

Received/Geliş	:	2023 November/Kasım	Accepted/Kabul	:	2023 November/Kasım	Published/Yayın	:	2023 December/Aralık
----------------	---	---------------------	----------------	---	---------------------	-----------------	---	----------------------

Öğretmenlerin Stres Yönetimi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Çağlar Maviş¹ Osman Yıldırım² Ozan Erzincan³ Kamil Selçuk Sancar⁴ Taner Tenkoğlu⁵ Melike Tenkoğlu⁶

Atıf/Reference: Maviş, Ç., Yıldırım, O., Erzincan, O., Sancar, K.S., Tenkoğlu, T. ve Tenkoğlu, M. (2023). Öğretmenlerin Stres Yönetimi ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 535-542.

Özet

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin stres yönetimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma yöntemleri düzeyleri ortalamanın üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin algılarına göre stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine örgütsel bağlılık ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 46-54 yaş grubun örgütsel bağlılık algısı 25-35 yaş arası grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Medeni duruma göre incelemede; öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel bağlılık algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı bekarlara göre daha yüksektir. Mesleki deneyime göre incelemede; stresle başa çıkma yöntemleri ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl arası grupların örgütsel bağlılık algısı 1-5 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ile öğrenim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre lisans mezunlarının örgütsel bağlılık algısı yüksek lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Öğretmen. örgütsel bağlılık, stresle başa çıkma yöntemleri.

¹ Okul Müdürü; Meram Ali Yaman İlkokulu, <https://orcid.org/0000-0003-1198-7704>; caglarmavis@gmail.com;

² Okul Müdürü; Gürpınar Azime Yılmaz İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0002-8523-078X>; osman_yildirim_6@hotmail.com;

³ Okul Müdürü; Karabağlar-Bahar Yıldırım İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0000-8030-6234>; ozanerzincan@gmail.com;

⁴ Okul Müdürü; Ali Erentürk İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0007-3415-922X>; selcuksancar@yahoo.com;

⁵ Okul Müdürü; İzmir Torbalı TOKİ MAE Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0003-4913-8262>; tanertenkoglu@gmail.com;

⁶ Okul Müdürü; İzmir Gaziemir Fatih İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-7723-8927>; asusi_@msn.com;

Examining the Relationship Between Teachers' Stress Management and Organizational Commitment

Abstract

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the relationship between teachers' stress management and organizational commitment. Relational screening model was used in the research. According to the research results; Levels of organizational commitment and methods of coping with stress were above average. In this case, the methods of coping with stress and the level of organizational commitment perceived by the participants are quite high. Additionally, according to teachers' perceptions, it was revealed that methods of coping with stress and perceptions of organizational commitment did not differ between men and women. Again, the difference between organizational commitment and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the 46-54 age group was higher than that of the 25-35 age group. There was no statistically significant difference between the stress coping methods scale and the arithmetic averages of the age groups. In the analysis according to marital status; It has been revealed that teachers' perceptions of methods of coping with stress do not vary depending on whether they are married or single. However, there is a statistical difference in perceptions of organizational commitment. Accordingly, married teachers' perception of organizational commitment is higher than single teachers. In the review according to professional experience; The difference between the arithmetic averages of the stress coping methods and professional experience groups was not found to be statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the groups with 11-15 years of professional experience perceived their perception of organizational commitment higher than the group with 1-5 years of professional experience. Again, there was no difference in the scale of teachers' methods of coping with stress according to their educational background. However, the difference between organizational commitment and educational status was found to be statistically significant. Accordingly, the perception of organizational commitment of undergraduate graduates was higher than that of graduate graduates. Finally, there is a significant, low-level and positive relationship between the teachers' methods of coping with stress and organizational commitment.

Keywords: Teacher, organizational commitment, methods of coping with stress.

1. Giriş

Teknolojide son yıllarda yaşanan hızlı değişimler, sosyal sistem unsurlarının anahtarlarını etkilemiş ve zorlukları da beraberinde getirmiştir. Günümüzde stres kelimesi psikoloji ve psikiyatride en yaygın kullanılan terimlerden biridir. Herkes hayatında stres yaşayabilir. Stres muhtemelen insanın günlük yaşamının en yaygın sorunudur. Stres o kadar yaygınlaşmış ve öyle bir hal almıştır ki insan yaşamının bir özelliği olarak bilinmektedir ve birçok insan günlük yaşamında pek çok strese maruz kalmakta ve bunlardan büyük ölçüde etkilenmektedir. Günümüzdeki hastalıkların %80'inin stresten kaynaklandığı tahmin edilmektedir. Stres terimi karmaşık bir terimdir ve bu terim birçok durumda kullanılmasına rağmen hala doğru ve kapsamlı bir tanıımı yoktur (Motahari & Esfahani, 2015). Başka bir deyişle, stres olgusu üzerine son otuz yıldır yapılan araştırmalara ve bu olguyla baş etme yollarına ilişkin araştırmaların tanımlanmasına rağmen, stres terimi hala farklı şekillerde kullanılmaktadır ve tanımlanması hala zordur.

Hayatın birçok araştırmacının dikkatini çeken önemli bir yönü de çalışma ve çalışma ortamıdır. Geliri ne olursa olsun çalışmak, zihinsel ve fiziksel egzersiz, sosyal ilişkiler, özgüven duygusu, güven ve yeterlilik gibi bazı temel insani ihtiyaçları karşılayabilir ancak önemli bir stres kaynağı da olabilir. Her sağlıksız ve kapalı örgüt iklimi, tatminsizlik, ilgisizlik, zihinsel stres, tembellik ve en sonunda işe karşı yabancılaşma gibi iş stresine yol açan olumsuz tepkilerin kaynağıdır (Gadzella, 2004).

Bireylerin işi ne olursa olsun, yaptıkları işe ilişkin duygu ve tutumları vardır. İşlerinin bazı yönlerinden mutlu ya da mutsuz olabilirler ve yaptıkları işin istenilirliği konusunda olumlu ya da olumsuz bir fikre sahip olabilirler. Finansman avantajı ne olursa olsun, iş, zihinsel ve fiziksel hareketlilik, sosyal temas, kendine saygı duygusu, güven ve yetenek gibi bazı temel insani ihtiyaçları karşılayabilir ancak önemli bir stres kaynağı da olabilir. İş tatmini ve sağlığın önemi göz önüne alındığında, birden fazla stres kaynağının varlığı, çalışanların ruh sağlığı ve tatminine erişim oranı üzerinde büyük önem taşımaktadır. Çünkü aşırı stres, sağlığı tehlikeye atmakta ve memnuniyetlerini azaltmaktadır. Stres yaratır, insan kaynaklarını israf eder ve toplumun hedeflerini baltalar. Stresli olan ve bunlarla etkili bir şekilde baş edemeyen kişiler, fiziksel, psikolojik ve davranışsal açıdan sorunlarla

karşılaşacaktır ancak bu konuda mutluluk ve umut kaynağı olabilecek başa çıkma stratejilerinin önemli faktörlerini belirlemektir. Stresin sonuçlarını etkileyebilir ve aracı değişken olarak onu engelleyebilir veya şiddetlendirebilir (Aycan, 2005).

Mesleki stresin tüm mesleklerde mevcut olduğu açıkça fark edilebilir ve Fletcher'ın belirttiği gibi, işyerindeki stres reaksiyonları deneyimi izole bir olgu değildir. İş stresi, işin gereklilikleri çalışanın yetenekleri, tepkileri veya ihtiyaçları ile eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler olarak tanımlanabilir (Fairbrother & Warn, 2003). Mesleki stres, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, iş yerindeki düşük performans ve tüm organizasyonu vurgulayarak bireysel çalışanları olumsuz etkileyebilir. Bilimsel literatürdeki araştırmaların gösterdiği gibi stres, işyerinde bireysel işlevsellikteki bozulmayla ilişkilidir. Stres temel olarak psikolojik ve duygusal düzeyde (yorgunluk, kaygı ve motivasyon eksikliği), bilişsel düzeyde (hata potansiyelinin artması ve bazı durumlarda hata nedeniyle ortaya çıkan kazalar), davranış düzeyinde (zayıf veya kötüleşen ilişkiler) bir dizi karmaşık değişikliği başlatır. Ayrıca, meslektaşlarıyla ilişkilerde, sinirlilik, kararsızlık, devamsızlık, sigara içme, aşırı yeme ve alkol tüketimi ve fiziksel düzeyde (baş ağrısı, genel ağrı ve sızılar ve baş dönmesi ile ilişkili artan sağlık sorunları) sorunlara neden olabilir. Ayrıca mesleki stres, azalan iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık veya yüksek çalışan çekilme davranışı ve diğer örgütsel değişkenler gibi önemli örgütsel sonuçlarla güçlü bir şekilde ilişkilidir (Chraif & Anitei, 2011).

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak Mowday, Porter ve Steers bunu örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir inanç ve bunların kabulü, örgüt adına hatırı sayılır bir çaba harcama isteği olarak tanımlamıştır. Genellikle örgütsel örgütlemenin çeşitli tanımları üç ana türü yansıtır: örgüte karşı duygusal yönelimi yansıtan bağlılık, örgütten ayrılmayla ilgili maliyetlerin tanınmasına dayalı bağlılık ve örgütte kalmanın ahlaki yükümlülüğüne dayanan bağlılık şeklindedir (Meyer, Allen, & Gellatly, 1990). Dolayısıyla, bir çalışanın bir örgütü sevmesi duygusal bağlılık olarak adlandırılır ve örgütle özdeşleşmeyi ve örgüte dahil olmayı ve işyerinde optimal sağlıkla ilişkili yüksek performansı içerir. Devam bağlılığı, örgütten ayrılmanın getirdiği maliyetlerin farkındalığını ifade ederken, normatif bağlılık, işe devam etme zorunluluğu hissini, örgütte kalması gerektiğini hissetmeyi ve aynı zamanda en uygun personel seçimini yapmayı ifade etmektedir. Bağlılığın her üç biçimi de geri çekilme bilisi ve işten ayrılma ile negatif ilişkilidir; duygusal bağlılık, organizasyonla ilgili (devam, performans ve örgütsel vatandaşlık davranışı) ile en güçlü ve en uygun korelasyona sahiptir ve çalışanla ilgili (stres ve iş-iş) ile en güçlü ve negatif korelasyonlara sahiptir (Chraif ve Stefan, 2010). Bu anlamda öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin stres yönetimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle tasarlanmıştır. Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örneklem çeşidinden uygun (amaca yönelik) örneklem tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	96	40,9
	Erkek	139	59,1
Yaş Grubu	25-35 yaş	30	12,8
	36-45 yaş	115	48,9
	46-54 yaş	80	34,0
	55 yaş ve üzeri	10	4,3
Medeni Durumu	Bekar	100	42,6
	Evli	135	57,4
Mesleki Deneyimi	1 - 5 yıl arası	40	17,0
	6 - 10 yıl arası	60	25,5
	11 - 15 yıl arası	80	34,0
	16 yıl ve üzeri	55	23,4
Öğrenim Durumu	Lisans	195	83,0
	Yüksek Lisans	40	17,0
	Toplam	235	100,0

Tabloda yer alan istatistiki değerlere göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin %59,1'inin erkek olduğu; % 48,9'unun 36-45 yaş arası olduğu; % 57,4'ünün evli olduğu; % 34,0'ünün 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 83'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ölçeği, Ballı ve Kılıç (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört boyuttan (24 madde) oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .88 bulunmuştur. Diğer yandan Örgütsel Bağlılık Ölçeği ölçeği Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach alfa değeri .93 bulunmuştur. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği	235	1.00	5.00	3.35	.68	-.166	.152	1.318	.303
Örgütsel bağlılık ölçeği	235	1.92	5.00	3.92	.76	-.327	.152	-.424	.303

p < .05

Stresle başa çıkma yöntemleri ile örgütsel bağlılık ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell' e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +1.5 ile -1.5 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda Stresle başa çıkma yöntemleri ile Örgütsel bağlılık ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir. Ayrıca örgütsel bağlılık ölçeği aritmetik ortalaması 3,91±0,76 ortalamasının üstünde ve stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği aritmetik ortalaması 3,35±0,67 ile ortalamasının üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık düzeyi oldukça yüksek seviyededir.

3. Bulgular

Araştırmada kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Stresle başa çıkma yöntemleri ile Örgütsel Bağlılığın Cinsiyete Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği	Kadın	96	3.37	.62	.551	255	.582
	Erkek	139	3.33	.81			
Örgütsel bağlılık ölçeği	Kadın	96	3.97	.77	1.807	255	.072
	Erkek	139	3.78	.72			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, katılımcıların cinsiyetlerine göre öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda; stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin algılarına göre stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Araştırmada kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ile Örgütsel Bağlılığın Yaş Gruplarına Göre İncelenmesi

f. x ss Değerleri						ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Stresle başa çıkma	25-35 yaş	30	3.36	.58	Gruplar arası	2.590	2	1.295	2.872	.058

çıkma yöntemleri ölçeği	36-45 yaş	115	3.23	.58	Grup içi	114.545	254	.451		
	46-54 yaş	80	3.48	.85	Toplam	117.136	256			
	55 yaş ve üzeri	10	3.26	.48						
	Total	235	3.3521	.67643						
Örgütsel bağlılık ölçeği	25-35 yaş	30	3.58	.57	Gruplar arası	16.224	2	8.112	15.556	.030*
	36-45 yaş	115	4.14	.79	Grup içi	132.451	254	.521		
	46-54 yaş	80	4.05	.78	Toplam	148.675	256			3>1
	55 yaş ve üzeri	10	3.38	.17						
	Total	235	3.92	.76						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda;

Örgütsel bağlılık ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F(2,254); ,030). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 46-54 yaş grubun örgütsel bağlılık algısı 25-35 yaş arası grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Araştırmada kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Stresle başa çıkma yöntemleri ile Örgütsel Bağlılığın Medeni Duruma Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği	Evli	135	3.34	.57	-.309	179.322	.757
	Bekar	100	3.36	.80			
Örgütsel bağlılık ölçeği	Evli	135	4.18	.74	7.525	248.908	.000*
	Bekar	100	3.54	.61			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin medeni durumuna göre stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda stresle başa çıkma yöntemleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel bağlılık algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı bekarlara göre daha yüksektir.

Araştırmada kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Stresle başa çıkma yöntemleri ile Örgütsel Bağlılığın Mesleki Deneyim Gruplarına Göre İncelenmesi

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği	1 - 5 yıl arası	40	3.44	.72	Gruplar arası	2.555	3	.852	1.880	.133
	6 - 10 yıl arası	60	3.49	.72		114.581	253	.453		
	11 - 15 yıl arası	80	3.33	.62		117.136	256			
	16 yıl ve üzeri	55	3.21	.67						
	Total	235	3.35	.68						
Örgütsel bağlılık ölçeği	1 - 5 yıl arası	40	3.62	.55	Gruplar arası	11.142	3	3.714	6.832	.020*
	6 - 10 yıl arası	60	3.75	.71		137.533	253	.544		
	11 - 15 yıl arası	80	4.12	.78		148.675	256			
	16 yıl ve üzeri	55	4.01	.84						
	Total	235	3.92	.76						

p < .05

Tabloda görülebileceği üzere, stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği algılarına ait aritmetik ortalamalarının mesleki deneyim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F(3,253); ,020$). Bu farkın tespiti için post hoc analizlerinden Sheffe sonucuna göre 11-15 yıl arası grupların örgütsel bağlılık algısı 1-5 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır.

Araştırmada kullanılan stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık ölçeği ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 7. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Stresle başa çıkma yöntemleri ile Örgütsel Bağlılığın Öğrenim Durumlarına Göre İncelenmesi

	Değişken	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği	Lisans	195	3.36	.62	.518	255	.605
	Yüksek Lisans	40	3.32	.75			
Örgütsel bağlılık ölçeği	Lisans	195	4.07	.63	4.184	142.392	.000*
	Yüksek Lisans	40	3.63	.89			

p < .05

Bağımsız örneklem t testi, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algılarının farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda; öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ile öğrenim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre lisans mezunlarının örgütsel bağlılık algısı yüksek lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır.

Aşağıdaki tabloda, öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişki incelenmiştir.

Tablo 8. Korelasyon Tablosu

Değişkenler	N	X	S.S.	1	2
1 Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği	235	3.35	.67	1	.170**
2 Örgütsel bağlılık ölçeği	235	3.92	.76		1

**p < .01

Pearson korelasyon analizine ilişkin bulgulara; araştırma kapsamındaki öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır ($r: .170$; $p: 0,01$). Katılımcıların algılarına göre, öğretmenlerin Stresle başa çıkma yöntemleri algılarının Örgütsel bağlılık algıları üzerine ne gibi etkilerinin olduğunu incelemek için çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada, öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin stres yönetimi ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %59,1'inin erkek olduğu; % 48,9'unun 36-45 yaş arası olduğu; % 57,4'ünün evli olduğu; % 34,0'ünün 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu ve % 83'ünün lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; örgütsel bağlılık ve stresle başa çıkma yöntemleri düzeyleri ortalamaların üstünde çıkmıştır. Bu durumda katılımcıların algıladığı stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık düzeyi oldukça yüksek seviyededir. Ayrıca, öğretmenlerin algılarına göre stresle başa çıkma yöntemleri ve örgütsel bağlılık algılarının kadın ve erkeğe göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Yine örgütsel bağlılık ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 46-54 yaş grubun örgütsel bağlılık algısı 25-35 yaş arası grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Stresle başa çıkma yöntemleri ölçeği ile yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır.

Medeni duruma göre incelemede; öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri algılarının evli ve bekara göre değişmediği ortaya çıkmıştır. Ancak örgütsel bağlılık algılarında istatistiksel olarak farklılık bulunmaktadır. Buna göre evli öğretmenlerin örgütsel bağlılık algısı bekarlara göre daha yüksektir.

Mesleki deneyime göre incelemede; stresle başa çıkma yöntemleri ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ölçeği ile mesleki deneyim gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre 11-15 yıl arası grupların örgütsel bağlılık algısı 1-5 yıl arası mesleki deneyim grubundan daha yüksek algıladıkları sonucu çıkmıştır. Yine öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ölçeğinin öğrenim durumlarına göre herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Ancak örgütsel bağlılık ile öğrenim durumları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Buna göre lisans mezunlarının örgütsel bağlılık algısı yüksek lisans mezunlarından daha yüksek çıkmıştır. Son olarak araştırma kapsamındaki öğretmenlerin stresle başa çıkma yöntemleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı, düşük düzeyde ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Kaynakça

- Aycan, Z. (. (2005). Relative contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of turkey. . *Sexroles: a Journal of Research*.
- Ballı, A. İ., & Kılıç, K. C. (2016). Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlilik Ve Güvenirlik Çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,, 273-286.
- Chraif, M., & Anitei, M. (2011). The impact of economic crisis on occupational stress and counterproductive behavior in a food and beverage restaurant chain from Romania „2nd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2644-2650 .
- Chraif, M., & Stefan, C. (2010). A practical model for the development of public servants' competitiveness and professional performance. *Romanian Journal of Applied Experimental Psychology*, 44-57.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 8-21.
- Gadzella, B. M. (2004). Confirmatory factor analysis and internal consistency of student life stress inventory. *Journal of Instructional Psychology*, 84-94.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 710-720.
- Motahari, S. S., & Esfahani, S. (2015). Investigating the Relationship between Job Stress and its Coping Strategies with Marital and Job Satisfaction among Female Employees of Islamic Azad University, Kazeroon Branch. *Cumhuriyet Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 3010-3020.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

EXTENDED ABSTRACT

Rapid changes in technology in recent years have affected the keys to social system elements and brought difficulties. Today, the word stress is one of the most commonly used terms in psychology and psychiatry. Everyone can experience stress in their life. Stress is probably the most common problem of human daily life. Stress has become so widespread that it is known as a feature of human life, and many people are exposed to many stresses in their daily lives and are greatly affected by them. It is estimated that 80% of today's diseases are caused by stress. The term stress is a complex term, and although this term is used in many situations, it still does not have an accurate and comprehensive definition (Motahari & Esfahani, 2015). In other words, despite the research on the phenomenon of stress over the last three decades and the identification of research on ways to

cope with this phenomenon, the term stress is still used in different ways and is still difficult to define.

An important aspect of life that has attracted the attention of many researchers is work and the work environment. Working, regardless of income, can meet some basic human needs, such as mental and physical exercise, social relationships, a sense of self-esteem, confidence and competence, but it can also be a significant source of stress. Every unhealthy and closed organizational climate is the source of negative reactions that lead to work stress, such as dissatisfaction, apathy, mental stress, laziness and ultimately alienation from work (Gadzella, 2004).

Regardless of what individuals do, they have feelings and attitudes about the work they do. They may be happy or unhappy with some aspects of their job and may have a positive or negative opinion about the desirability of their work. Regardless of the financial advantage, work can meet some basic human needs, such as mental and physical mobility, social contact, a sense of self-esteem, confidence and ability, but it can also be a significant source of stress. Considering the importance of job satisfaction and health, the presence of multiple sources of stress has great importance on the attainment rate of employees' mental health and satisfaction. Because excessive stress endangers health and reduces satisfaction. It creates stress, wastes human resources, and undermines society's goals. People who are stressed and cannot cope with them effectively will encounter physical, psychological and behavioral problems, but the important factor in coping strategies that can be a source of happiness and hope is to identify them. It can affect the consequences of stress and prevent or exacerbate it as a mediating variable (Aycan, 2005).

In this research, according to the opinions of the teachers; It was aimed to examine the relationship between teachers' stress management and organizational commitment. 59.1% of the teachers participating in the research were male; 48.9% are between the ages of 36-45; 57.4% were married; It was determined that 34.0% had 11-15 years of professional experience and 83% had a bachelor's degree. According to the research results; Levels of organizational commitment and methods of coping with stress were above average. In this case, the methods of coping with stress and the level of organizational commitment perceived by the participants are quite high. Additionally, according to teachers' perceptions, it was revealed that methods of coping with stress and perceptions of organizational commitment did not differ between men and women. Again, the difference between organizational commitment and the arithmetic averages of the age groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the perception of organizational commitment in the 46-54 age group was higher than that of the 25-35 age group. There was no statistically significant difference between the stress coping methods scale and the arithmetic averages of the age groups.

In the analysis according to marital status; It has been revealed that teachers' perceptions of methods of coping with stress do not vary depending on whether they are married or single. However, there is a statistical difference in perceptions of organizational commitment. Accordingly, married teachers' perception of organizational commitment is higher than single teachers.

In the review according to professional experience; The difference between the arithmetic averages of the stress coping methods and professional experience groups was not found to be statistically significant. However, the difference between the organizational commitment scale and the arithmetic averages of the professional experience groups was found to be statistically significant. Accordingly, it was concluded that the groups with 11-15 years of professional experience perceived their perception of organizational commitment higher than the group with 1-5 years of professional experience. Again, there was no difference in the scale of teachers' methods of coping with stress according to their educational background. However, the difference between organizational commitment and educational status was found to be statistically significant. Accordingly, the perception of organizational commitment of undergraduate graduates was higher than that of graduate graduates. Finally, there is a significant, low-level and positive relationship between the teachers' methods of coping with stress and organizational commitment.