceği üzere Algılanan Stres Ölçeğinin ‘**yetersiz öz yeterlik algısı**’ boyutunun puanlarının mesleki kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-HocSchheffe analizinde grup 3 ile grup 1, arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F_{(3-949)}=6,453$, $p<0,001$). Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda öğretmenlerin ‘**yetersiz öz yeterlik algısı**’algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. 1-10 yıl ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=3,117$) arlığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 21 ile 30 ($\bar{X}_{21-30 \text{ yıl}}=3,227$) yıl grubu kıdeme sahip olan grup ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 21yıl ile 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin ‘Yetersiz Öz Yeterlik’algılarının daha yüksek olması dikkat çekici bulunmuştur.

‘**Stres/rahatsızlık algısı**’ boyutunda ise 1-10yıl ($\bar{X}_{1-10 \text{ yıl}}=2,939$) aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 21- 30 yıl ($\bar{X}_{21-30 \text{ yıl}}=2,860$) aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3-949)}=4,402$, $p<0,001$). 1- 10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin **Stres/rahatsızlık algısı**’ düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

‘Öğretmenlerin algılarına göre, algılanan stres düzeylerinin boyutları ile çalışmaya tutkunluk boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?’ sorusuna yönelik olarak yapılan analiz sonuçları tablo 9’ da verilmiştir.

Tablo9. Algılanan Stres Ölçeği ve Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği alt boyutlarına ait korelasyon tablosu.

Değişkenler	1.Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	2. Stres/Rahatsızlık Algısı	3.Stres Genel	4.Diğerlik	5.Adanmışlık	6.Yoğunlaşma	7.Çalışmaya Tutkunluk Genel
-------------	-------------------------------	-----------------------------	---------------	------------	--------------	--------------	-----------------------------

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

	lik Algısı						
1.Yetersiz Öz Yeterlik Algısı	1						
2. Stres/Rahatsızlık Algısı	- ,166**	1					
3. Stres Genel	,706**	,582***	1				
4.Dinçlik	,204**	-,070*	,118**	1			
5.Adanmışlık	,194**	-,108**	,082*	,778***	1		
6.Yoğunlaşma	,135**	-,062	,067*	,678***	,686***	1	
7.Çalışmaya Tutkunluk Genel	,196**	-,088**	,099**	,909	,904***	,885***	1

*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; Tablo9'da görüleceği üzere 'algılanan stres ölçeğinin' boyutlarından 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışı ile 'stres/rahatsızlık algısı' davranışı arasında negatif yönde çok zayıf ilişki bulunmuştur (r=-0,166). 'Algılanan stres ölçeğinin' boyutlarından olan 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışı ile 'algılanan stres genel' davranışı arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. (r=0,706; r²=0,498) olduğundan 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışının %49,8'i 'algılanan stres genel' davranışı ile açıklanabilir. Ancak,'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışı ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin 'dinçlik' boyutu arasında ise pozitif yönde çok zayıf düzeyde (r=0,204; r²=0,041),'adanmışlık' boyutu arasında da pozitif yönde çok zayıf düzeyde (r=0,194; r²=0,037),'yoğunlaşma' boyutu arasında da pozitif yönde çok zayıf düzeyde (r=0,135; r²=0,018) ve 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile pozitif yönde çok zayıf düzeyde (r=0,196; r²=0,038) ilişki bulunmuştur.

Yukarıdaki bulgulara ait değerler bakıldığında; 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışının %0,4'ü 'dinçlik' davranışı ile %0,3'ü 'adanmışlık' davranışı ile %0,1'i 'yoğunlaşma' davranışı ile ve %0,3'ü 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin genel davranışı ile açıklandığı görülmektedir.

'Algılanan stres' ölçeğinin boyutlarından olan 'stres/rahatsızlık algısı' davranışı ile 'algılanan stres' genel davranışı arasında orta düzeyde ilişki bulunmuştur. ($r=0,582$; $r^2=0,338$) olduğundan 'stres/rahatsızlık algısı' davranışının %33,8'i 'algılanan stres' genel davranışı ile açıklanabilir. Buna karşılık; 'stres/rahatsızlık algısı' davranışı ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin tüm boyutları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

'Algılanan stres' ölçeğinin geneli ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin 'dinçlik' boyutu ($r=0,118$; $r^2=0,013$), 'adanmışlık' boyutu ($r=0,082$; $r^2=0,006$), 'yoğunlaşma' boyutu ($r=0,067$; $r^2=0,004$) ve 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile ($r=0,099$; $r^2=0,009$) pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. 'Stres genel' algısı davranışının %0,1'i 'dinçlik' davranışı ile, %0,06'sı 'adanmışlık' boyutu ile, %0,04'ü 'yoğunlaşma' boyutu ile ve %0,09'u 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile açıklanabilir.

Ayrıca 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin boyutlarından olan 'dinçlik' boyutu ile 'algılanan stres', ölçeğinin boyutlarından 'adanmışlık' boyutu ile pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. ($r=0,778$; $r^2=0,605$) olduğundan 'dinçlik' davranışının %60,5'i 'adanmışlık' davranışı ile açıklanabilir. Yine 'dinçlik' boyutu ile yoğunlaşma boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=0,678$; $r^2=0,459$) olduğundan 'dinçlik' davranışının %45,9'u 'yoğunlaşma' davranışı ile açıklanabilir diyebiliriz. 'dinçlik' boyutu ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönde çok yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu dikkat çekici bulunmuştur. ($r=0,909$; $r^2=0,826$) olduğundan 'dinçlik' davranışının %82,6'sı 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile açıklanabilir.

'Çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin boyutlarından olan 'adanmışlık' boyutu ile 'yoğunlaşma' boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=0,686$; $r^2=0,470$) olduğundan adanmışlık davranışının %47'si yoğunlaşma davranışı ile açıklanabilir diyebiliriz. 'Adanmışlık' boyutu ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönde çok yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu yine dikkat çekicidir. ($r=0,904$; $r^2=0,817$) olduğundan ‘adanmışlık’ davranışının %81,7’si ‘çalışmaya tutkunluk’ ölçeğinin geneli ile açıklanabilir.

Yoğunlaşma boyutu ile ‘çalışmaya tutkunluk’ ölçeğinin geneli arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğudur. ($r=0,885$; $r^2=0,783$) olduğundan ‘yoğunlaşma’ davranışının %78,3’ü ‘Çalışmaya tutkunluk’ ölçeğinin geneli ile açıklanabilir diyebiliriz.

‘Öğretmenlerin yoğunlaşma algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?’ sorusuna yönelik olarak yapılan analizler ve sonuçları tablo 10’da verilmiştir.

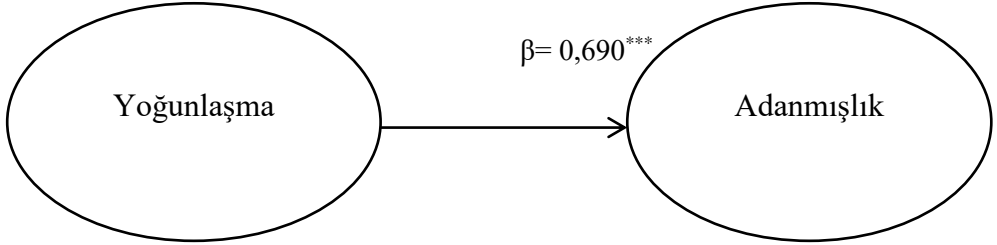
Tablo 10. Öğretmenlerin ‘yoğunlaşma’ düzeylerinin ‘örgütsel adanmışlık’larını yordamasına ilişkin cinsiyet, medeni hali, aynı okulda çalışma süresi, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları.

Model	B	Std. Hata	β	t	p
Sabit	3,830	,227		16,859	,000
Cinsiyet (Dummy)	,088	,053	,055	1,652	,099
Medeni Hali (Dummy)	,088	,071	,043	1,232	,218
1. Adım					
Yaş	,003	,008	,032	,355	,723
Hizmet Yılı	,010	,008	,114	1,241	,215
Okulda Çal. Sür.	-,005	,006	-,030	-,787	,431
Sabit	1,566	,184		8,505	,000
Cinsiyet (Dummy)	,022	,039	,014	,568	,570
Medeni Hali (Dummy)	,062	,052	,031	1,194	,233
Yaş	-,004	,006	-,039	-,590	,556
Hizmet Yılı	,003	,006	,038	,565	,573
Okulda Çal. Sür.	-,003	,004	-,020	-,724	,469
2. Adım					
Yoğunlaşma	,704	,025	,690***	28,620	,000

Bağımlı Değişken: Adanmışlık

$\Delta R^2= 0,458$ *** (* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$)

‘Öğretmenlerin yoğunlaşma algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?’ sorusunun yanıtı olarak; Tablo 10’da görüleceği üzere öğretmenlerde yoğunlaşma davranışı ile adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 1. adımda cinsiyet, medeni hali, aynı okulda çalışma süresi, yaş ve hizmet yılı değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra 2. adımda öğretmenlerin yoğunlaşma davranışlarının örgüt yapısının işleyişini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. ($\beta= 0,690$; $p< 0,001$). Bir birimlik yoğunlaşma davranışının artışı 0,690 birim örgüt yapısının adanmışlık düzeyinin artmasına neden olmaktadır. Açıklanan varsayansa baktığımızda adanmışlığın%45,8’inin yoğunlaşma davranışı ile gerçekleştiği açıklanmaktadır ($\Delta R^2= 0,458$; $p< 0,001$).



(* $p<0,05$ ** $p<0,01$ *** $p<0,001$)

Şekil 1. Öğretmenlerin ‘yoğunlaşma’ düzeylerinin örgütsel adanmışlık düzeylerine etkisi.

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin yoğunlaşma algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtını bulmaya yönelik olarak yapılan analizlerde, yoğunlaşma davranışı adanmışlık davranışını anlamlı bir şekilde yordamış olup bu duruma ait değerler şekil 1’de gösterilmiştir ($\beta=0,690$; $p<0,001$).

Tablo 11. Öğretmenlerin ‘Yetersiz öz yeterlik düzeylerinin ‘örgütsel adanmışlık’ larını yordamasına ilişkin cinsiyet, medeni hali, aynı okulda çalışma süresi, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre, çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları.

Model	B	Std. Hata β	t	p
-------	---	-------------------	---	---

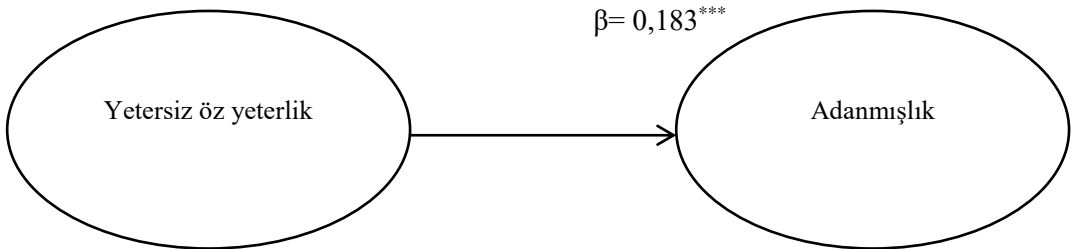
Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

1. Adım	Sabit	3,830	,227		16,859	,000
	Cinsiyet (Dummy)	,088	,071	,043	1,232	,218
	Medeni Hali (Dummy)	,088	,053	,055	1,652	,099
	Yaş	,003	,008	,032	,355	,723
	Hizmet Yılı	,010	,008	,114	1,241	,215
	Okulda Çal. Sür.	-,005	,006	-,030	-,787	,431
2. Adım	Sabit	2,234	,358		6,248	,000
	Cinsiyet (Dummy)	,101	,070	,050	1,440	,150
	Medeni Hali (Dummy)	,079	,052	,050	1,511	,131
	Yaş	,004	,008	,045	,500	,617
	Hizmet Yılı	,007	,008	,077	,851	,395
	Okulda Çal. Sür.	-,004	,006	-,025	-,656	,512
	Yoğunlaşma	,505	,088	,183	5,716	,000

Bağımlı Değişken: Adanmışlık

$\Delta R^2 = 0,033$ *** (* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$)

‘Öğretmenlerin yetersiz/özyeterlilik algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?’ sorusunun yanıtı olarak; Tablo 11’de görüleceği üzere öğretmenlerde yetersiz öz yeterlik davranışı ile adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 1. adımda cinsiyet, medeni hali, aynı okulda çalışma süresi, yaş ve hizmet yılı değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra 2. adımda öğretmenlerin yetersiz öz yeterlik davranışlarının örgüt yapısının işleyişini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. ($\beta = 0,183$; $p < 0,001$). Bir birimlik yetersiz öz yeterlik davranışının artışı 0,183 birim örgüt yapısının adanmışlık düzeyinin artışına neden olmaktadır. Açıklanan varsayansa baktığımızda adanmışlığın %3,3’ünün yetersiz öz yeterlik davranışı ile gerçekleştiği açıklanmaktadır ($\Delta R^2 = 0,033$; $p < 0,001$).



(*p<0,05 **p<0,01 ***p<0,001)

Şekil 2. *Öğretmenlerin ‘yetersiz öz yeterlik’ düzeylerinin örgütsel adanmışlık düzeylerine etkisi.*

Araştırmanın alt problemi olan “Öğretmenlerin yetersiz/özyeterlilik algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?” sorusunun yanıtı olarak araştırmaya katılan öğretmenlerin yetersiz öz yeterlik davranışının adanmışlık davranışını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. Bu duruma ait değerler şekil 2’de gösterilmiştir ($\beta=0,183$; $p<0,001$).

SONUÇ VE TARTIŞMA

Stres, bireyin performansı üzerinde olumlu ve olumsuz birtakım etkiler göstermektedir. Stres düzeyinin düşük ya da yüksek olduğu durumlarda bireyin performansı çok düşük olmakta, uygun stres düzeyinde ise, yüksek motivasyon, yüksek enerji, keskin algılama ve sakinlik gibi etkileriyle bireyin performansını olumlu yönde etkileyerek, bireyin sorunları çözmesinde ve yaratıcı çalışmalarında uyarıcı rol oynamaktadır (Steers, 1991, s.565).Bu araştırmada çalışmaya tutkunluk ile stres arasındaki ilişkileri incelemektir. Araştırmanın odak noktasını çalışmaya tutkunluk oluşturmaktadır ve çalışmaya tutkunluğun strese bağlı olarak nasıl etkilendiğini yansıtan sonuçlar bu bölümde yansıtılmaya çalışılmıştır.

Algılanan stres ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının 2,61 - 3,40 (Bazen) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların algılanan stres düzeylerini ‘orta’ düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir.

Çalışmaya tutkunluk ölçeğine ait boyutlarının hepsinin ortalamalarının 3,41 - 4,20 (Çoğu zaman) aralığında oldukları görülmektedir. Buna göre katılımcıların çalışmaya tutkunluk düzeylerini ‘yüksek’ düzeyde değerlendirdikleri söylenebilir. Bu bulgulardan araştırmaya katılan öğretmenlerin

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

çalışmaya istekli oldukları sonucu da çıkartılabilir.(Turgut, 2010) çalışmaya tutkunluğu bireyin işine odaklanması olarak yorumlamaktadır. Çalışmaya tutkunluğun bireye, çalışma ortamına bireyin ruh haline göre değişebileceğini belirtmiştir.

Ayrıca; okulda çalışma süresi ($p=0,296>0,05$), cinsiyet ($p=0,401>0,05$), branş ($p=0,773>0,05$) okul türü ($p=0,711>0,05$), aynı okulda çalışma süresi ($p=0,296>0,05$) ve yaş ($p=0,973>0,05$) değişkenleri ile algılanan stres ölçeğine ait boyutlar arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Ancak, '**yetersiz öz yeterlik algısı**' boyutu ile medeni hâl ($p=0,01>0,05$), değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Algılanan stres ölçeğinin '**yetersiz öz yeterlik algısı**' boyutunun puanlarının medeni hâl gruplarına ilişkin değerlerine bakıldığında bekâr öğretmenlerin algılarına ait ortalama değerlerin evli öğretmenlerden daha düşük olduğu görülmektedir. Bu bulgudan bekâr öğretmenlerin olaylar karşısında kendilerini evli öğretmenlerden daha yetersiz buldukları da söylenebilir. Ocakçı ve Arifoğlu (2009), yapmış oldukları araştırmalarında bireyin benlik saygısı arttıkça stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşım kullanımı, benlik saygısı azaldıkça kendine güvensiz yaklaşım benimsediklerini vurgulamışlardır. Evliliğin de benlik saygısını arttıran bir özellik olarak algılandığı söylenebilir.

Algılanan Stres Ölçeğinin '**yetersiz öz yeterlik algısı**' boyutunun puanlarının mesleki kıdem gruplarına göre tek yönlü varyans ve Post-HocSchheffe analizinde 1-10 yıl kıdeme sahip öğretmenler ile 21-30 yıl kıdeme sahip öğretmenler arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Grupların ortalama değerleri tablosuna baktığımızda öğretmenlerin '**yetersiz öz yeterlik algısı**' algılarına ait puanların anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. 1-10 yıl ($\bar{X}_{1-10\text{yıl}}=3,117$) aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 21 ile 30 ($\bar{X}_{21-30\text{yıl}}=3,227$) yıl grubu kıdeme sahip olan grup ile aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuş, 21yıl ile 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin '**Yetersiz Öz Yeterlik**' algılarının daha yüksek olması dikkat çekici bulunmuştur. Buradan mesleklerinin ilk yıllarındaki öğretmenlerin kendilerini 21yıl ile 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden '**öz yeterlik**' anlamında daha yeterli hissettikleri sonucuna da ulaşılabilir. '**Stres/rahatsızlık algısı**' boyutunda ise 1-10 yıl ($\bar{X}_{1-10\text{yıl}}=2,939$) aralığında mesleki kıdeme sahip

olan öğretmenler ile 21- 30 yıl ($\bar{X}_{21-30 \text{ yıl}}=2,860$) aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($F_{(3-949)}=4,402$, $p<0,001$). 1- 10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin **Stres/rahatsızlık algısı'** düzeyleri daha yüksek bulunmuştur. Buradan da henüz mesleklerinin ilk yıllarında olan 1- 10 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin her ne kadar 'öz yeterlik' anlamında kendilerini 21 yıl ile 30 yıl aralığında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerden daha yeterli hissetselerde daha yüksek düzeyde stres ve rahatsızlık algısına sahip oldukları sonucuna da ulaşılabilir. Araştırmacılar, destekleyici sosyal desteğin öğretmenlerin stresini önlemede yararlı stratejiler sağladığını belirtmektedirler. (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987; Zabel ve Zabel, 1982). Destekler aileden, meslektaşlardan ve müdürlerden gelebilir. Birbirlerinin sorunlarını paylaşma, iş ortamının dışında meslektaşlarla görüşme, birlikte eğlencelere katılma, spor yapma ya da hobilerle uğraşma yüksek düzeydeki stresi önleyerek grubun birlik duygusunu artırmaktadır (Luthans, 1995).

Yapılan korelasyon analizi sonucunda; 'algılanan stres ölçeğinin' boyutlarından 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışı ile 'stres/rahatsızlık algısı' davranışı arasında negatif yönde çok zayıf ilişki bulunmuştur ($r=-0,166$). 'Algılanan stres ölçeğinin' boyutlarından olan 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışı ile 'algılanan stres genel' davranışı arasında ise pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. ($r=0,706$; $r^2=0,498$) olduğundan 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışının %49,8'i 'algılanan stres genel' davranışı ile açıklanabilir. Ancak, 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışı ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin 'dinçlik' boyutu arasında ise pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0,204$; $r^2=0,041$), 'adanmışlık' boyutu arasında da pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0,194$; $r^2=0,037$), 'yoğunlaşma' boyutu arasında da pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0,135$; $r^2=0,018$) ve 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile pozitif yönde çok zayıf düzeyde ($r=0,196$; $r^2=0,038$) ilişki bulunmuştur. Yukarıdaki bulgulara ait değerler bakıldığında; 'yetersiz öz yeterlilik algısı' davranışının %0,4'ü 'dinçlik' davranışı ile %0,3'ü 'adanmışlık' davranışı ile %0,1'i 'yoğunlaşma' davranışı ile, ve %0,3'ü 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin genel davranışı ile açıklandığı görülmektedir.

'Algılanan stres' ölçeğinin boyutlarından olan 'stres/rahatsızlık algısı' davranışı ile 'algılanan stres' genel davranışı arasında orta düzeyde ilişki

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

bulunmuştur. ($r=0,582$; $r^2=0,338$) olduğundan 'stres/rahatsızlık algısı' davranışının %33,8'i 'algılanan stres' genel davranışı ile açıklanabilir. Buna karşılık; 'stres/rahatsızlık algısı' davranışı ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin tüm boyutları arasında negatif yönde çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Stres sonucu bireyde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal belirtiler ortaya çıkmaktadır. Pek çok araştırma, stresin insan sağlığı üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Pek çok hastalık ile stres arasında ilişki bulunduğu da günümüzde artık genel kabul görmüştür. Yoğun ve uzun süreli stresin getirdiği tükenme ile beden direncinin düştüğü ve hastalıkların etkisini artırdığı görülmektedir (Luthans, 1995).

'Algılanan stres' ölçeğinin geneli ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin 'dinçlik' boyutu ($r=0,118$; $r^2=0,013$), 'adlanmışlık' boyutu ($r=0,082$; $r^2=0,006$), 'yoğunlaşma' boyutu ($r=0,067$; $r^2=0,004$) ve 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile ($r=0,099$; $r^2=0,009$) pozitif yönde çok zayıf düzeyde ilişki bulunmuştur. 'Stres genel' algısı davranışının %0,1'i 'dinçlik' davranışı ile %0,06'sı 'adlanmışlık' boyutu ile %0,04'ü 'yoğunlaşma' boyutu ile ve %0,09'u 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile açıklanabilir.

Ayrıca 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin boyutlarından olan 'dinçlik' boyutu ile 'algılanan stres' ölçeğinin boyutlarından 'adlanmışlık' boyutu ile pozitif yönde yüksek düzeyde ilişki bulunmuştur. ($r=0,778$; $r^2=0,605$) olduğundan 'dinçlik' davranışının %60,5'i 'adlanmışlık' davranışı ile açıklanabilir. Yine 'dinçlik' boyutu ile yoğunlaşma boyutları arasındaki ilişki incelendiğinde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=0,678$; $r^2=0,459$) olduğundan 'dinçlik' davranışının %45,9'u 'yoğunlaşma' davranışı ile açıklanabilir diyebiliriz. 'dinçlik' boyutu ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönde çok yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu dikkat çekici bulunmuştur. ($r=0,909$; $r^2=0,826$) olduğundan 'dinçlik' davranışının %82,6'sı 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile açıklanabilir.

'Çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin boyutlarından olan 'adlanmışlık' boyutu ile 'yoğunlaşma' boyutları arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. ($r=0,686$; $r^2=0,470$) olduğundan

adanmışlık davranışının %47'si yoğunlaşma davranışı ile açıklanabilir diyebiliriz. 'Adanmışlık' boyutu ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönde çok yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu yine dikkat çekicidir. ($r=0,904$; $r^2=0,817$) olduğundan 'adanmışlık' davranışının %81,7'si 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile açıklanabilir.

Yoğunlaşma boyutu ile 'çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli arasındaki ilişkiye bakıldığında ise pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğu görülmektedir. ($r=0,885$; $r^2=0,783$) olduğundan 'yoğunlaşma' davranışının %78,3'ü 'Çalışmaya tutkunluk' ölçeğinin geneli ile açıklanabilir diyebiliriz. Parmaksız ve Avşaroğlu (2012) yapmış oldukları araştırmada; öğretmen adaylarının stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı alt boyutları ile benlik saygısı alt boyutlarından benlik değeri, özgüven, kendine yetme, başarıma ve üretkenlik alt boyutları arasında pozitif yönlü, depresif duygulanım ile negatif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu saptanmışlardır. Çalışma ortamlarında alınan desteğin bireyde dinçlik ve adanmışlık duygularını uyandıracığına (Kahn, 1990) dair bulgular mevcuttur.

Öğretmenlerde yoğunlaşma davranışı ile adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 1. adımda cinsiyet, medeni hali, aynı okulda çalışma süresi, yaş ve hizmet yılı değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra 2. adımda öğretmenlerin yoğunlaşma davranışlarının örgüt yapısının işleyişini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. ($\beta= 0,690$; $p< 0,001$). Bir birimlik yoğunlaşma davranışının artışı 0,690 birim örgüt yapısının adanmışlık düzeyinin artışına neden olmaktadır. Açıklanan varsayansa baktığımızda adanmışlığın %45,8'inin yoğunlaşma davranışı ile gerçekleştiği açıklanmaktadır ($\Delta R^2= 0,458$; $p< 0,001$). Öğretmenlerin okullarda görevlerine yoğunlaşmalarının okullarına yönelik adanmışlıklarına ciddi oranda katkı sağlayacağı bulgulardan elde edilen önemli sonuçlardan bir tanesi olmuştur. Öğretmenlerin örgütsel adanmışlık davranışlarının geliştirilmesinin de okulun genel işleyişine olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir.

'Öğretmenlerin yetersiz/özyeterlilik algıları, adanmışlığı yordarken yaş, kıdem, cinsiyet, medeni hali değişkenlerinin yordanmasına ilişkin anlamlı farklılık göstermekte midir?' sorusunun yanıtı olarak; Tablo 11'de görüleceği üzere öğretmenlerde yetersiz öz yeterlik davranışı ile adanmışlık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere 1. adımda cinsiyet, medeni hali, aynı okulda

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

çalışma süresi, yaş ve hizmet yılı değişkenleri kontrol altına alındıktan sonra 2. adımda öğretmenlerin yetersiz öz yeterlik davranışlarının örgüt yapısının işleyişini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. ($\beta = 0,183$; $p < 0,001$). Bir birimlik yetersiz öz yeterlik davranışının artışı 0,183 birim örgüt yapısının adanmışlık düzeyinin artışına neden olmaktadır. Açıklanan varsayansa baktığımızda adanmışlığın %3,3'ünün yetersiz öz yeterlik davranışı ile gerçekleştiği açıklanmaktadır ($\Delta R^2 = 0,033$; $p < 0,001$) Öğretmenlerin yetersiz öz yeterlik algılarının okullarına olan adanmışlık düzeyleri üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Bu bulgu da araştırmanın dikkat çekici sonuçları arasındadır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. (1990). *Stress: A New Positive Approach*. New York. Sterling.
- Aydın, B., İmamoğlu, S. (2001). *Stresle Başa Çıkma Becerisi Geliştirmeye Yönelik Grup Çalışması*. M.Ü. *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14, 41–52.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2010). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Pegem A.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., Dereboy, Ç. (2013). *Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi*, *New Symposium Journal*, Ekim 2013, Cilt 51, Say:3.

Eskin, M.,Harlak,H., Demirkıran,F., Dereboy,Ç. (2013). Algılanan Stres Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması: Güvenirlik ve Geçerlik Analizi, *New Symposium Journal*, Ekim 2013, Cilt 51, Say:3.

Gök, Ş. (1995). *Anksiyete ve Depresyonda Stresle Başa Çıkma*. Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, İstanbul.

Humphrey, J.,and Humphrey, J. 1980. CopingWithStress Through Classroom Isometrics. *Action in Teacher Education*, 2: 44.

Kahn, W. A. (1990). “Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *Academy of Management Journal*, 33, ss.692-724.

Kalaycı, Ş. (2006). *Spss Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*(Vol. 2). Asil Yayın Dağıtım.

Kılıççı, Y. (2000). *Okulda Ruh Sağlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Kossack, S.,and Woods, S. 1980. Teacher burnout: Diagnosis, Prevention, Remediation. *Action in Teacher Education*. 2: 34.

Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*. (7th ed.). NY: McGrawHill.

Okebukola.P.A; Jegede, O.J; (1990). *Survey of Factors that Stress Science Teachers and an Examination of Coping Strategies*. ED: 314 403.

Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çalışma Tutkunluğuna Etkisinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi

Parmaksız, İ., Avşaroğlu, S. (2012). Examining the Teacher Candidates' Levels of Optimism and Styles of Coping with Stress According to Their Self-Esteem Levels, *Elementary Education Online*, 11(2), 543-555, 2012.

Pitt-Catsouphes, M. ve C. Matz-Costa (2008). "The Multi-Generational Workforce: Workplace Flexibility and Engagement". *Community, Work&Family*. (11):215-229.

Razı, G. S., Kuzu, A., Yıldız A.N., Orakçı, A. F., Arifoğlu, B. C. (2009) Çalışan Gençlerde Benlik Saygısı, İletişim Becerileri ve Stres ile Baş Etme, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8,1, 17-26.

Russell, D.W., Altmaier, E. & Van Velzen, D. (1987). Job Related Stress, Social Support, And Burn Out Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*. 72 (2), 269-274.

Schaufeli, W.B., Salanova, M. Gonzalez-Roma, V. Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, Work Engagement And Proactive Behavior: A New Look At The Interface Between Nonwork And Work. *Journal of Applied Psychology*, 88 (3): 518-528.

Steers, R.M. (1991). *IntroductionToOrganizationalBehavior*. (4th ed.). NY. *HarperCollins*.

Şanlı, Ö. (2017). *Öğretmenlerin Algılanan Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 16(61): 385-396.*

Turgut, T. (2010). *Çalışmaya Tutkunluk*, G. İslamoğlu (der.), Kurumlarda İyilik de Var. Nobel, Ankara, ss.57-89.

Turgut, T. (2012). *Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3-4ss. 155-179.*

Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment*. Alexandria: *SHRM Foundation*.

Wendt, J. 1980. *Copingskills: A goal of Professional Preparation*, p. 10. (ERIC Document Reproduction Service No. ED212604).

Zabel, R.H. &Zabel, M.K. (1982). *Factors In Burnout Among Teachers Of Exceptional Children. Exceptional Children. 49, 261- 263.*