T.C.
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Ecem ULUSSEVER

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Emrah GÜL

HAKKARİ

2025

T.C.

HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

HAKKARİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Ecem ULUSSEVER tarafından hazırlanan **Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynaklarının ve Stresle Başa Çıkma Yollarının Karşılaştırılması** başlıklı tez, 21.11.2025 tarihinde yapılan savunma sonucunda aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

	Unvanı, Adı Soyadı	Kurumu	İmzası
Başkan :	Dr. Öğr. Üyesi Emrah GÜL	Hakkari Üniversitesi	
Üye :	Doç. Dr. Müslim ALANOĞLU	Fırat Üniversitesi	
Üye :	Dr. Öğr. Üyesi Çilem DOĞAN GÜL	Hakkari Üniversitesi	

Jüri üyeleri tarafından kabul edilen bu (tezin türü) tezi, Enstitü Yönetim Kurulunun ……Sayılı kararıyla ……. tarihinde onaylanmıştır.

Prof. Dr. Mehmet ŞAHİN

Enstitü Müdür V.

TEZ BİLDİRİMİ

Bu tezde sunulan tüm bilgi ve sonuçların, bilimsel yöntemlerle yürütülen gerçek deney ve gözlemler çerçevesinde tarafımdan elde edildiğini, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, düşünce, sonuç ve bilgilere bilimsel etik kuralların gereği olarak eksiksiz şekilde uygun atıf yaptığımı ve kaynak göstererek belirttiğimi beyan ederim.

20/05/2025

İmza

Ecem ULUSSEVER

ÖZET

OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARININ KARŞILAŞTIRILMASI

Ecem ULUSSEVER
Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi
Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Emrah GÜL
2025, 76 s.

Bu araştırmada, okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarının ve stresle başa çıkma yöntemlerinin demografik faktörlere göre incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda örgütsel stres ile ilişkili kavramlar kapsamlı şekilde ele alınmıştır.

Araştırma okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarının ve stresle başa çıkma yöntemlerini incelemeyi amaçladığı için nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli ile yapılandırılmıştır. Araştırma evrenini Hakkari ili ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul, ortaokul ve lise kademelerindeki okullarda görevli olan 131 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma verileri, Balcı (1993) tarafından geliştirilen "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" ölçeğinin Şirin, P. (2018) tarafından revize edilen *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel stres kaynakları ve çözüm yolları* ve Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Baş etme ölçekleri ile toplanmıştır. Ölçekler Google Form üzerinden tüm okullara gönderilmiş ve 131 okul yöneticisi tarafından yanıtlanmıştır. Verilerin analizinde; bağımsız grup t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Sonuçlara göre, örgütsel stres kaynakları konusunda cinsiyet, yaş ve mesleki kıdeme göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkarken stresle başa çıkma konusunda demografik değişkenlere göre anlamlı farklar ortaya çıkmamıştır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici, Okul, Stres, Örgütsel Stres

ABSTRACT

COMPARISON OF ORGANIZATIONAL STRESS SOURCES AND WAYS TO COPE WITH THE STRESS OF ADMINISTRATORS WORKING IN RURAL SCHOOLS AND URBAN SCHOOLS

Ecem ULUSSEVER
Master's Thesis, Educational Administration
Thesis Advisor: Dr. Lecturer Member Emrah GÜL
2025, 76 p.

The aim of this study is to examine school administrators' sources of organizational stress and stress coping methods according to demographic factors. Within this scope, concepts related to organizational stress were comprehensively discussed.

Since the research aims to examine school administrators' sources of organizational stress and stress coping methods, it was structured using the survey model, one of the quantitative research methods. The population of the study consists of 131 school administrators working in public primary, secondary, and high schools affiliated with the Ministry of National Education in the districts of Hakkari Province. The research data were collected using the Organizational Stress Sources and Coping with Stress Scales, which were adapted and revised by Şirin, P. (2018). *Organizational stress sources and coping strategies of administrators working in primary and secondary schools (The case of Avcılar District, Istanbul)* [Master's thesis, Istanbul University], based on the "Work Stress of University Faculty Members" scale originally developed by Balcı (1993). In data analysis, statistical methods such as independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used.

According to the results, significant differences were found in organizational stress sources based on gender, age, and professional seniority, whereas no significant differences were observed in coping strategies according to demographic variables.

Key Words: Manager, School, Sources of Stress, Organizational Stress

ÖNSÖZ

İnsan yaşamında evrensel bir olgu olarak kabul edilen stres, günümüz modern yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelmiş ve bireylerin hayatının farklı boyutlarını etkileyebilecek bir unsur halini almıştır. Günümüzde çalışanlar ve yöneticiler, yoğun rekabetin yaşandığı, sürekli değişen ve belirsizliklerle dolu iş ortamlarında faaliyet göstermektedir. Bu durumdan eğitim yöneticileri de muaf değildir. Sürekli yenilenen eğitim sistemi içinde, nitelikli bireyler yetiştirme sorumluluğunu taşıyan eğitim yöneticilerinin, stres oluşturan birçok faktöre maruz kaldığı söylenebilir. Eğitim yöneticileri ve çalışanları, bu değişken ve karmaşık ortama uyum sağlama konusunda çaba sarf etmekte; ancak süreç zaman zaman onlar için oldukça zorlu hale gelmektedir. Eğitim alanındaki plan ve projelerini istedikleri şekilde uygulayamayan eğitimciler ile bu süreci yönlendirme sorumluluğunda olan yöneticiler, yüksek düzeyde stres ve baskı hissedebilmektedir. Görüldüğü üzere stres, genellikle olumsuz bir kavram olarak değerlendirilse de bireylerin gelişimini destekleyebilecek olumlu yönleri de barındırmaktadır.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri saptanarak, ulaşılan sonuçlar ile stres oluşturulan durumların iyileştirilmesine katkıda bulunmak ve sonraki çalışmalara ışık tutmak amaçlanmıştır. Yöneticilerin stresinin azaltılması için, stres kaynaklarının öncelikle tespit edilmesi gerekmektedir. Tespit edilen stres kaynakları ve stresle başa çıkma yollarının ortaya konması ile bu konuda çözümlerin geliştirmesinin sağlaması ön görülmektedir.

Lisansüstü eğitimim süresince bana rehberlik eden, bilgisini tecrübesini aktaran, desteğini her daim gösteren başta çok sabırlı tez danışmanım, değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Emrah GÜL olmak üzere tüm hocalarıma teşekkür ederim. Ve hayattaki en değerli varlığım aileme şükranlarımı sunarım.

Ecem ULUSSEVER

İÇİNDEKİLER

TEZ BİLDİRİMİ ii
ÖZET iii
ABSTRACT iv
ÖNSÖZ v
İÇİNDEKİLER vi
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ viii
ŞEKİL DİZİNİ……..…….xi
TABLOLAR DİZİNİ ix
EKLER DİZİNİ xii
1. GİRİŞ 1
1.1. Problem Durumu 1
1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı 5
1.3. Araştırmanın İlgisi ve Önemi 5
1.4. Varsayımlar 6
1.5. Sınırlılıklar 6
2. LİTERATÜR TARAMASI 7
2.1. Stres Kavramı 7
2.2. Örgütsel Stres Kavramı 10
2.3. Örgütsel Stres Kaynakları 12
2.4. Eğitim Yöneticilerinin Stres Kaynakları 16
2.5. Eğitim Kurumlarında Stres Belirtileri……..……..21
2.6. Eğitim Kurumlarında Strese Neden Olan Etkenler. 22
2.6.1. Okul Yöneticilerinin Bireysel Stres Etkenleri 23
2.6.2. Okul Yöneticilerinin Çevresel Stres Etkenleri 25
2.6.3. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Etkenleri 26
2.6.3.1. Finansal kısıtlamalar……..….26
2.6.3.2. Yüksek iş yükü…….28
2.6.3.3. Personel yönetimi sorunları…….29
2.6.3.4. Eğitimde başarı beklentileri…….30
2.6.3.5. İşin monoton olması……....31
2.6.3.6. Zaman baskısı……..……31

2.6.3.7. Çalışma süresinin fazlalığı……...32
2.6.3.8. Çalışma koşulları……..32
2.6.3.9. Eğitimde örgütsel politikaların yarattığı stres etkisi……..……..33
2.6.3.10. Rol belirsizliği ve rol çatışması……..……33
3.METODOLOJİ……...35
3.1. Araştırma Modeli……....35
3.2. Evren ve Tam Sayım……..…….35
3.3. Veri Toplama Araçları ve Veri Kaynakları…….36
3.4. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Kanıtları……37
3.4.1. Örgütsel Stres Ölçeğinin Geçerlik Kanıtları……37
3.4.2 Örgütsel Stres Ölçeği Güvenirliği……38
3.4.3. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları……...39
3.4.4. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Güvenirliği……...40
4. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR ……..……41
4.1. Betimleyici İstatistikler……...41
4.2. Bulgular…….……..42
4.2.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular……..42
4.2.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular…….....47
5.1.Tartışma ve Sonuçlar.....53
5.2. Öneriler 57
KAYNAKLAR 59
EKLER.....72
EK 1: Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği 72
EK 2: Stresle Başa Çıkma Ölçeği 73
EK 3: Etik Kurul İzni 74
EK 4: Ölçek Kullanım İzni 75
ÖZGEÇMİŞ 76

SİMGELER VE KISALTMALAR

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

DFA : Doğrulayıcı Faktör Analizi

I-J : Ortalamalar Arasındaki Fark

N : Gruplardaki Veri Sayısı

p : Anlamlılık Derecesi

r : Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı

R^2 : Regresyon Belirleme Katsayısı

Ss : Standart Sapma

Sd : Serbestlik Derecesi

$\bar{X}$: Aritmetik Ortalama

ÇİZELGE DİZİNİ

Çizelge3.1.Örgütsel Stres Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları…….37

Çizelge 3.2. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları….39

Çizelge 3.3. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Güvenirliği……..40

Çizelge 4.1. Demografik Özellikler……41

Çizelge 4.2. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……42

Çizelge 4.3. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Yaş Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……43

Çizelge 4.4. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……44

Çizelge 4.5. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……44

Çizelge 4.6. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Okul Türü Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……45

Çizelge 4.7. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Okul Yeri Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……46

Çizelge 4.8. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Görev Unvanı Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……46

Çizelge 4.9. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Cinsiyet Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……47

Çizelge 4.10. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Yaş Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……48

Çizelge 4.11. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Mesleki Kıdem Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları…….49

Çizelge 4.12. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Okul Türü Durumu Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……..50

Çizelge 4.13. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Okul Yeri Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……51

Çizelge 4.14. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Görev Unvanı Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları……..52

ŞEKİL DİZİNİ

Şekil 3.1. Örgütsel Stres Ölçeği Güvenirliği…….38

Şekil 3.2. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları……40

EKLER DİZİNİ

EK-1.Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği……72

EK-2. Stresle Başa Çıkma Yolları Ölçeği…….73

EK-3. Etik Kurul İzni……74

EK-4. Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yolları Ölçekleri Kullanım İzni…….75

1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumuna, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlıklarına ve araştırmanın anahtar kelimelerini oluşturan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Eğitim, insanlık tarihi boyunca varlığını sürdüren ve toplumsal yaşamın ayrılmaz bir parçası haline gelen bir olgudur. İnsan, toplum içinde diğer bireylerle etkileşim kurmak, sosyal yaşamını sürdürebilmek ve hızla gelişen teknolojiye uyum sağlayabilmek için sürekli öğrenme süreci içerisinde yer almak zorundadır. Bu durum, yalnızca bireylerin gelişimine katkı sunmakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel ilerlemesine de önemli ölçüde destek sağlar.

Eğitim, toplumu oluşturan tüm kurumların görevlerini eğitim açısından şekillendirmesine katkı sağlar. Bu süreçte eğitim, toplumsal kurumlara dinamizm kazandırır ve birey üzerinde etkili olarak bu sorumluluğun yerine getirilmesini destekler (Aydın, 2007, s.169).

Geçmişten günümüze değin insanlar her ihtiyaçlarını tek başına karşılayamadıkları için bir arada hareket etmiş ve dolayısıyla da örgütleri oluşturmuşlardır. Bu doğrultuda, örgüt içerisindeki insan kaynaklarının ve maddi kaynakların, belirlenen amaçlara uygun biçimde etkin olarak kullanılması örgütün devamlılığına katkı sağlayabilir. Eğitim örgütleri olan okullarda da bu durum benzerlik gösteriyor denebilir. Eğitim yönetiminde bir alt dal olan okul yönetiminde hem okul içindeki hem de dış çevredeki bireylerin okulun hedefleri doğrultusunda yönlendirilmesi önemlidir. Bu nedenle okul yöneticilerinin yalnızca eğitim yönetimi konusunda değil, aynı zamanda davranış bilimleri alanında da yeterli bilgi ve beceriye sahip olmaları beklenmektedir (Bursalıoğlu, 2000).

Örgütü genel anlamıyla toplumsal gereksinimlerin karşılanabilmesi adına birden fazla bireyin bir araya gelerek beraber çalıştıkları, toplumsal açık bir sistem şeklinde tanımlamak mümkündür (Pehlivan, 1993). Ayrıca örgütleri, insanlar ve insanların ilişkilerini düzenlemekte olan sistem ve basamaklardan oluşmuş bir bileşim şeklinde yorumlamak da mümkündür (Çalık, 1998). Örgüt bir yapı, yönetim de bu yapıyı harekete geçiren güçtür. Aynı zaman da örgüt, üyeleri arasında ilişki

oluşturan bir örüntüdür. Örgütün kendine benzer bir diğer örgütlerle olan ilişkileri, örgütlerde bağ oluşturur. Bu ilişkilerin kalitesi, örgütün verimliliğini etkiler. (Bursalıoğlu, 1987). Eğitim kurumları, insan ilişkilerinin en yoğun yaşandığı örgütler arasında yer alır. Eğitim hizmetlerinin hedeflerine ulaşmasında temel sorumluluk, bu hizmetleri sunan okullara, okul yöneticilerine ve öğretmenlere aittir. Ancak okulların verimli işlemesini engelleyen başlıca sorunlardan biri stres olarak öne çıkmaktadır. Stres, organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının zorlanması, tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur (Baltaş, 1984). Bu nedenle stresin bireylerin davranışlarını, iş performanslarını ve iş arkadaşlarıyla kurdukları iletişimi etkileyen önemli bir durum olduğu ortaya çıkmaktadır. Tüm toplumsal kurumları ve örgütleri etkileyen stres olgusu, eğitim sistemi içerisindeki okulları ve onun en önemli paydaşı olan öğretmeni de etkilemektedir. Bu bağlamda, ülkemizde geçmişten günümüze okullardaki stresi ve öğretmenlerin stres durumlarını inceleyen çeşitli çalışmalar (Aslan, 1995; Aydın, 2004; Bakırcı, 2012; Çolak, 2017; Göksoy, Arıcan ve Eriş, 2015; Günbayı ve Tokel, 2012) yapılmıştır. Bu çalışmalarda, okulların kendine özgü yapı ve işleyiş özellikleri sonucu ortaya çıkan stres durumlarının, öğretmenlerin performansını çoğu zaman olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır. Benzer biçimde, uzun süreli stres, çalışanlarda fiziksel ve psikolojik yönde olumsuz etkilerde bulunarak onların sağlığına zarar vermektedir. Stresin azaltılması çalışanın örgüte katkısını artıracağı gibi, onun iş doyumunu da yükseltecektir (Balcı, 2000). Eğitim örgütleri, sürekli değişen toplumsal, kültürel ve teknolojik koşullardan doğrudan etkilenmektedir. Özellikle son yıllarda eğitim politikalarının sık sık güncellenmesi, teknolojik yeniliklerin eğitim süreçlerine entegre edilmesi ve toplumun eğitimden beklentilerinin artması, okul yöneticilerinin üzerindeki baskıyı artırmaktadır. Bu durum, yöneticilerin örgütsel stres yaşamalarına ve görevlerini yerine getirirken çeşitli zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Eğitim kurumlarının verimli bir şekilde yönetilmesi, yalnızca öğrencilerin akademik performansına değil, aynı zamanda öğretmenlerin motivasyonuna ve okulun genel iklimine de yansımaktadır. Bu nedenle okul liderliği uygulamalarının kapsamlı bir şekilde ele alınması, eğitim sisteminin iyileştirilmesi açısından kritik görülmektedir.

Literatürde yapılan çalışmalar, okul yöneticilerinin çok boyutlu bir görev alanına sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitim-öğretim süreçlerinin düzenlenmesi, personel yönetimi, bütçeleme, öğrenci hizmetlerinin yürütülmesi, okul-aile iş birliği ve dış paydaşlarla ilişkilerin geliştirilmesi gibi geniş bir sorumluluk alanı, yöneticilerin görev tanımları içerisinde yer almaktadır (Grissom vd., 2013; Spillane & Hunt, 2010). Bu çeşitlilik, yöneticilerin yalnızca akademik liderlik değil, aynı zamanda yönetsel, mali ve sosyal liderlik rollerini de üstlenmelerini gerektirmektedir. Bununla birlikte, yöneticilerden beklentilerin sürekli artması onların hem kişisel hem de mesleki gelişimlerini sürdürmelerini zorunlu kılmaktadır. Değişen eğitim yaklaşımlarına ve çevresel koşullara uyum sağlamak, kurumları sürekli olarak geliştirmek ve çağın gerektirdiği yenilikleri uygulamaya koymak, yöneticilerin temel sorumlulukları arasında yer almaktadır. Ancak görev ve sorumlulukların bu kadar geniş ve karmaşık olması, onların iş performanslarını olumsuz yönde etkileyebilmekte, karar alma süreçlerinde zorluklar yaratabilmekte ve iş tatminini azaltabilmektedir. Bu bağlamda yöneticilerin, çözmeleri gereken sorunların sayısı ve niteliği de artmaktadır.

Nitekim araştırmalar, okul yöneticilerinin karşılaştıkları güçlüklerin yalnızca eğitim sisteminden değil; aynı zamanda öğretmenlerden, öğrencilerden ve velilerden kaynaklanan çeşitli sorunları da kapsadığını göstermektedir (Dağlı & Han, 2017; Karadaş vd., 2023; Kazak & Evirgen, 2024; Yetim & Toprakçı, 2020). Okul yöneticisinin temel görevlerinden biri, okulun tüm paydaşlarını ortak değerler etrafında bir araya getirmek ve kurumun amaçlarının benimsenmesini sağlamaktır. Bu doğrultuda yöneticilerin öğretmenlerle iş birliği içinde hareket etmeleri, ekip çalışmasını teşvik etmeleri ve kapsayıcı bir yönetim anlayışını benimsemeleri gerekmektedir (Arslanargun & Bozkurt, 2012). Karar alma sürecinden değerlendirmeye kadar tüm yönetim aşamalarının çalışanlarla sürekli iletişim kurularak yürütülmesi, okulun hedeflerine ulaşmasını kolaylaştırmaktadır (Pauley, 2010). Eğitim yöneticilerinden, insana odaklanan bir yaklaşım sergilemeleri; özellikle öğretmenler başta olmak üzere tüm personelin eğitim ve öğretime karşı olumlu duygular geliştirmesini sağlamaları; isteyerek ve motive bir şekilde okul ortamında çalışmalarını teşvik etmeleri; okula aidiyet duygusu kazandırarak kurumla bütünleşmelerine katkıda bulunmaları beklenmektedir (Can, 2002). Eğitim

kurumlarında görev yapan yöneticilerin, hangi etmenlerin ne düzeyde strese yol açtığını ve bu stresin çalışanlar üzerindeki etkilerini doğru analiz edebilmeleri, personel verimliliğini artırma açısından kritik bir rol oynar. Çalışanların stresten uzak bir ortamda görev yapmaları ya da var olan stresin kurumsal hedefler doğrultusunda yönetilmesi, verimliliğin sürdürülebilmesi için oldukça önemlidir. Stresli bir okul ortamı, yöneticilerin verimliliğini düşürmekle kalmaz; aynı zamanda bu olumsuzluk, tüm kurum çalışanlarına, öğrencilere ve velilere kadar geniş bir etki alanına yayılabilir. Yönetimsel sorumluluklar, öğretmen / öğrenci / veli ilişkileri, bütçe yönetimi, eğitim politikalarındaki değişiklikler ve kriz durumları yöneticiler için orgazisyonel stres kaynakları arasında öne çıkıyor. (Şan-Oğuz, ve Katıtaş, 2024). Bu tür etkilerin minimize edilebilmesi ise, yöneticilerin stresli durumlardan personelini koruyabilmesi ve stres yönetimi konusunda bilgi ve becerilerini sürekli olarak geliştirmeleri ile mümkün olacaktır.

Okullarda hem girdilerin hem de süreçlerin merkezinde insan yer aldığı için diğer örgüt türlerinden farklı ve daha özgün stres kaynakları ortaya çıkabilmektedir. Bu durum, eğitim kurumlarında görev yapan yöneticiler ile öğretmenlerin stresle başa çıkma konusunda yetkinlik sahibi olmalarını zorunlu kılmaktadır (Kayum, 2002). Günlük yaşamda tamamen stresten uzak bir hayat ne kadar mümkün değilse toplumun temel yapı taşlarından biri olan okullardaki iş hayatının da bütünüyle stressiz olması o oranda gerçek dışıdır. Bu nedenle, stresi çağdaş örgüt ve yönetim yaklaşımlarının da işaret ettiği üzere, toplumsal ve kurumsal yaşamın kaçınılmaz bir gerçeği olarak görmek ve akılcı yönetim stratejileri geliştirerek onunla etkili biçimde mücadele etmek gerekmektedir (Aslan, 1995). Tüm bu bilgiler, Hakkari ilinde çalışan okul yöneticilerinin stres kaynaklarının incelenmesini önemli kılmakta; okul yöneticilerinin stres kaynaklarının tespit edilmesinin ve bu inceleme sonucunda alınacak önlemlerin Hakkari'deki eğitim yöneticisi olan okul müdürlerinin daha sağlıklı bir düzeye kavuşması dolayısıyla da eğitim başarısına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Hakkari ilindeki okul yöneticilerin durumlarına göre stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini ortaya koymak, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yollarının ortaya konması amaçlanmaktadır. Bu genel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları;

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Mesleki kıdem

d) Eğitim durumu

e) Okul türü

f) Okul yeri

g) Görev unvanı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma yolları;

a) Cinsiyet

b) Yaş

c) Mesleki kıdem

d) Eğitim durumu

e) Okul türü

f) Okul yeri

h) Görev unvanı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ile stresle başa çıkma yolları arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Araştırmanın İlgisi ve Önemi

Eğitim örgütleri bağlamında değerlendirildiğinde, sürekli değişen eğitim politikaları, hızla ilerleyen teknolojik gelişmeler ve toplumun artan eğitim beklentileri, okul yöneticileri üzerinde ciddi stres baskıları oluşturabilmektedir. Okulların etkili biçimde yönetilmesi, yalnızca öğrencilerin akademik başarısı üzerinde değil, aynı zamanda öğretmenlerin motivasyonu ve genel okul ikliminin üzerinde de etkili olabilmektedir. Okul müdürü; ders okutmanın yanında kanun,

tüzük, yönetmelik, yönerge, program ve emirlere uygun olarak görevlerini yürütmeye, okulu düzene koymaya ve denetlemeyle yetkilidir. Müdür, okulun amaçlarına uygun olarak yönetilmesinden, değerlendirilmesinden ve geliştirmesinden sorumludur (İlköğretim Kurumları Yönetmeliği). Bu kadar kapsamlı ve çok yönlü görevler, yöneticilerin iş performansları, karar alma süreçleri ve iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Ayrıca, yöneticiler öğretmenlerden, velilerden, öğrencilerden ve eğitim sisteminin kendisinden kaynaklanan pek çok zorlukla karşı karşıya kalabilirler.

Eğitim öğretim süreçlerinin verimli geçmesinin bir yolu da yöneticilerin örgütsel stres kaynaklarının belirlenerek bu stres kaynaklarının çözüm yollarına erişmekten geçer (Büyükşahin, 2015). Bu durumda yöneticilere çözüm önerileri getirilebilir ve stresin önüne geçmek ya da azaltmak konusunda adımlar atılabilir. YÖK Tez Merkezi'nde yapılan stres kaynakları ve eğitim öğretim filtreli taramada stres kaynakları ile ilgili pek çok sayıda (86) araştırma olduğu görülmüştür. Fakat bu çalışmaların büyük kısmı öğretmenlerle ve genelde şehir merkezlerinde görev yapan öğretmenlerle (73) yapılan araştırmalardan oluşmaktadır. Bu çalışma, okullarda görev yapan yöneticilerin de örgütsel stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini ortaya koyması bakımından yapılan diğer çalışmalardan ayrılmaktadır.

1.4. Varsayımlar

Bu çalışma, aşağıdaki varsayımlar doğrultusunda yürütülmüştür:

1. Araştırmaya katılan okul yöneticileri ilgili ölçekleri doğru ve samimi şekilde yanıtlamıştır.
2. Kullanılan veri toplama araçları araştırmada kullanılacak bilgileri elde etmede yeterli sayılmaktadır.
3. Araştırmaya katılan tüm okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları ile ilgili bir algılarının olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları şunlardır:

1. Araştırma, Hakkari ilinde görev yapan okul yöneticileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
3. Araştırma, kullanılan ölçme araçları ve bu araçlarla toplanan verilerle sınırlıdır.

2. LİTERATÜR TARAMASI

Bu bölümde kuramsal çerçeve kapsamında araştırma için öneme sahip kavram ve bu kavramlara ait alt başlıklara yer verilmiştir.

2.1. Stres

Organizmada görünmez bir güç olarak varlığını hissettiren stres kavramı Latince kökenlidir ve *"estrica"* kelimesinden türemiştir. Hans Selye 1930 yılında ilk defa stres kavramını ortaya atarak, stresin organizma üzerindeki fizyolojik etkilerine dikkat çekmiştir. 17. yüzyılda felaket, öfke, keder, üzüntü, acı anlamlarında kullanılan bu kavram toplumun genel algısıyla beraber değişime uğramıştır. 19. yüzyılda ise önemini artırarak; güç, baskı ve zorluk gibi anlamlar edinmiştir (Aydın, 2020). En bilinen stres tanımlarından biri McGrath'a aittir. McGrath (1970), stresin organizma ile çevresi arasındaki etkileşimde talepler ile başa çıkma yetenekleri arasında dengenin bozulması sonucu ortaya çıktığını belirtmektedir. Sabuncuoğlu (1996) ise stresi, bireyin uyum kapasitesinin zorlandığı ve psikolojik ya da fiziksel baskı altında verdiği tepkiler olarak tanımlamıştır.

Baltaş ve Baltaş (2002), stresi organizmanın fiziksel ve psikolojik sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi sonucu ortaya çıkan bir durum olarak tanımlamaktadır. Eren (2001) ise stresi, bireylerin davranışlarını, iş performansını ve sosyal ilişkilerini etkileyen bir olgu olarak ifade etmektedir. Can (1999), stresi organizmaya yönelen tüm fizyolojik ve patolojik etkilerin sert ve kaba biçimde ortaya çıkması olarak açıklamaktadır. Işıkhan (2004) ise stresi, kişinin belirli bir uyarana karşı aşırı psikolojik ve fiziksel taleplere uyum sağlama sürecinde verdiği tepkiler olarak tanımlamaktadır. Geçmişten günümüze kadar uzanan süreçte, stres kavramı için tek ve evrensel bir tanım yapmak oldukça güçtür. Bunun temel nedeni, her meslek grubunun stres kavramını kendine özgü bağlamlarda ve farklı anlam yükleriyle değerlendirmesidir. Genel anlamda stres; bireyin davranışlarını etkileyen ve kişisel, çevresel ya da örgütsel faktörlerin etkisiyle içsel değişimlere yol açan bir durumdur (Elbir, 2022). Psikoloji alanında ise stres, bireyin algıladığı uyaranlara karşı gösterdiği zihinsel, fiziksel ve bilişsel tepkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Kinman & Jones, 2005; Aydın, 2020). Bu tepkiler, bireyin

duygusal, bilişsel veya sosyal işleyişini düzenlemek amacıyla yeni davranış biçimleri geliştirmesini gerekli kılar (Cüceloğlu, 2009). Böylece birey, bozulan içsel dengesini yeniden kurmaya çalışır. Stres, bazı durumlarda birey üzerinde yoğun baskı oluşturabilirken, kimi zaman da güçlü bir motivasyon aracı olarak işlev görebilir (Budak, 2003). Hatta bazı koşullarda, kişinin tehdit altında hissettiği anlarda güven hissi veren bir unsur gibi de değerlendirilebilmektedir (Baltaş, 2002). Gerek iş hayatında gerekse sosyal yaşamda sürekli karşılaşılan stres, modern insanın çevresiyle kurduğu etkileşimden doğan hem fiziksel hem de psikolojik bir yanıt olarak kabul edilmektedir (Manaf, 2020). Bu çerçevede, okul yöneticilerinin yaşadığı stres ise, görev ve sorumluluklarının getirdiği baskıların sonucu olarak ortaya çıkan bedensel ve ruhsal bir zorlanma süreci şeklinde tanımlanabilir (Can, 2022).

Stres; öfke, kaygı, huzursuzluk, gerginlik ve duygusal çöküntü gibi olumsuz duygularla birlikte anılan ve insan yaşamının ayrılmaz bir unsuru haline gelen yaygın bir olgudur. (Tutar, 2009). Diğer sosyal kurumlar gibi eğitim kurumları da toplumun ihtiyaçlarını karşıladıkları sürece varlıklarını sürdürebilmiş; bu işlevi yerine getiremediklerinde ise önemlerini kaybetmişlerdir. Eğitim örgütleri, belirli toplumsal hedeflere ulaşmak amacıyla yapılandırılmış yapılardır. Bu hedeflere ulaşabilmek için etkili ve verimli bir şekilde faaliyet göstermeleri gerekmektedir. Eğitim hizmetlerinin başarıyla sunulmasında en büyük sorumluluk ise doğrudan bu hizmetleri üreten okullara, onların yöneticilerine ve öğretmenlerine aittir. (Hatiboğlu, 2014). Toplumun temel yapı taşlarından biri olan okullar, geleceğin bilinçli ve donanımlı bireylerini yetiştiren kurumlar olarak yüksek verimlilik ve etkinlikle işleyen yapılar hâline getirilmelidir. Eğitimin esas amacı, bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirerek onları topluma sorumluluk sahibi yurttaşlar olarak kazandırmaktır (Milli Eğitim Temel Kanunu). Eğitim sistemi ve onun bir parçası olan okullar, tüm çabalarını öğrencilerin gelişimine odaklamaktadır; öğrenciler için vardır ve onların geleceğe hazırlanmasını amaçlar. Bir toplumu oluşturan bireylerdir; bu bireylerin sahip olduğu nitelikler, toplumun genel yapısını ve düzeyini belirler. İnsanların düşünce tarzları, tutumları ve davranış biçimleri nasıl şekillenmişse, bu durum toplumun genel karakterine de yansır. Bu nedenle, dünya üzerindeki toplumların karakteristik özellikleri, o toplumu oluşturan bireylerin

kişilik yapılarının bir yansımasıdır. Çocuklar eğitimin girdileri ve çıktılarıdır. Onların iyi ve istenilen nitelikte yetişmesi temel hedeflerdendir (Uğur, 2006). Stres, sonucu belirsiz ancak birey açısından önemli olan bir durum, zorluk ya da taleple karşılaşıldığında ortaya çıkan bir deneyimdir. Bireyin, çevresinden gelen tehdit edici uyaranlara veya aşırı yük oluşturan koşullara verdiği fizyolojik ve psikolojik tepkiler şeklinde tanımlanabilir (Tınaz, 2005). Özellikle iş yaşamında stres, çalışanların verimliliğini ve etkinliğini olumsuz etkileyerek kalite kayıplarına neden olmakta; bununla birlikte bireyde kaygı, gerginlik, endişe gibi duygusal sorunlara ve çeşitli sağlık problemlerine yol açabilmektedir.

Stres süreci Selye (1932) tarafından General Adaptation Syndrome (Genel Adaptasyon Sendromu) veya Biological Stress Syndrome (Biyolojik Stres Sendromu) şeklinde adlandırmıştır. GAS "Alarm Dönemi", "Direnç Dönemi" ve "Tükenme Dönemi" şeklinde üç aşamadan oluşmaktadır (Bieliauskas, 2019, Yurdakoş, 2005). Alarm döneminde strese maruz kalan kişinin bedeni ilk belirtileri göstermeye başlar. Belirtilerden en bilineni savaş ya da kaç tepkisidir. Böyle bir süreçte birey sorundan uzaklaşma veya ona karşı kendini savunma tercihinde bulunur. Direnç döneminde bireyin karşılaştığı stres kaynağı kendini göstermeye devam etmektedir ve bedeni bu duruma uyum sağlamaya başlamıştır. Beden uzun süre strese maruz kalmanın getirdiği olumsuz etkilerle mücadele etmeye başlar. Bu dönemin belirtileri arasında hassasiyet, hayal kırıklığı, konsantrasyon zayıflığı gibi göstergeler sayılabilir. Bu durum uzun süre devam edecek olursa tükenmişlik dönemini getirebilir. Tükenmişlik döneminde artık uzayan veya kronikleşen stresten söz edilmektedir. Fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenmişliğin yaşandığı bu dönemde bitkinlik, depresyon ve anksiyete gibi belirtiler görülebilmektedir (Crevecoeur, 2016; Fischer vd., 2020).

Cüceloğlu (1991) strese yol açan olayların ikiye ayrılabileceğini belirtmektedir. İlk grup, organizmanın içinden ya da dış çevresinden gelen uyarıcılardan oluşurken; ikinci grup, bedensel ve psikolojik nitelikli uyaranları içermektedir. Cüceloğlu'na göre, bireyin maruz kaldığı stresin düzeyi ve bu stresle nasıl başa çıkacağı, kişinin yaşantıları ile olayları yorumlama biçimiyle yakından ilişkilidir.

2.2. Örgütsel Stres

İş yaşamı, bireyin yaşamında büyük bir etkiye ve öneme sahiptir. İş yerinde yaşanan stres, bireyin hem kişisel yaşamında hem de profesyonel ortamda zorluklar yaşamasına yol açabilir. Örgütsel stres, bireyin yaşamını ve örgütün işleyişini önemli ölçüde etkileyebilecek bir faktördür (Aşkun, 2006). Örgütler, faaliyetlerini sürdürebilmek ve devamlılıklarını sağlamak amacıyla üyeleri arasındaki ilişkileri düzenleyen yapılar olup, temel hedefleri örgütün ihtiyaçlarını karşılamak ve belirlenen hedeflere ulaşmaktır (Kondalkar, 2020). Açık sistemler olarak tanımlanan örgütler, dış çevre koşullarından sürekli olarak etkilenir (Aydın, 2020). Hem açık sistem özellikleri hem de çevresel faktörlerin varlığı, örgütlerde davranışsal süreçlerin gelişmesine yol açar ve bu durum örgütlerin hem fiziksel hem de psikolojik bir dinamiğe sahip olduğunu gösterir (Göl, 2019). Örgütleri oluşturan bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olmaları, özellikle yüksek sorumluluk gerektiren ekiplerde baskı altında çalışmayı zorunlu kılar ve bu baskı stresli durumları tetikler (Aydın, 2020). Bu tür kaygı ve stres, çalışanların ve örgütlerin performansını olumsuz etkileyebilir (Contreras & González, 2020). Çalışanların stres düzeyleri, örgütsel motivasyonun düşmesine, iş verimliliğinin ve kalitesinin azalmasına, yaratıcı düşünceye engel olmasına ve çeşitli zihinsel ile fiziksel sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir (Aydın, 2020; Bağcı, 2023). Bu bağlamda, okul yöneticilerinin stres yönetimi hem bireysel sağlıkları hem de eğitim kurumlarının etkinliği açısından son derece önemlidir. Bu çerçevede, örgüt yöneticilerinin çalışanlar üzerinde stres yaratabilecek unsurları tespit ederek gerekli müdahalelerde bulunmaları, olası sorunların önlenmesinde kritik bir rol oynamaktadır (Racapova & Tekin, 2019; Arıcı, 2020). Özellikle eğitim sektöründe görev yapan yöneticilerin stres yönetimi becerilerini geliştirmeleri hem kendi verimliliklerini hem de ekiplerinin iş performansını olumlu yönde etkileyebilir (Atalay, 2022). Eğitim kurumlarının genel işleyişindeki başarı, büyük ölçüde yöneticilerin stresle başa çıkma yeterliliklerine bağlıdır. Bu doğrultuda, okul yöneticilerinin stres yönetimi konusunda bilinçlendirilmesi ve gerekli destek mekanizmalarının oluşturulması, kurumların hem başarısına hem de uzun vadeli sürdürülebilirliğine önemli katkılar sağlayacaktır (Arıcı, 2020). Örgütsel stres, birey ile örgüt arasındaki etkileşimlerden doğan, kişisel farklılıklara göre

değişebilen ve bireyin olağan işlevlerini aksatmasına yol açan bir olgu olarak değerlendirilebilir. (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004).

Örgütsel stres; literatürde iş baskısı, mesleki stres, endüstriyel stres ve çalışma stresi gibi benzer kavramlarla eşdeğer şekilde kullanılmaktadır. (Temizkan, 2004). Akgündüz (2006)'e göre örgütsel stres; bireyin çevresiyle kurduğu ilişkilere bağlı olarak ortaya çıkan, kişisel farklılıklar ve psikolojik süreçlerden etkilenen, bireye aşırı düzeyde zihinsel ya da fiziksel yük getiren dışsal durum, olay ya da çevresel etkenlere verilen bir tepkidir. Aynı zamanda kişi ile iş arasındaki etkileşimlerden kaynaklanan ve bireyin olağan işlevlerini yerine getirmesini zorlaştıran değişimlere yol açan bir durumdur. Örgütsel stresin ortaya çıkmasında; bireyin kişilik özellikleri, tutumları, sağlık durumu, denetim odağı, yaşamındaki değişimlerin sıklığı, yetenek ve ihtiyaçları, içe ya da dışa dönüklüğü gibi kişisel etkenlerin yanı sıra, mesleki koşullar da önemli rol oynamaktadır. Bu koşullar arasında rol belirsizliği, rol çatışmaları, görevlerin aşırı yüklenmesi ya da yetersiz kullanımı, insan yönetimi sorumluluğu, karar alma süreçlerine yeterince katılamama ve iş güvencesinin eksikliği gibi faktörler sayılabilir. (Balcı, 2000; Pehlivan, 1995). Çalışanların görevleri ve çevrelerindeki kişilerle olan ilişkilerinden doğan örgütsel stres, bireylerin alışılmış davranış biçimlerinden sapmasına neden olabilmektedir. (Kırıcı, 2010). Çalışanın yaşadığı stres nedeniyle ortaya çıkan devamsızlık, tükenmişlik, güven eksikliği, düşük performans ile iletişim ve etkileşimde yaşanan problemler, yalnızca bireyin değil, aynı zamanda kurumun da karşı karşıya kaldığı sorunlardır. (Manning ve Preston, 2003). İşle ilgili faktörlerle ilişkilendirilen örgütsel stres, iş görenin görevleriyle kurduğu ilişki sonucu gelişen ve onun çalışma düzenini olumsuz etkileyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. (Beehr ve Newman, 1978; Kahn vd., 1992). Örgütsel stresin çalışanlara olan etkileri hem kişisel düzeyde hem de kurumun işleyişi açısından kritik bir öneme sahiptir.

Bir dizi özelliklerden oluşan örgütsel stres şunlardır:

i. Örgütsel stres, bireyin iş ortamında kaygı, endişe ve benzeri duygulara kapılarak stres yaşamasına zemin hazırlar.

ii. Bireyin sosyal yaşamı ve çevresiyle olan etkileşimleri üzerinde olumsuz yansımalar oluşturur.
iii. Çalışma ortamında bireyde fiziksel, duygusal, zihinsel ve davranışsal düzeyde çeşitli olumsuz etkiler gözlemlenebilir.
iv. İş yerindeki performansın düşmesi, verimlilik kaybına sebep olur.
v. Kişi, işine karşı ilgisini kaybedebilir ve işe devam etmek istemeyerek işi bırakma eğilimi gösterebilir.
vi. Çalışma hayatındaki belirli normlara ve değer yargılarına uyum sağlamakta zorluk çekebilir.
vii. Birey, sorumluluklarını yerine getirirken stresli durumlarla karşılaşabilir. (Aydın 2004)

2.3. Örgütsel Stres Kaynakları

İş yaşamında örgütsel stresin nedenleri, literatürde farklı araştırmacılar tarafından çeşitli boyutlarda ele alınmıştır. McGrath (1976), örgütsel stresin kaynaklarını altı temel kategori altında sınıflandırmaktadır: görevle ilgili baskılar, rol çatışmaları ve belirsizlikleri, bireyin davranışsal çevresiyle ilişkili stres unsurları, fiziksel çalışma koşullarından doğan stres, sosyal ilişkilerden kaynaklanan baskılar ve bireyin içsel özelliklerinden ileri gelen stres faktörleri. Örgütsel stres altında kalan bireyler çoğunlukla sürekli bir kaygı ve huzursuzluk hali yaşayabilmektedir. Bu durum çalışanların iş arkadaşlarıyla sağlıklı iletişim kurmalarını engelleyerek ekip içindeki uyumun bozulmasına yol açabilir. Stresin etkisiyle bireyler işlerine karşı ilgisizlik gösterebilir, motivasyon kaybı yaşayabilir ve bu da genel iş verimliliğinde düşüşe neden olabilir. Ayrıca stres, kurallara uyum sağlama sürecini zorlaştırabilmektedir. Bu tür stresli süreçler, yalnızca iş yaşamını değil bireyin fiziksel sağlığını, sosyal ilişkilerini ve psikolojik durumunu da olumsuz etkileyerek hem kendisine hem de çevresine yönelik olumsuz davranışların ortaya çıkmasına yol açabilmektedir (Selye, 1976; Luthans, 2011; Aydın, 2010).

Stres, bireyde çeşitli fiziksel belirtilerle kendini gösterebilir. Bu belirtiler, hem ani ve travmatik bir olayın ardından ortaya çıkabilir hem de uzun süreli stresli yaşam koşullarının birikimli etkisiyle gelişebilir. Kişide öfke, gerginlik, depresyon,

endişe ve huzursuzluk gibi duygusal dalgalanmalara neden olabilir. Bu durum, iş yaşamında dikkat dağınıklığına, motivasyon eksikliğine ve görevlerde performans düşüklüğüne yol açabilir. Ani ruh hâli değişiklikleri, kontrolsüz öfke tepkileri, hayattan keyif alamama ve işe karşı isteksizlik gibi belirtiler de stresin psikolojik boyutlarını yansıtan önemli göstergelerdendir (Aydın, 2008). Örgütsel stres, bireyde sağlıksız alışkanlıkların gelişmesine zemin hazırlayabilir; özellikle sigara, alkol ya da madde kullanımında artış bu süreçte sıkça görülebilir. Bunun yanı sıra, işe geç kalma, devamsızlık, dikkat eksikliği, işten uzaklaşma ve performans düşüşü gibi davranışsal sorunlar da örgütsel stresin yaygın sonuçları arasındadır. Bu olumsuzluklar içerisinde en dikkat çekeni performansın azalmasıdır; çünkü çalışan, kurumsal hedeflerle uyumlu bir şekilde üretken olamadığında, görevdeki yeterliliği sorgulanabilir hâle gelir. Aynı zamanda, iş doyumundaki azalma da stresin önemli bir göstergesi olarak öne çıkar. Çalışma ortamının destekleyici olmaması ya da koşulların çalışan lehine gelişmemesi durumunda, birey işinden tatmin olmayabilir. Ancak birey, yeteneklerine ve ilgi alanlarına uygun bir pozisyonda çalıştığında hem kişisel tatmin sağlar hem de işin genel verimliliğine katkıda bulunur; bu da hem maddi hem manevi anlamda olumlu sonuçlar doğurur. Öte yandan, bireyin kişisel ihtiyaçlarının göz ardı edilmesi; işe yönelik isteksizlik, tatminsizlik ve örgütsel uyumsuzluk gibi durumlara neden olabilir. Devamsızlık ya da işe sürekli gitmeme davranışları da bu sürecin önemli yansımalarındandır. Bir kişinin, gerekçe göstermeksizin belirli bir işe devam etmeme durumu, örgütsel devamsızlık olarak tanımlanır. Bu durum, işyerindeki performansı ve verimliliği olumsuz etkileyerek, işin gerektirdiği kazancı düşürür ve maliyetleri artırır. Devamsızlığın çeşitli nedenleri olabilir; bunlar arasında düşük maaş, zorlu çalışma koşulları, moral kaybı yaratan durumlar, iş tatminsizliği, monotonluk, uyum problemleri ve bireyin beklentilerinin karşılanmaması sayılabilir. (Aşkun, 2006). Luthans (1992), örgütsel stresin kaynaklarını dört ana kategoriye ayırmıştır: örgütsel politikalar, yapısal özellikler, fiziksel ortam ve örgütsel süreçler. Eroğlu (2006) stresin nedenlerini altı temel başlık altında toplamış; genel stres faktörleri, fiziki çevre koşulları, ekonomik durum, sosyal yaşam, çalışma koşulları ve kişilik özellikleri olarak sınıflandırmıştır.

Alan yazında örgütsel stres kaynaklarına dair çeşitli sınıflandırmalara rastlanmaktadır. Luthans (2011) örgütsel stres kaynaklarını dört sınıfta incelemiştir:

1. Yönetimsel politika ve stratejiler: Örgütün küçülmesi, artan rekabet baskıları, ödül sistemleri, vardiya düzenlemeleri, bürokratik prosedürler ve teknolojinin hızla gelişmesi gibi faktörler,

2. Örgütsel yapı ve tasarım: Merkezileşme ve resmiyetin artması, emir-komuta yapısı ile kurmaylar arasındaki çatışmalar, belirli bir alanda uzmanlaşma, rol belirsizlikleri ve çatışmaları, gelişim fırsatlarının kısıtlı olması, sınırlayıcı ve güvensiz bir örgüt kültürünün varlığı gibi durumlar,

3. Örgütsel süreçler: Ağır kontrol sistemleri, yalnızca aşağıdan yukarıya doğru iletişim, performansa ilişkin geri bildirim eksiklikleri, merkeziyetçi karar alma süreçleri, karar alma aşamasında katılımın yetersizliği ve cezalandırıcı değerlendirme yöntemleri gibi uygulamalar,

4. Çalışma koşulları: Yoğun çalışan sayısı, gürültü, ısıtma ve soğutma sistemlerinin yetersizliği, hava kirliliği, yoğun kokular, güvenlik riski taşıyan ortamlar, tehlikeli koşullar, zayıf aydınlatma, fiziksel ve zihinsel yüklenmeler, zehirli maddeler ve radyasyon gibi etmenler.

Silah (2005), Aydın (2004) ve Şimşek vd. (2001) örgütsel stres nedenlerini şu şekilde özetlemişlerdir: Örgütsel stresin kaynakları arasında, kurum politikalarından doğan nedenler, örgütün yapısal özelliklerinden kaynaklanan faktörler, çalışma ortamının fiziksel koşulları, işin kendine özgü yapısı ile örgüt içindeki kişiler arası ilişkiler yer almaktadır.

Schafer, iş stresinin ortaya çıkmasına neden olan faktörleri şu şekilde sıralamıştır (Aydın, 2002,s. 24);

• Haksız ve yeterli olmayan performans değerlendirme
• Haksız ödeme
• Belirli olmayan politikalar
• İşin sürekli olarak değiştirilmesi
• İş tanımlarının idealist ve gerçek dışı olması
• Kariyer gelişimi ve terfi imkanlarının sınırlı olması
• Fazla resmi ve katı kuralların uygulanması

• Biçime fazla önem verilmesi
• İşin parçalanarak çok dar uzmanlık alanlarına ayrılması
• Örgüt içindeki bölümlerin birbirine olan yüksek bağımlılığı
• İletişim kalitesinin düşük olması
• Performansla ilgili geri bildirimlerin yetersizliği
• Hedeflerin net olmaması ya da hedefler arasında çelişki bulunması
• Temsilcilerin etkisiz ve yetersiz olması
• Eğitim ve geliştirme programlarının eksikliği

Aşağıda örgüt ile ilgili boyutlar Makro Düzeyde Örgütsel Stres Kaynakları adı altında gösterilmiştir (Aydın, 2002).

• Yoğun çalışma ortamı
• Gizliliğin sağlanması
• Mekânın düzenli ve işlevsel olmaması
• Zehirli kimyasal maddelerin bulunması
• Güvenlik tehlikesi
• Havanın kirli olması
• Radyasyona maruz kalma
• Gürültü ve titreşim sorunları
• Yetersi ve uygun olmayan aydınlatma
• Isınma ve havalandırma sistemlerinin yetersizliği
• Adil olmayan ve saygısız denetleyiciler
• Kabul edilme ve takdir eksikliği
• Güven eksikliği
• Rekabet ortamı
• Temsil ve sorumluluklarda yaşanan zorluklar
• Grup içinde ve gruplar arasında çatışmalar
• Tekdüze işler
• Zaman kısıtlaması ve acil iş teslim zorunluluğu
• İşin düşük beceri gerektirmesi
• Başkalarından sorumlu olma durumu
• Yetersiz veya aşırı istihdam
• Rol çatışmaları

• Rolün net olmaması
• Rolün yetersiz ya da aşırı derecede olması
• Rol ile konumun arasındaki uyumsuzluk

2.4. Eğitim Yöneticilerinin Stres Kaynakları

Günümüzün çalışanları ve yöneticileri, sürekli değişim gösteren, belirsizliklerle dolu ve yoğun rekabetin yaşandığı iş ortamlarında görev yapmaktadır. Bu koşullar, istikrarlı bir çalışma düzeninden uzak, çoğu zaman öngörülemeyen durumların hâkim olduğu bir atmosfer oluşturmaktadır. Eğitim yöneticileri de benzer zorluklarla karşı karşıyadır; sürekli olarak değişen eğitim sistemine uyum sağlama ve bu sistem içinde nitelikli bireyler yetiştirme sorumluluğu, onların stres düzeylerini artıran önemli etkenlerdendir. Eğitim alanında görev yapan yöneticiler ve çalışanlar, bu değişken yapıya ayak uydurabilmek için yoğun çaba gösterirken, aynı zamanda çeşitli güçlüklerle mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Eğitimle ilgili plan ve programların uygulanmasında çeşitli güçlüklerle karşılaşan eğitim çalışanları ve bu sürecin sorumluluğunu taşıyan yöneticiler, yüksek düzeyde stres ve baskı altında kalabilmektedirler. Kariyer hedeflerine ulaşamamak, düşük gelir düzeyi nedeniyle ailenin yaşam kalitesini yükseltememe hissi ya da terfi eden bireyin yeni görevine alışma sürecinde yaşadığı zorluklar gibi durumlar, bireyde stresin ortaya çıkmasına neden olabilir (Pehlivan, 2002). Ayrıca, uzun ya da düzensiz çalışma saatleri, kişinin özel yaşamına ayırabileceği zamanı kısıtlayarak stres düzeyini artırır. Çalışanların karşılaştığı iş yükü, stresin bir başka kaynağı olabilir. Özellikle yoğun görev talepleriyle başa çıkma çabası, bireyin hem fiziksel hem zihinsel olarak zorlanmasına yol açabilir. Bu tür yüklenmelere "niceliksel iş yükü" adı verilir; çalışan bu durumda zaman baskısı altında, yoğun bir tempo içinde çalışmak zorunda kalır. Öte yandan, "niteliksel iş yükü" ise kişinin elindeki bilgi, beceri veya kaynakların, işin gerektirdiklerini karşılamaya yetmemesi durumunda ortaya çıkar (Greenberg & Baron, 2000). Katz ve Kahn (1978), her iki iş yükü türünün de çalışanlar üzerinde yüksek düzeyde stres yarattığını ifade etmektedir. Eğitim kurumlarında görev yapan yöneticilerin sorumlulukları yalnızca pedagojik liderlikle sınırlı değildir. Okul yöneticileri, günlerinin önemli bir bölümünü okulun fiziki yapısının bakım ve onarımı, ısıtma sistemlerinin işlerliği, temizlik, yemek ve

barınma gibi hizmetlerin aksamadan yürütülmesini sağlamaya ayırmaktadır. Bu durum, yöneticileri sürekli olarak kaynak arayışına yönlendirmekte, iş yükünü artırmakta ve stres seviyelerini yükseltmektedir (Aydın, 2010; Balcı, 2013). Aynı zamanda, veli ve çevre beklentilerinin karşılanamaması, yöneticilerde zaman zaman yetersizlik duygusu oluşturarak ek bir baskı unsuru haline gelebilmektedir.

İşin monotonlaşması ve sıkıcı hale gelmesi, çalışanın tükenmişlik ve yorgunluk yaşamasına neden olmakla kalmaz, aynı zamanda gereksiz çatışmalar ve sürtüşmelerin de ortaya çıkmasına zemin hazırlar (Sabuncuoğlu, 1998, s. 57). Çeşitli araştırmalar, geleneksel stres kaynaklarından ziyade bu tür sıkıntıların daha fazla stres oluşturduğunu ortaya koymaktadır (Artan, 1986). Ayrıca, Pehlivan (2002), çalışma ortamındaki çeşitli unsurların; örneğin aydınlatma, sıcaklık, gürültü ve kalabalık gibi faktörlerin, bireylerin stresle karşılaşmasında önemli bir etkisi olduğunu vurgulamaktadır. Okul yöneticileri, okulda gerçekleşen her türlü olumsuz durumdan, hatta öğrencilerin okul dışındaki davranışlarından dahi sorumlu tutulabilirler. Bu durum, yöneticiler üzerinde yazılı olmayan bir sosyal baskı oluşturur. Öğretmenlerin, diğer yöneticilerin ve yardımcı personelin görevleri yönetmeliklerle tanımlanmış olsa da herhangi bir problem ortaya çıktığında okul müdürü sorumluluk üstlenir ve yaptırıma tabi tutulabilir. Bu, yöneticiler üzerinde ciddi bir baskı yaratır. Ayrıca, iş yerindeki performansının ve katkılarının belirsiz veya adil olmayan kriterlere göre değerlendirildiğini düşünen çalışanlar, haksızlığa uğradıklarını hissedebilirler. Eğer bir çalışanın örgüt içindeki terfisi amirlerinin değerlendirmelerine dayanıyor ve bu değerlendirmeler objektif, net veya adil ölçütlere göre yapılmıyorsa, bu durum önemli bir stres kaynağı haline gelebilir (Aydın, 2010; Balcı, 2013). Eğitim sistemindeki ödüllendirme mekanizmalarının çağdaş verim ölçütleriyle uyumsuzluğu, başarıların doğru bir şekilde değerlendirilememesi ve çalışanların belirsiz, objektif olmayan kriterlere göre değerlendirilmesi, eğitim çalışanlarında isteksizlik, iş bağlılığının azalması ve adaletsizlik duygusu yaratmaktadır (Aydın, 2010; Balcı, 2013). Bu durum aynı zamanda bireylerin stres seviyelerinin artmasına yol açmaktadır. Öte yandan, çalışanların takdir edilmesi, ödüllendirilmesi ve performanslarının fark edilmesi, onları manevi anlamda tatmin ederek iş motivasyonlarını güçlendirmektedir. Ancak işyerindeki teşvik eksiklikleri, çalışanlarda değersizlik hissi uyandırarak stresin

artmasına neden olabilmektedir (Luthans, 2011; Balcı, 2013). Eğitim kurumlarında hem öğretmenler hem de diğer personel ve yöneticiler açısından sürekli değişen kariyer yükselme sistemleri, birçok çalışan için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir (Aydın, 2010; Balcı, 2013). Sık sık değişen sistemler nedeniyle kazanılmış haklar göz ardı edilmekte, performans değerlendirme süreçleri ise objektiflikten yoksun olduğu için kariyer ilerlemesi zorlaşmaktadır. Liyakat çoğu zaman yeterince dikkate alınmamakta ve çalışanlar için net, ulaşılabilir hedeflere ulaşmak güçleşmektedir. Politikacı ilişkileri ise kariyer basamaklarında belirleyici olabilmektedir. Bu durum, iş tatminini ve çalışma motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek hedef belirleme sürecini zorlaştırmakta ve eğitimin verimliliğini azaltmaktadır. Yöneticiler, emeklerinin fark edilmeyeceğini ve katkılarının kariyerlerinde değer bulmayacağını düşündüklerinde, yalnızca belirlenen kurallara uymaya odaklanmakta, özveri göstermemekte ve bu durum, eğitimin doğasıyla çelişerek içsel çatışmalara yol açmakta ve stres yaratmaktadır (Luthans, 2011; Balcı, 2013).

Eğitim örgütlerinin, üretim süreçlerinde olduğu gibi sistematik bir şekilde geri dönüşüm veya telafi imkânı bulunmamaktadır (Aydın, 2010). Okula gelen her birey insan olduğundan, bu kişilerin yalnızca eğitimsel ve öğretimsel değil, aynı zamanda bedensel ve ruhsal sağlıkları, güvenlikleri, barınma, ısınma, beslenme, iyi alışkanlıklar edinme ve sosyalleşme gibi pek çok yönüyle de sorumluluk üstlenilmesi gerekmektedir (Balcı, 2013). Bu sorumlulukların başarıyla yerine getirilmesi yalnızca okulun resmi kurallarıyla değil, aynı zamanda etkili iletişim, dış çevre ilişkileri ve ailelerle öğretmenlerle yüz yüze kurulan ilişkilerle de mümkün olmaktadır. Ancak bu tür resmi olmayan etkileşimler yöneticilerin çok zamanını almakta ve diğer yönetsel görevlerin ertelenmesine neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra, okulların sınırlı kaynaklarla beklenen hizmeti sağlama arasındaki uçurum, yöneticiler için sürekli bir stres kaynağı hâline gelmektedir. Kaynak yaratmadaki zorluklar ve kimi zaman olanaksızlıklar, yöneticilerin yalnızca çalışma saatlerini değil, iş dışındaki yaşamlarını da etkileyen bir çaresizlik hissine yol açabilmektedir (Luthans, 2011).

Eğitim kurumları, büyük ölçüde aynı eğitim geçmişine, benzer bilgilere ve kültürel birikime sahip bireylerden oluşur. Sadece düşük bir oranda sınavla atanan okul yöneticileri dışında, çoğu okul yöneticisi öğretmenlerle aynı düzeyde eğitim almış kişilerdir. Diğer sektörlerdeki gibi, okul yöneticileri ile öğretmenler arasındaki sınırlar genellikle net ve belirgin değildir. Ders araları ya da öğle molalarında, çalışanlar genellikle yöneticilerle birlikte vakit geçirir, bu da aidiyet duygusunu ve grup içi bağları güçlendirir. Okulların yapısal özellikleri gereği, bazen resmi olmayan ilişkilerin ön plana çıktığı bu ortamlarda, iş görenler yöneticilerine daha fazla sosyal destek sağlar ve dayanışma duygusu daha belirgindir. Ayrıca, iş yerindeki sık etkileşim, dedikodu, eleştiri ve tartışma olasılıklarını artırır ve bazen bu sorunların çözülmesi için yöneticilere başvurulmaktadır. Okul yöneticisi, çalışanlarının huzur ve güvenliğini sağlama sorumluluğunun yanı sıra, eğitimle ilgili olmayan başka sorunlarla da karşılaşabilmektedir.

Eğitim örgütlerinde, daha önce bahsedilen resmi olmayan yapılar ve esnek hiyerarşi, çalışanlar arasında iş arkadaşlığından daha samimi ilişkilerin kurulmasına neden olmaktadır (Aydın, 2010). Ancak bu durum bazen, yönetim kadrosuyla veya diğer çalışanlarla rol karışıklıkları, suiistimaller ve çıkar beklentileri gibi sorunlara yol açabilmektedir (Balcı, 2013). Rol çatışmaları yaşandığında, görevlerini yerine getiren öğretmen veya yöneticiler zaman zaman karşıt bir tutumla karşılaşabilmektedir. Çalışanlar, örgütsel süreçlerle ilgili talepleri karşılanmadığında, içsel çatışmalar ortaya çıktığında veya belirli bir tarafta yer almaları beklendiğinde, ayrıcalık ve politik görüşlere dayalı taleplerle yöneticiye karşı tavır alabilmektedirler. Bu tür durumlar yöneticiler için rahatsızlık verici olup hem yöneticinin hem de çalışanların stres yaşamasına yol açabilmektedir (Luthans, 2011). Örgüt kültürü, bir kurumda yer alan bireylerin tutum, davranış ve alışkanlıklarını biçimlendiren normlar, değerler, inançlar ve ortak alışkanlıkların tümüdür. (Dinçer, 1992, s.271). Örgütün kültürel yapısı, kurum üyeleri tarafından kabul edilen değerler ve normlardan meydana gelir. Bu yapının temel işlevi ise, örgütün yaptırım kapasitesini güçlendirmek ve desteklemektir. (Başaran, 1994, s. 46).

Okullar, örgüt kültürünün hızla aktarılabildiği kurumlardan biri olarak kabul edilmektedir (Aydın, 2010). Resmi olmayan ilişkiler, çalışanların gün boyunca sıkça bir araya gelme fırsatları ve düzenli yapılan toplantılar, kültürün aktarılması ve ortak değerlerin öğretilmesi açısından önemli bir rol oynamaktadır (Balcı, 2013). Ancak, okul açıldığında oluşturulan ve benimsenen değerlerin, okula yeni atanan yönetici ve öğretmenler tarafından kabul edilmesi zaman alır ve bu süreç stres yaratabilecek bir deneyime dönüşebilir. Özellikle okul müdürünün kendi alışkanlık ve değerleri doğrultusunda okulda değişiklikler yapma çabası, huzursuzluk, çatışma ve gruplaşmalara neden olabilir. Yaygın iş alışkanlıklarını ve çalışma yöntemlerini değiştirmek istemeyen çalışanlar ise pasif direniş, işin yavaşlatılması ya da şikâyet etme gibi yollarla tepki verebilir. Bu durum hem çalışanlar hem de yöneticiler için sürekli bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Luthans, 2011). Ekip çalışmasının eksik olduğu, bireylerin kişisel olarak davrandığı, yardımlaşma ve ortak çözüm arayışı yerine kişisel rekabet, kayırmacılık ve güç mücadelesinin ön planda olduğu ortamlarda çalışan bireyler, sürekli olarak açık ya da gizli çatışmalarla karşı karşıya kalmak zorunda kalırlar. Bu tür bir çalışma ortamı, bireyin enerjisinin iş dışındaki alanlara kaymasına neden olur ve davranışlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Pehlivan, 2002, s. 73). Tarafsızlıktan uzak ve politize olmuş okul yöneticileri ya da üst düzey eğitim yöneticileri, kayırmacılık yoluyla niteliksiz ve liyakatsiz kişilere ayrıcalık tanıyabilirler. Bu durumda, iş gücünün yeterlilik, emek ve katkılarının göz ardı edildiğini hisseden çalışanların motivasyonu düşer ve örgütsel yapı zarar görür. Bu durum, örgütün hedeflerine ulaşma sürecinde önemli bir tahribata yol açar.

Güdülenme ile doyum kavramları birbirine sıkı sıkıya bağlı ve karşılıklı etkileşim içindedir. (Pehlivan, 2002, s.75). Güdüleme hem örgütün hem de bireylerin gereksinimlerini karşılamaya odaklanan bir çalışma ortamı yaratmayı amaçlayan, bireyin davranışlarını harekete geçiren ve motive eden bir süreçtir. (Can, 1997, s. 164). Güdülerin asıl kaynağı, bireyin ihtiyaçlarıdır. İhtiyaç, organizmada meydana gelen herhangi bir eksiklik ya da yetersizlikten doğar. Güdüleme ise, davranışları başlatan, yönlendiren ve devam ettiren hem içten hem de dıştan gelen etkenlerin toplamıdır. (Gürsel, 1997, s. 129). Güdülenme, çalışanların davranışları, örgütün hedeflerine yönelik performansları ve işe

bağlılıkları üzerinden değerlendirilebilir. Örgüt perspektifinden bakıldığında, güdüleme, çalışanların işe başlamasını ve istekle çalışmalarını sürdürebilmelerini sağlayan süreçlerdir. Tıpkı iletişimde olduğu gibi, güdülemenin de karşılıklı olması önemlidir; yalnızca yöneticinin çalışanı değil, aynı zamanda çalışanın da yöneticiyi motive etmesi gerekmektedir. Okul yöneticileri için okul içindeki deneyimler genellikle tatmin edici olabilmektedir (Aydın, 2010). Ancak dış çevreden gelen etkiler, bu tatmini zorlaştırabilmektedir. Takdir edilmeme, ayrımcılık, belirsiz performans değerlendirmeleri ve üst yönetimin baskıları gibi faktörler, yöneticinin iş yapma arzusunu zayıflatabilir ve sonuç olarak tükenmişlik hissine yol açabilmektedir (Balcı, 2013; Luthans, 2011). Sağlıklı bir yönetici, örgütün temel unsuru ve kalbi olarak görülmektedir (Quick vd., 2007, s. 193). Bu bağlamda, okulun eğitim sistemi içindeki önemli rolü ve uygulama alt yapısı dikkate alındığında, eğitim yöneticilerinin iş gücü, performans ve verimlilik kayıplarına yol açabilecek stres faktörlerini en aza indirmeleri büyük bir önem taşımaktadır. Dolayısıyla, eğitim yöneticileri, bu sürecin liderleri olarak büyük bir sorumluluk taşımaktadır.

2.5. Eğitim Kurumlarında Stresin Belirtileri

Eğitim sisteminde önemli bir rol üstlenen okul yöneticileri hem öğrenci başarısını artırmak hem de öğretmenlerin mesleki gelişimini desteklemek gibi çok sayıda sorumluluğa sahiptir. Ancak bu yoğun yük, yöneticiler üzerinde önemli bir baskı yaratabilir ve zamanla ciddi stres belirtilerinin ortaya çıkmasına neden olabilir (Aydın, 2022). Okul yöneticilerinde stres, fiziksel, psikolojik, davranışsal ve zihinsel düzeylerde çeşitli belirtilerle kendini gösterebilir (Yeşiltepe, 2020). Stresin fiziksel etkileri, sağlığı olumsuz yönde etkileyebilir. Bunlar arasında baş ağrıları, kas gerginlikleri, mide problemleri, sindirim zorlukları, aşırı yorgunluk, uykusuzluk ve kalp çarpıntısı gibi belirtiler bulunmaktadır (Manaf, 2020; Cooper, Dewe ve O'Driscoll, 2001). Uzun süreli stres, bağışıklık sistemini zayıflatarak kişiyi çeşitli hastalıklara karşı daha savunmasız hale getiren fizyolojik değişimlere yol açabilir (Agyapong, Obuobi-Donkor, Burback ve Wei, 2022; Yeşiltepe, 2020). Okul yöneticilerinde stresin psikolojik belirtileri ise, anksiyete, depresyon, tükenmişlik sendromu ve genel ruh hali bozuklukları gibi durumları içerebilir (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu psikolojik belirtiler, yöneticilerin

duygusal dengesini bozarak iş motivasyonlarını ve memnuniyetlerini azaltır, karar verme süreçlerinde zorlanmalarına yol açar (Lazarus ve Folkman, 1984).

Stresle ilişkili bir diğer belirti, davranışsal düzeyde kendini gösterir. Bu tür belirtiler, yöneticilerin günlük görevlerini yerine getirirken yaşadıkları değişikliklerle ortaya çıkar (Yeşiltepe, 2020). Stresin davranışsal etkileri arasında işten kaçınma, performans düşüşü, düzensiz çalışma saatleri, görevlerin ihmal edilmesi, artan hata oranları ve işyerinde sinirlilik gibi durumlar yer alır (Elbir, 2022). Ayrıca, stresli yöneticiler sosyal ilişkilerinde gerginlikler yaşayabilir ve iş arkadaşlarıyla olan etkileşimlerinde olumsuz değişiklikler gözlemlenebilir (Quick ve Henderson, 2016). Zihinsel belirtiler arasında ise; hafıza zayıflığı, hayal kurma, dikkat dağınıklığı, konsantrasyon güçlüğü ve karar verme yetisinin azalması gibi durumlar yer alır (Leiter ve Maslach, 2004). Bu semptomlar, yöneticilerin düşünme süreçlerinde ve bilgi işlemelerinde değişimlere neden olabilir. Aynı zamanda yöneticilerin problem çözme becerilerini ve stratejik düşünme kapasitelerini olumsuz yönde etkileyebilir (Elbir, 2022).

2.6. Eğitim Kurumlarında Strese Neden Olan Etkenler

Eğitim kurumlarında çalışanlar, özellikle yöneticiler ve öğretmenler, kurumun yapısal, idari ve sosyal özelliklerinden kaynaklanan çeşitli stres faktörleri ile karşılaşmaktadır (Aydın, 2010; Balcı, 2013).

Görev ve İş Yükü

Okul yöneticileri ve öğretmenler, pedagojik ve idari görevlerin yanı sıra okulun fiziki yapısı, temizlik, yemek, barınma ve diğer hizmetlerin aksamadan yürütülmesinden de sorumludur. Bu çok yönlü görevler, zaman baskısı ve yoğun iş yükü, çalışanlarda kronik stres oluşmasına neden olabilmektedir (Aydın, 2010).

Performans ve Değerlendirme

Çalışanlar, belirsiz ve subjektif performans değerlendirme ölçütleriyle karşılaştıklarında motivasyon kaybı ve adaletsizlik duygusu yaşayabilmektedirler. Ayrıca, kariyer yükselme süreçlerinde liyakat yerine politik ilişkilerin etkili olması veya emeğin yeterince ödüllendirilmemesi, iş tatminini düşürmekte ve tükenmişlik hissi yaratabilmektedir (Balcı, 2013; Luthans, 2011).

Örgüt Kültürü ve Sosyal Yapı

Okullarda resmi olmayan ilişkiler ve esnek hiyerarşi, çalışanlar arasında samimi ilişkiler kurulmasına imkân tanısa da rol belirsizlikleri, gruplaşmalar ve çıkar çatışmalarına yol açabilmektedir. Yeni atanan yönetici veya öğretmenlerin okuldaki kültürü benimseme süreci, değişiklik yapma çabaları ve pasif direnişler hem çalışanlar hem de yöneticiler için sürekli bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Aydın, 2010; Balcı, 2013).

Kaynak ve Altyapı

Okullar genellikle sınırlı bütçe ve kaynaklarla çalışmak zorunda olduğundan, fiziki koşulların yetersizliği, eğitim araç-gereç eksiklikleri ve ek kaynak yaratma çabaları yöneticiler üzerinde ciddi stres oluşturmaktadır. Bu durum hem iş hem de özel yaşamı etkileyen bir çaresizlik hissine yol açabilmektedir (Luthans, 2011).

Yönetim ve Dış Çevre Baskıları

Üst yönetimden, velilerden ve toplumdan gelen baskılar, yöneticilerin ve öğretmenlerin iş yapma süreçlerini zorlaştırabilmektedir. Bu baskılar; disiplin sorunları, öğrenci başarısı, performans denetimleri ve politik/yerel etkileşimler ile şekillenir ve çalışanlar üzerinde sürekli stres kaynağı oluşturur (Aydın, 2010; Balcı, 2013).

2.6.1. Okul Yöneticilerinin Bireysel Stres Etkenleri

Bireysel stres, okul yöneticilerinin fiziksel ve zihinsel durumlarıyla doğrudan ilişkilidir. Okulun genel işleyişi, öğrenci başarıları, öğretmen motivasyonu ve okul ortamının kalitesi gibi pek çok sorumluluğu üstlenen yöneticiler, bu yoğun yük altında çalışırken stres seviyeleri artar ve bireysel stres kaynakları daha belirgin hale gelir (Boyland, 2011).

Bireysel stres etkenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür:

Kişisel sağlık ve refah, okul yöneticilerinin genel sağlığını etkileyen önemli faktörlerdir. Yetersiz uyku, düzensiz beslenme ve fiziksel aktivite eksikliği gibi durumlar, yöneticilerin sağlıklarını olumsuz yönde etkileyerek stresle başa çıkma kapasitelerini düşürür (Aydın, 2020). Ayrıca, sevdiklerimizin sağlığıyla ilgili

kaygılar da stresi artırabilir (Manaf, 2020). Düzenli sağlık kontrolleri, sağlıklı yaşam alışkanlıkları ve stresi azaltma yöntemleri, bu tür stresi yönetmeye yardımcı olabilir (Baltaş, 2002).

Kişisel Beklentiler ve Hedefler: Yöneticilerin kendilerine koydukları yüksek hedefler ve bu hedeflere ulaşma konusundaki içsel baskı, sürekli bir stres kaynağı olabilir (Maxwell ve Riley, 2017). Kişisel hedeflere ulaşma arzusu, kariyer ilerlemesi veya bireysel başarı hedefleri, kişisel yaşamda stres kaynağı olabilmektedir (Aydın, 2020). Hedefleri daha küçük adımlara bölmek, zaman yönetimi becerilerini geliştirmek ve rahatlama tekniklerini kullanmak, bu stresi hafifletebilir (Baltaş, 2002).

Duygusal dayanıklılık: yöneticilerin stresli ve zorlayıcı durumlarla karşılaştıklarında gösterdikleri esneklik ve toparlanabilme kapasitesidir (Masten, 2001). Bir yöneticinin stresle başa çıkma becerisi ve duygusal dayanıklılık düzeyi, stres seviyelerini belirleyen temel unsurlardır (Arıcı, 2020). Pozitif düşünme, uyum sağlama yeteneği ve duygusal kontrol, bu dayanıklılığın ana bileşenlerindendir (Reivich ve Shatté, 2002). Okul yöneticilerinin zorlu koşullarla karşılaştıklarında geliştirdikleri olumlu bakış açıları, stresin negatif etkilerini azaltabilir. Bu hem kişisel hem de profesyonel yaşamlarında daha dengeli ve tatmin edici bir deneyim yaşamalarına yardımcı olabilir.

Aile Sorunları: Aile içi sorunlar, özellikle ilişki problemleri, çocukların eğitimi veya aile üyelerinin sağlığı gibi konular, kişisel yaşamın stres kaynaklarındandır (Aydın, 2020). Aile içi iletişimi güçlendirmek, danışmanlık hizmetleri almak ve sorunları açıkça konuşmak bu stresi yönetmede yardımcı olabilmektedir (Işık, 2006).

Sosyal Baskılar: Sosyal medya, arkadaşlar arasındaki rekabet, toplumsal beklentiler ve diğer sosyal etmenler, kişiler arası stres kaynakları oluşturabilir (Bağcı, 2023). Kendi değerlerini tanımlamak, sosyal medya kullanımını sınırlamak ve daha gerçekçi beklentiler geliştirmek, bu tür stresin azaltılmasına yardımcı olabilir (Manaf, 2020).

Okul yöneticilerinin bireysel stresle başa çıkabilmesi için hem kişisel hem de profesyonel destek mekanizmalarına ihtiyaç duydukları ifade edilebilir (Çoşkun, 2018). Yöneticilerin kendilerine zaman ayırmaları, sağlıklarını korumaları, stresle başa çıkma yöntemlerini öğrenip uygulamaları, aileleriyle sağlıklı ilişkiler geliştirmeleri ve mali durumlarını yönetmeleri, bireysel stresin etkilerini hafifletmek için kritik öneme sahiptir (Maxwell ve Riley, 2017). Eğitim sisteminin yöneticilere sağladığı destekler de büyük bir öneme sahiptir. Profesyonel gelişim fırsatları, mentorluk desteği ve iş-yaşam dengesi politikaları gibi uygulamalar, yöneticilerin stresle başa çıkmalarına yardımcı olabilir (Çoşkun, 2018; Walker, 2019; Arıcı, 2020). Bu tür destekler, okul yöneticilerinin daha sağlıklı, mutlu ve verimli bireyler olarak görevlerini yerine getirmelerini sağlar.

2.6.2. Okul Yöneticilerinin Çevresel Stres Etkenleri

Okul yöneticilerinde çevresel stres, yöneticilerin yaşadıkları çevre ve bu çevrenin sunduğu koşullar nedeniyle ortaya çıkan bir stres türünü ifade eder (Smith ve Brown, 2019). Bir bireyin temel ihtiyaçları, bulunduğu çevrede karşılanmadığında, çevresel faktörler kişilerin stres seviyelerini etkileyebilir (Aydın, 2020). Okul yöneticilerinin çevresel stresle başa çıkabilmesi için, stres yönetimi tekniklerinin yanı sıra, doğal çevreyle sağlıklı bir etkileşim kurmak ve kişisel farkındalık geliştirmek gibi yaklaşımlar oldukça önemlidir (İlbasan, 2023). Ülke ekonomisindeki belirsizlikler, hızla gelişen teknolojilerin hayatı dönüştürmesi, şehirlerin düzensiz büyümesi, nüfus artışı, hava koşulları ve trafik gibi faktörler, çevre kaynaklı stresin temel unsurlarındandır ve bu etkenler, yöneticilerin stres seviyelerini önemli ölçüde etkileyebilir (Smith ve Brown, 2019). Ayrıca, doğal afetler çevresel stresin önemli kaynaklarından biridir. Depremler, seller, yangınlar ve fırtınalar gibi olaylar, eğitim kurumlarının güvenliğini ve işleyişini ciddi şekilde tehdit edebilir (Çamur, 2023). Türkiye gibi deprem riski yüksek olan ülkelerde, okul yöneticilerinin afetlere karşı hazırlıklı olmaları kritik bir önem taşır (Sağır ve Guzelgorur, 2024). Depremler, okul binalarının yapısal bütünlüğüne zarar verebileceği gibi, öğrenciler ve personelin güvenliğini de tehlikeye atabilir (Arslan, 2023). Bu tür olaylar sonrasında okul yöneticilerinin, etkili bir kriz yönetimi gerçekleştirmeleri, acil tahliye planlarını hızlı bir şekilde devreye sokmaları ve yaralananlara yardımcı olmaları gerekir (Çamur, 2023; Sağır

ve Guzelgorur, 2024). Bu süreçler, yöneticiler üzerinde büyük bir stres kaynağı yaratabilir. Ayrıca, depremin ardından okulun yeniden işleyişine kavuşturulabilmesi için yapılması gereken onarım ve iyileştirme çalışmaları da yöneticiler üzerinde ek bir yük oluşturur (Ayyürek, 2014). Çevresel stres kaynakları, özellikle doğal afetler, okul yöneticilerinin karşılaştığı büyük zorluklardan biridir. Bu zorluklarla başa çıkabilmek için etkili kriz yönetimi, yapısal güvenlik önlemleri, psikososyal destek hizmetleri ve eğitim programları gibi stratejiler kullanılabilir (Çamur, 2023). Bu tür yaklaşımlar yalnızca okul yöneticilerinin değil, tüm okul topluluğunun güvenliğini ve refahını artırmaya yardımcı olur. Eğitim kurumlarının afetlere karşı hazırlıklı olması, kısa vadeli krizlerin yanı sıra uzun vadeli iyileşme süreçlerinin de daha etkili bir şekilde yönetilmesini mümkün kılar (Arslan, 2023).

2.6.3. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Etkenleri

Okul yöneticilerinin karşılaştığı örgütsel stres, eğitim sisteminin karmaşık yapısı ve sürekli değişen dinamiklerinden kaynaklanmaktadır. Bu tür stres, yöneticilerin günlük işlerini yerine getirirken karşılaştıkları zorluklar ve baskılarla ilişkilidir ve işin özellikleri ile iç yapısından doğar (Elbir, 2022). Bu stres faktörleri, yöneticilerin iş performansını, sağlıklarını ve genel iş tatminlerini olumsuz yönde etkileyebilir (Özsoy, 2019). Eğitim ortamında, çalışanların görevlerini yerine getirme şekilleri, becerileri ve tutumları, okulun başarısında belirleyici bir rol oynar (Daniel, 2019). İyi tanımlanmış görevlerin ve kurallara uyma beklentilerinin olduğu bir ortam, eğitim süreçlerinin verimli ve düzenli işlemesine katkı sağlar (Bağcı, 2023). Ancak, görevlerle ilgili yaşanan sorunlar, yalnızca okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin stresini artırmakla kalmaz, aynı zamanda öğrenci başarıları ve eğitim kalitesini de olumsuz etkileyebilir (Altan, 2018; Aydın, 2022). Bu stres kaynakları arasında finansal zorluklar, aşırı iş yükü, personel yönetimi problemleri, değişen eğitim politikaları, öğrenci başarı beklentileri, işin monotonluğu, süre kısıtlamaları, aşırı uzun çalışma saatleri ve riskli çalışma ortamları gibi etmenler bulunur (Cooper ve Quick, 2017; Yeşiltepe, 2020).

2.6.3.1. Finansal kısıtlamalar

Finansal kısıtlamalar, okulların ihtiyaç duyduğu kaynakların sağlanmasında zorluklar yaratırken, okul yönetimlerinde birçok alanda sorunlara neden olur.

Yetersiz bütçe, eğitim materyalleri, teknoloji, bakım ve onarım gibi alanlarda eksikliklere yol açar (Leithwood, 2001). Bu durum, yöneticilerin kaynakları verimli bir şekilde yönetme baskısını artırır ve stres seviyelerini yükseltir (Kurşunoğlu, 2022).

Okullarda finansal yetersizlik, yöneticiler ve öğretmenler için önemli bir stres kaynağıdır (Aydın, 2010; Balcı, 2013).

- **Kaynak ve Malzeme Yetersizliği**

Yetersiz bütçe, eğitim araç-gereçleri, kitaplar, teknolojik ekipman ve sınıf materyallerinin eksikliğine yol açmaktadır. Bu durum, derslerin ve etkinliklerin planlandığı gibi yürütülememesine ve öğretmenlerde iş tatminsizliği ile stres oluşmasına neden olmaktadır (Balcı, 2013).

- **Fiziki Koşulların Yetersizliği**

Okul binalarının bakımsız olması, ısıtma, temizlik veya güvenlik eksiklikleri gibi sorunlar hem öğrencilerin hem de çalışanların güvenliğini ve konforunu olumsuz etkiler. Spor alanları, laboratuvar ve diğer fiziksel mekanların yetersizliği, eğitim hizmetlerinin aksamasına ve yöneticilerde psikolojik baskı ve stresin artmasına neden olmaktadır (Luthans, 2011).

- **İş Yükü ve Zaman Baskısı**

Finansal kısıtlar, bazı görevlerin ek çabayla yürütülmesini gerektirir. Bu durum, çalışanların iş yükünü artırarak tükenmişlik ve stres yaratabilir (Aydın, 2010).

- **Ödüllendirme ve Motivasyon Eksikliği**

Maddi teşviklerin veya ödüllerin yetersiz olması, çalışanların iş bağlılığını ve motivasyonunu düşürmektedir. Emeklerinin yeterince karşılık bulmadığını düşünen çalışanlarda stres düzeyi yükselmektedir (Balcı, 2013).

- **Stratejik Planlama ve Performans Baskısı**

Sınırlı kaynaklarla maksimum verim sağlama zorunluluğu, yöneticilerde sürekli karar baskısı ve endişeye neden olmaktadır. Yetersiz bütçeyle hedefleri gerçekleştirme zorunluluğu, kaygı ve tükenmişlik hissini artırmaktadır (Luthans, 2011).

- **Dış Baskılar ve Toplumsal Beklentiler**

Veliler, toplum ve üst yönetimden gelen beklentiler, sınırlı bütçe ile karşılanamadığında yöneticilerde çaresizlik ve stres yaratmaktadır (Aydın, 2010; Balcı, 2013). Finansal kısıtlamalar, Türkiye'deki okul yönetimlerinin karşılaştığı en büyük zorluklardan biridir (Kurşunoğlu, 2022). Bu kısıtlamaların eğitim kalitesi üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak için, devletin eğitime ayırdığı bütçeyi artırması, okul yöneticilerinin finansal yönetim becerilerini geliştirmesi ve özel sektör ile iş birliklerinin güçlendirilmesi gerekmektedir (Altunay, 2017).

2.6.3.2. Yüksek iş yükü

İş yükü, eğitim kurumlarında çalışanlar için önemli bir stres kaynağıdır ve özellikle okul yöneticileri üzerinde daha belirgin bir şekilde etkili olabilir (Altan, 2018). Yapılan araştırmalar, iş yükünün hem niteliksel hem de niceliksel boyutlarının stres üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ortaya koymaktadır (Leiter ve Maslach, 2004). Niteliksel iş yükü, yöneticilerin sahip oldukları becerilerle işin gereksinimleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır (Öztemiz, 2005). Örneğin, okul müdürünün idari becerilerinin yetersiz olması, iş yükünü artırabilir ve bu durum okulun günlük işleyişinin verimli bir şekilde yönetilmesini zorlaştırabilir (Şanlıdağ, 2024). Niceliksel iş yükü ise, belirli bir süre içinde yapılması gereken işler arasındaki fazlalığı ifade eder (Yılmaz ve Ekici, 2006). Okul yöneticileri için, idari görevlerin yanı sıra eğitim programlarının düzenlenmesi ve öğretmenlerin denetlenmesi gibi sorumlulukların artması, bu tür iş yükünü daha da artırmaktadır (Aydın, 2022).Bu durum, okul yöneticilerinin zaman yönetimini zorlaştırırken, stres düzeyini artırır. Ayrıca iş yükü az veya çok olduğunda, okul yöneticilerinin liderlik yetenekleri ve okulun genel performansı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Paşa, 2007). Yöneticilerin iş yükü, uzun çalışma saatleri ve çoklu görevler nedeniyle artmaktadır (Leithwood, Harris ve Hopkins, 2008). Okul yöneticileri, öğretmenlerin performansını izleme, öğrenci disiplinini yönetme, veli ilişkilerini sürdürme ve günlük idari görevleri yerine getirme gibi pek çok sorumluluğu üstlenir (Karadaş ve Özgün, 2023). Bu yoğun sorumluluklar, yöneticilerin iş ve özel yaşam dengelerini olumsuz etkileyebilir ve tükenmişliğe yol açabilir. Bu sebeple, eğitim kurumlarında özellikle okul yöneticilerinin iş yükü dengesini sağlamak ve etkin destek mekanizmaları oluşturmak büyük önem taşır (Altan, 2018). Bu tür önlemler

hem yöneticilerin refahını artırır hem de eğitim kalitesinin yükselmesine katkı sağlar.

2.6.3.3. Personel yönetimi sorunları

Okul yöneticileri, eğitim kurumlarının verimli bir şekilde işlemesi ve eğitim kalitesinin yükseltilmesi için personel yönetiminde karşılaştıkları sorunları etkin bir şekilde çözmek zorundadır (İlbasan, 2023). Personel yönetimi, öğretmenlerin, idari personelin ve diğer çalışanların performansını izlemeyi, değerlendirmeyi ve geliştirmeyi içerir (Karadere, 2022). Ancak, bu süreçlerde karşılaşılan çeşitli zorluklar, yöneticilerin stres seviyelerini artırabilir. İyi bir işe alım ve yerleştirme süreci, adil performans değerlendirme sistemleri, motivasyon artırıcı programlar, sürekli eğitim fırsatları ve sağlıklı iletişim kanalları, yöneticilerin stres seviyelerini azaltmada kritik rol oynar (Altunay, 2017). Bununla birlikte öğretmenlerin ve okul personelinin motivasyonu ve iş tatmini, eğitim kalitesini doğrudan etkiler. Düşük motivasyon iş verimliliğini azaltır ve bu da yöneticilerin performansını ve moralini olumsuz etkileyebilir. Motivasyon eksikliği, genellikle iş yükünün fazla olması, yeterli destek ve takdirin eksikliği gibi faktörlerden kaynaklanır (Can, 2022). İyi bir iletişim ve sağlıklı çalışma ilişkileri, okul ortamında iş birliği ve uyumu artırır. Ancak, iletişim kopuklukları ve çatışmalar, yöneticiler için büyük bir stres kaynağı olabilir (Şanlıdağ, 2024). Özellikle öğretmenler ve idari personel arasındaki çatışmalar, yöneticilerin işlerini zorlaştırarak stres seviyelerini artırabilir (Aydın, 2022). Bunun yanı sıra öğretmenlerin ve diğer personelin sürekli profesyonel gelişim ihtiyaçlarını karşılamak, yöneticiler için ek bir yük oluşturur. Yetersiz kaynaklar ve zaman kısıtlamaları bu süreci zorlaştırabilir (Can, 2022; İlbasan, 2023). Profesyonel gelişim programlarının yetersizliği, personelin yetkinliklerini artırma çabalarını olumsuz etkileyebilir (Karadere, 2022). Bu durumda, etkili iletişim kanalları ve çatışma yönetimi stratejileri geliştirilmelidir. Açık iletişim ve iş birliği kültürü, okulda stresi azaltarak ilişkileri güçlendirir (Altunay, 2017). Çatışma yönetiminde çözüm odaklı yaklaşımlar benimsenmeli ve tüm tarafların görüşleri dikkate alınmalıdır. Destekleyici liderlik ve esnek yönetim anlayışı, okul yöneticilerinin stresle başa çıkmasına yardımcı olur. Empati ve destekleyici bir tutum, personelin motivasyonunu artırarak çalışma ortamını iyileştirir. Esnek

yönetim yaklaşımları, değişen koşullara hızlı uyum sağlamayı kolaylaştırır (Şanlıdağ, 2024).

2.6.3.4. Eğitimde başarı beklentileri

Yüksek öğrenci başarı beklentileri, okul yöneticileri üzerinde büyük bir baskı yaratır (Leithwood, Harris ve Hopkins, 2008). Okulun akademik başarılarını artırma ve sürdürülebilir hale getirme sorumluluğu, yöneticiler üzerinde ciddi bir yük oluşturur (Leithwood, 2001). Bu durum, yöneticileri sürekli olarak performanslarını iyileştirme ve yenilikçi yöntemler geliştirme zorunluluğuyla karşı karşıya bırakır. Eğitim kurumlarında başarı beklentileri, öğrencilerin akademik performansı, öğretmenlerin ders başarısı ve yöneticilerin okulun genel performansı ile doğrudan ilişkilidir (Aydın, 2010; Balcı, 2013). Ancak bu beklentiler, doğru yönetilmediğinde hem bireysel hem de kurumsal düzeyde stres yaratabilir.

- Öğrenci Başarı Beklentileri
  - Okul ve öğretmenlerin öğrencilerden yüksek akademik performans beklemesi, öğretmenlerde yoğun hazırlık, değerlendirme ve rehberlik sorumluluğu yaratır.
  - Başarı beklentileri ile öğrencilerin farklı öğrenme hızları ve yetenekleri arasında uyumsuzluk, öğretmenlerde stres ve kaygıya neden olabilir (Luthans, 2011).
- Öğretmen ve Yöneticiler İçin Performans Baskısı
  - Öğretmenler, öğrencilerin başarı düzeyinden doğrudan sorumlu tutulduklarında, iş yükü ve performans kaygısı artar.
  - Yöneticiler ise okulun genel başarı düzeyinden sorumlu olduklarından hem akademik hem idari performans hedeflerini gerçekleştirme baskısı ile karşılaşır (Aydın, 2010).
- Ölçütlerin Belirsizliği ve Haksızlık Algısı
  - Başarı ölçütleri net ve adil değilse, çalışanlar ve yöneticiler kendilerini değersiz veya haksızlığa uğramış hissedebilir.
  - Bu durum, motivasyon düşüklüğü ve stres artışı ile sonuçlanır (Balcı, 2013).
- Toplumsal ve Velilerden Gelen Beklentiler

- Velilerin öğrencilerin akademik ve sosyal başarılarıyla ilgili yüksek beklentileri, öğretmen ve yöneticiler üzerinde ek baskı oluşturur.
- Toplum ve üst yönetimden gelen başarı odaklı baskılar, stres ve tükenmişlik riskini artırır (Luthans, 2011).

2.6.3.5. İşin monoton olması

Günümüzdeki teknolojik gelişmeler, eğitimde önemli bir değişim yaratmakta ve bu durum özellikle okul yöneticileri için dikkate alınması gereken bir faktördür. Eğitimdeki teknolojik yenilikler, öğretmenlerin ve öğrencilerin çalışma biçimlerini değiştirirken, okul yöneticilerinin iş yükünü de doğrudan etkiler (Smith ve Brown, 2019). Dijital öğrenme platformları ve çevrimiçi eğitim araçları, öğretim yöntemlerinde dönüşüm yaratırken, öğrencilerin öğrenme süreçlerine katkı sağlamaktadır (Can, 2022). Bununla birlikte, bu teknolojik gelişmelerin aşırı kullanımı, çalışanları makinelerle bağımlı hale getirebilir ve bu durum, çalışanların yaratıcılıklarını ve becerilerini olumsuz yönde etkileyebilir (Savitri ve Widajati, 2023). Bu durum, özellikle okul yöneticileri için önemlidir çünkü yöneticiler, okuldaki teknolojik altyapıyı yönetmek ve çalışanların bu araçları etkili bir şekilde kullanmalarını sağlamakla yükümlüdür (Altan, 2018; İlbasan, 2023). Ancak, sürekli aynı işleri yapmanın getirdiği monotonluk, çalışanlar arasında sıkılma ve stres yaratabilir (Arıcı, 2020; Elbir, 2022). Bu da öğretmenlerin ve diğer eğitim çalışanlarının motivasyonunu ve iş performansını olumsuz etkileyebilir.

2.6.3.6. Zaman baskısı

0Eğitim sektöründe, işlerin yetiştirilmesi için sıkışık bir zaman çerçevesi içinde çalışmak, önemli bir stres kaynağıdır (İlbasan, 2023). Özellikle okul yöneticileri, bu durumla sık sık karşılaşmaktadır. Çünkü eğitim kurumlarında, öğrenci başarılarını ve okulun genel performansını artırmak amacıyla belirli süreçlerin ve projelerin zamanında tamamlanması gerekmektedir (Arıcı, 2020). Ancak, bu hızlı tempoda çalışmak, çalışanların stres seviyelerini artırırken, iş performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Can, 2022). Bu bağlamda, işlerin yetiştirilmesi için belirlenen sıkı zaman çerçeveleri, okul yöneticileri ve diğer eğitim çalışanları arasında stresi artırabilir ve iş dengesizliği sorunlarına neden olabilir (Çobanbaşı ve Bayar, 2023). Dolayısıyla, eğitim kurumlarında

çalışanların refahını ve verimliliğini artırmak için zaman yönetimi ve iş yükü dengelemesi konusunda okul yöneticilerine destek sağlanması önemlidir (Özsoy, 2019).

2.6.3.7. Çalışma süresinin fazlalığı

Çalışma sürelerinin fazlalığı, hizmet sektöründe çalışanların normal çalışma saatlerinin ötesinde çalışmasını ifade eder. Bu durum, genellikle yüksek talep, fazla iş yükü, beklenmedik sorunlar veya projelerin tamamlanması için ek çaba gibi nedenlerle ortaya çıkar (Akgöl, 2010). Eğitim sektöründe de özellikle okul yöneticileri için bu durum önemli bir stres kaynağıdır. Eğitim sektöründe, özellikle okul yöneticileri üzerinde fazla çalışma süresinin olumsuz etkileri gözlemlenmektedir (İlbasan, 2023). Uzun çalışma saatleri, uyku eksikliği, bağışıklık sistemi zayıflığı, sürekli yorgunluk, stres ve depresyon gibi sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Çobanbaşı ve Bayar, 2023). Bu durum, çalışanların hem fiziksel hem de zihinsel olarak yıpranmasına neden olmaktadır (Şanlıdağ, 2024).

2.6.3.8. Çalışma koşulları

Tehlikeli çalışma ortamı, stres kaynaklarından biri olarak kabul edilmektedir (Cihan, 2022). Özellikle okullarda artan şiddet ve saldırganlık olayları, okul yöneticilerinin karşılaştığı önemli stres etkenleri arasında bulunmaktadır (Bulut ve Gürkan, 2022). Öğrenciler arasında veya öğrenci-veli, veli-öğretmen ilişkilerindeki şiddet durumları, yöneticilerin iş stresini önemli ölçüde artırabilir. Fiziksel saldırılar veya tehditler gibi olaylar, okul yöneticileri üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik açıdan olumsuz etkiler yaratır (Bodur ve Toprakcı, 2021). Bu tür bir ortamda çalışmak, sürekli güvenlik tehdidi altında hissetmek, yöneticilerin stres seviyelerini yükseltir. Bununla birlikte, saldırgan durumlar sadece fiziksel şiddeti içermeyebilir; sözlü taciz, tehditler veya mobbing gibi daha psikolojik olarak etkileyici davranışlar da okul yöneticilerinin maruz kaldığı tehlikeli çalışma koşulları arasında yer almaktadır (Bulut ve Gürkan, 2022). Bu tür durumlar, okul yöneticilerinin duygusal olarak yıpranmasına ve stres yaşamasına neden olur. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin iş stresi, yalnızca eğitimle ilgili görevlerden değil, aynı zamanda tehlikeli çalışma koşullarından da

etkilenmektedir. Şiddet ve saldırganlık olayları, yöneticilerin stresini artırabilir ve sağlıklarını olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, okul yöneticilerinin iş stresini azaltmak amacıyla tehlikeli çalışma koşullarına karşı gerekli önlemlerin alınması önemlidir (Can, 2022).

2.6.3.9. Eğitimde örgütsel politikaların yarattığı stres etkisi

Günümüzde okul yöneticileri, sadece eğitim ve öğretim faaliyetlerinin koordinasyonunu sağlamakla kalmaz, çeşitli örgütsel politikaların da uygulanmasından sorumludur (Özsoy, 2019). Örgütsel politikalar, bir okulun işleyişi, hedefleri ve değerleri doğrultusunda belirlenen kurallar, prosedürler ve stratejilerdir (Şanlıdağ, 2024). Merkeziyetçilik ve aşırı uzmanlaşma gibi unsurların yanı sıra; gerçekçi olmayan iş tanımları, belirsiz roller, çatışma durumları, adaletsiz performans değerlendirmeleri, yetersiz ücret, bürokratik engeller, ilerleme ve gelişme fırsatlarının eksikliği okul yöneticilerinin iş stresini artırmaktadır (Altan, 2018; Bakırcı, 2012). Bu faktörler okul yöneticilerinin günlük yaşamlarını derinden etkilerken, iş performanslarını da olumsuz yönde etkiler (Özsoy, 2019). Sonuç olarak eğitim sektöründe çalışanlar arasında örgüt politikası, stresin yayılmasında önemli bir role sahiptir (Güçlü, 2001). Okul yöneticilerinin günlük yaşamlarındaki zorluklarla başa çıkabilmeleri ve iş performanslarını artırabilmeleri için örgütlerin politikalarını gözden geçirmeleri gerekmektedir (Can, 2022). Okul yöneticilerinin karşılaştığı bu stres etkenlerini anlamak ve yönetmek, hem onların iş yaşam kalitesini artırmak hem de okulun genel başarısını desteklemek açısından kritik olduğu için bu etkenleri ayrıntılı olarak ele alalım.

2.6.3.10. Rol belirsizliği ve rol çatışması

Okul yöneticileri, eğitim sektöründe rol belirsizliği ve rol çatışması gibi stres kaynaklarına maruz kalmaktadırlar (Şimşek, 2022). Özellikle, okul yöneticilerinin görevleri, sorumlulukları ve beklentileri hakkında net bir anlayışa sahip olmamaları, rol belirsizliği olarak adlandırılır (Şimşek, Çelik ve Akgemci, 2015). Rol belirsizliği, okul yöneticilerinin işlerini etkili bir şekilde yerine getirmelerini engeller ve stres seviyelerini artırır (Altan, 2018). Rol belirsizliği, okul yöneticileri arasında stresin artmasına ve motivasyonun düşmesine neden olur (Usta, 2012). Ayrıca, örgüt içi iletişim eksikliği ve kopukluğu, rol belirsizliğinin

ortaya çıkmasına zemin hazırlar (Fisher, 2001; Şimşek, 2022). Bu durum, okul yöneticilerinin işlerini etkili bir şekilde yapmalarını engellerken, iş yerinde olumsuz bir atmosfer oluşturur (Arıcan, 2011).

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırma Modeli

Hakkari ili merkez ve ilçelerinde bulunan MEB'e bağlı resmî kurumlarda çalışan okul yöneticilerinin örgütsel stres ve stresle başa çıkma yollarının ortaya konmasını amaçlayan bu çalışmada, verilerin özellikleri, toplanma süreci ve analiz yöntemleri göz önünde bulundurularak nicel araştırma yöntemi tercih edilmiş; betimsel ve nedensel karşılaştırmalı araştırma modellerinden yararlanılmıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel stres ve stresle baş etme yöntemlerinin incelenmesinde betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Katılımcıların görüşlerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ise nedensel karşılaştırma modeli kullanılmıştır. Tarama modeli, belirli bir konuya ilişkin bireylerin görüşlerini, ilgi alanlarını, yetkinliklerini ve tutumlarını ortaya koymayı amaçlayan bir araştırma yaklaşımıdır. Bu yöntem sayesinde, birden fazla değişken arasındaki ilişki, bu ilişkinin yönü ve gücü analiz edilebilmektedir (Büyüköztürk, 2016; Karasar, 2005). Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde mevcut olan bir durumu olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleri arasında yer alır. İncelenen olay, kişi ya da nesne; bulunduğu doğal ortam ve koşullarda, herhangi bir müdahalede bulunulmadan incelenerek açıklanmaya çalışılır (Karasar, 1944). Tarama modellerinde amaçlar genellikle sorular biçiminde ifade edilir; örneğin, 'Neydi?', 'Nedir?' ve 'Ne ile ilgilidir?' gibi. Bu model, bu tür sorulara yanıt sağlamada etkilidir; ancak 'Neden?' sorusunun temel nedenlerini ortaya çıkarmada aynı derecede güçlü değildir (Büyüköztürk, 2016). Tarama araştırmalarında, araştırmacı tarafından belirlenen yanıt seçenekleri kullanılarak geniş bir katılımcı kitlesinden veri toplanır. Bu tür çalışmalarda araştırmacılar, genellikle bireylerin sahip olduğu görüş ve özelliklerin nedenlerini araştırmaktan ziyade, bu özelliklerin örneklem grubu içindeki dağılımını incelemeye odaklanmaktadırlar (Fraenkel ve Wallen, 2006).

3.2. Evren ve Tam Sayım

Araştırmanın çalışma grubunu 2024-2025 eğitim öğretim yılında, Hakkari ilinin tüm ilçelerinde yer alan MEB'e bağlı ilkokul, ortaokul, lise düzeyinde resmî

kurumlarda çalışan toplam 133 okul yöneticisi oluşturmuştur. 131 okul yöneticisi ölçeği yanıtlamıştır.

Araştırmaya ait ölçme araçları, gerekli yasal izinler alındıktan sonra Google Form aracılığı ile online olarak tüm okullara yöneticilerin doldurması amacıyla gönderilmiştir. Ölçeklerin 131'ine katılımcılar tarafından dönüt verilmiş olup araştırma 133 veri üzerinden gerçekleşmiştir. Katılımcıların 20'si kadın, 111'i erkektir. 59'u 21-3- yaş arasındadır, 72'si 31 yaş ve üzeridir. 79'unun mesleki kıdemi 1-10 yıl arasında, 52'sinin 11 yıl ve üzeridir. 104'ünün eğitim durumu lisans, 27'sinin lisansüstüdür. 37'si ilkokulda, 51'i ortaokulda, 43'ü lisede görev yapmaktadır. 35'i köy okulunda, 96'sı kent okulunda görev yapmaktadır. 34'ü müdür olarak, 97'si müdür yardımcısı olarak çalışmaktadır.

3.3. Veri Toplama Araçları ve Veri Kaynakları

Veri toplama aracı olarak Balcı (1993) tarafından geliştirilen "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" ölçeğinin Şirin, P. (2018) tarafından revize edilmiş hali olan "**Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeği"** kullanılarak okul yöneticilerinin konu hakkındaki görüşleri ile mevcut durum ortaya konmuştur. Ölçek verilerine ilişkin okul yöneticileri görüşleri bağımlı değişken; cinsiyet, yaş, mezun olduğu okul türü, okul yeri, görev unvanı, mesleki kıdem, okul türü ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır. Ölçek formunun oluşturulmasında Balcı'nın "Üniversite Öğretim Elemanlarının İş Stresi" (1993) adlı araştırmasında kullanılan geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilen örgütsel stres kaynakları ölçeği, stresle başa çıkma ölçeklerinden yararlanılmıştır. Örgütsel stres kaynakları ölçeği 24 maddeden ve 4 alt boyuttan (iş yükü, çatışma ve uyumsuzluk, mesleki ilkeler, işleyiş ve ilişki) oluşmaktadır. Stresle başa çıkma ölçeği 14 maddeden ve 5 alt boyuttan (stres yaratan durumu unutma, stresin paylaşılması, stres yaratan şeye aldırmama, stresle yüz yüze gelme, dışavurum) oluşmaktadır. Stres görüşlerine ilişkin okul yöneticileri görüşleri bağımlı değişken; cinsiyet, yaş, mezun olduğu okul türü, okul yeri, görev unvanı, mesleki kıdem, okul türü ise bağımsız değişkenler olarak ele alınmıştır.

3.4. Veri Toplama Araçlarına İlişkin Geçerlik ve Güvenirlik Kanıtları

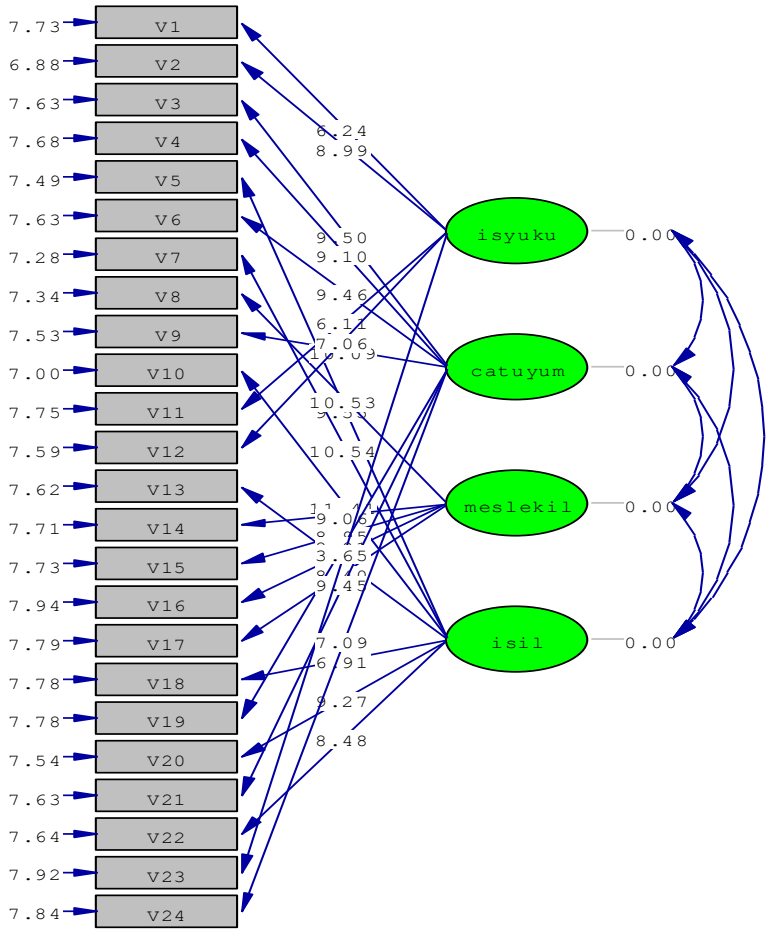
3.4.1. Örgütsel Stres Ölçeğinin Geçerlik Kanıtları

Örgütsel stres ölçeğinin yapı geçerliğine kanıtlar sunmak için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Araştırmacıların elde ettikleri dört boyutlu veri yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA'dan elde edilen dört faktörlü yapı için elde edilen uyum(fit) istatistikleri çizelge 3.1'de sunulmaktadır. Bu değerler: $\chi 2/df = 2.775$, GFI = 0.900, RMSEA = 0.11 ve SRMR = 0.073 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 3.1. Örgütsel Stres Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Fit indekleri	Değer	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Sonuç
$\chi 2/df$	2.775	$0 \leq \chi 2/df \leq 3$	$3 < \chi 2/df \leq 5$	İyi
GFI	0.900	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < .95$	Kabul Edilebilir
RMSEA	0.118	$0.00 \leq RMSEA \leq .05$	$0.05 < RMSEA \leq .08$	Kötü
SRMR	0.073	$0.00 \leq SRMR \leq .05$	$0.05 < SRMR \leq .10$	Kabul Edilebilir

Çizelge 3.1. incelendiğinde, verilen fit değerlerine göre modelin uyumu değerlendirilmiştir. Bu değerlere göre model değerlendirildiğinde RMSEA değeri hariç uyum indekslerinin kabul edilebilir veya iyi uyuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hooper et al. 2008; Hu and Bentler 1999; Kline 2005; Tabachnick and Fidell 2001). Faktör yük ve t değerleri şekil 3.1.'de sunulmaktadır.



Şekil 3.1. Örgütsel Stres ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Gizil değişkenlerin, gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına t değerleri ile bakılmıştır. Şekil 3.1. de görüldüğü gibi parametre tahmin değerinin tümü 2.56 değerini aştığından tüm maddeler .01 düzeyinde manidardır. Kurulan model için herhangi bir modifikasyon önerisi bulunmamaktadır.

3.4.2. Örgütsel Stres Ölçeği Güvenirlik Kanıtları

Örgütsel Stres Ölçeği güvenirliğini hesaplamak için Cronbach's Alpha Güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Örgütsel Stres Ölçeği Güvenirliği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,951	24

Salvucci, Walter, Conley, Fink, & Saba (1997) güvenirlik değerlerinin olması gereken aralıkları şu şekilde belirtmektedir:

- 0,50'den az ise günilirlik düşüktür
- 0,50 ile 0,80 arasında güvenilirlik orta düzeydedir
- 0,80'den büyükse güvenilirlik yüksektir

Tablo incelendiğinde, Cronbach's Alpha 0.951 olarak hesaplanmıştır. Alan yazına göre hesaplanan güvenirlik katsayıları yüksektir.

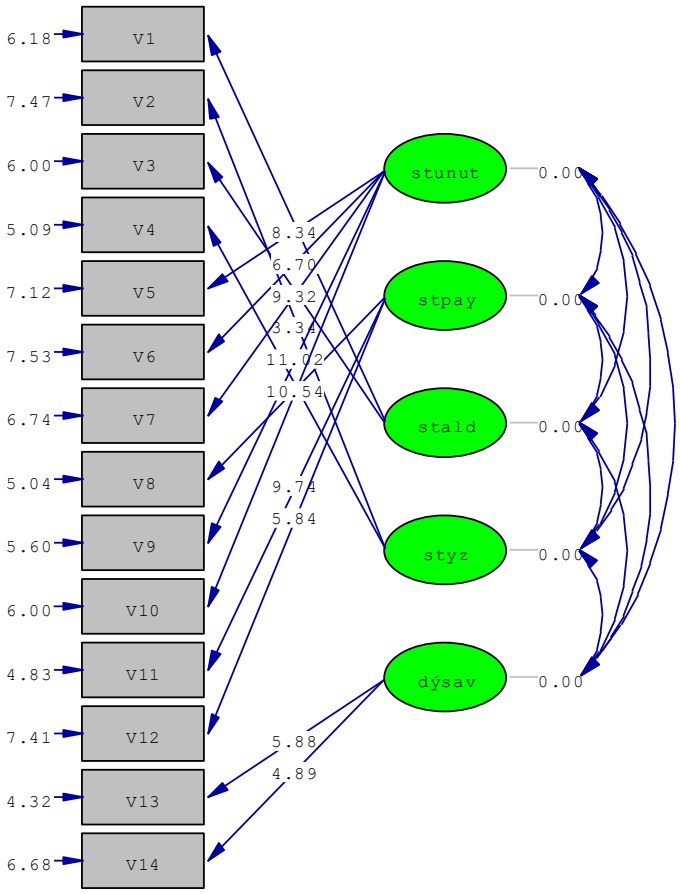
3.4.3. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Araştırmacıların elde ettikleri beş boyutlu veri yapısını doğrulamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. DFA'dan elde edilen beş faktörlü yapı için elde edilen uyum(fit) istatistikleri tabloda sunulmaktadır. Bu değerler: $\chi 2/df = 2.795$, GFI = 0.902, RMSEA = 0.12 ve SRMR = 0.091 olarak hesaplanmıştır.

Çizelge 3.2. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analiz Sonuçları

Fit indexes	Değer	İyi Uyum	Kabul Uyum	Edilebilir	Sonuç
$\chi 2/df$	2.775	$0 \leq \chi 2/df \leq 3$	$3 < \chi 2 /df \leq 5$		İyi
GFI	0.900	$0.95 \leq GFI \leq 1$	$0.90 \leq GFI < .95$		Kabul Edilebilir
RMSEA	0.120	$0.00 \leq RMSEA \leq .05$	$0.05 < RMSEA \leq .08$		Kötü
SRMR	0.091	$0.00 \leq SRMR \leq .05$	$0.05 < SRMR \leq .10$		Kabul Edilebilir

Çizelge incelendiğinde, verilen fit değerlerine göre modelin uyumu değerlendirilmiştir. Bu değerlere göre model değerlendirildiğinde RMSEA değeri hariç uyum indekslerinin kabul edilebilir veya iyi uyuma sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Hooper et al. 2008; Hu and Bentler 1999; Kline 2005; Tabachnick and Fidell 2001). Faktör yük ve t değerleri grafik 1 de sunulmaktadır.



Şekil 3.2. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Gizil değişkenlerin, gözlenen değişkenleri açıklama durumlarına t değerleri ile bakılmıştır. Şekil 3.2. de görüldüğü gibi parametre tahmin değerinin tümü 2.56 değerini aştığından tüm maddeler .01 düzeyinde manidardır. Kurulan model için herhangi bir modifikasyon önerisi bulunmamaktadır.

3.4.4. Stresle Başa Çıkma Ölçeği Güvenirliği

Stresle Başa Çıkma Ölçeği güvenirliğini hesaplamak için Cronbach's Alpha Güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Stresle Başa Çıkma Ölçeği Güvenirliği

Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
,819	14

Tablo incelendiğinde, Cronbach's Alpha 0.951 olarak hesaplanmıştır. Alan yazına göre hesaplanan güvenirlik katsayıları yüksektir.

4. VERİ ANALİZİ VE BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde okul yöneticileri tarafından algılanan okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları cinsiyet, yaş, çalışılan okul türü, öğrenim durumu, mesleki kıdem, çalışılan okulun yeri, görev unvanı değişkenlerine göre incelenmiş ve bu değişkenler arasındaki ilişkiye ait bulgulara yer verilmiştir. Çalışmanın alt problemlerine ilişkin elde edilen bulgulara sırasıyla yer verilmiştir.

4.1. Betimleyici İstatistikler

Çizelge 4.1'de araştırmaya katılan okul yöneticilerine ait demografik özellikler ve bu özelliklere ait betimleyici istatistikler verilmiştir.

Çizelge 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Ait Betimsel İstatistikler

Değişkenler		**N**	**%**
Cinsiyet	Kadın	20	15,27
	Erkek	111	84,73
Yaş	21-30	59	45,04
	31 ve üzeri	72	54,96
Mesleki Kıdem	1-10	79	60,30
	11 ve üzeri	52	39,70
Eğitim Durumu	Lisans	104	79,38
	Lisansüstü	27	20,62
Okul Türü	İlkokul	37	28,24
	Ortaokul	51	38,93
	Lise	43	32,83
Okul Yeri	Köy	35	26,71
	Kent	96	73,29
Görev Unvanı	Müdür	34	25,95
	Müdür Yrd.	97	74,05
	Toplam	**131**	**100,00**

Çizelge incelendiğinde, çalışma grubunu oluşturan yöneticilerin 20'sinin (%15,27) kadın, 111'inin (%84,73) erkek olduğu, yaş değişkenine göre incelendiğinde; 59'unun (%45,04) 21-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir. 72'sinin (%54,96) 31 yaş üzeri olduğu 79'unun (%60,23) 1-10 yıllık, 52'sinin (%39,77) 11 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Eğitim durumu

açısından incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 104'ünün (%79,38) lisans, 27'sinin (%20,62) lisansüstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. Okul türüne göre incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 37'sinin (%28,24) ilkokulda, 51'inin (%38,93) ortaokulda, 43'ünün lisede görev yaptığı görülmektedir. Okul yerine göre incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 35'inin (%26,71) köy okullarında, 96'sının (%73,29) kent okullarında görev yaptığı görülmektedir. Görev unvanına göre incelendiğinde, örneklem grubunu oluşturan yöneticilerin 34'ünün (%25,95) okul müdürü olarak, 97'sinin (%74,05) müdür yardımcısı olarak görev yaptığı görülmektedir.

4.2. Bulgular

Bu başlıkta okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları; a) cinsiyet, b)yaş, c) mesleki kıdem, d) eğitim durumu, e) okul türü, f)okul yeri, g) görev unvanı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? Alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.2.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın, okul yöneticileri algılarına göre örgütsel strese ilişkin görüşleri arasında:

a. ''Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.2.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.2. Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	X̄	s	t	Sd	*P*
Örgütsel Stres Ölçeği	Erkek	111	63,6	20,6	2,516	131	,013*
	Kadın	20	76,2	20,1			

*p<0.05

Çizelge incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeğinden elde edilen verilere göre erkek okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması

$\bar{X}$=63,6 ve kadın okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=76,2'dir. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. (t=2,516, p=0,013<0,05) Başka bir deyişle, cinsiyetler arasında örgütsel stres düzeylerinde belirgin bir farklılık vardır.
Okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri cinsiyet değişkenine göre kadın okul yöneticilerini lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($\bar{X}_{kadın}$ =76,2> $\bar{X}_{erkek}$=63,6).

b. ''Yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.3.'te gösterilmiştir.

Çizelge 4.3. Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	s	t	Sd	*P*
Örgütsel Stres Ölçeği	21-30	59	58,0	22,2	-3,913	131	,000*
	31 üzeri	72	71,7	17,8			

*p<0.05

Çizelge incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeğinden elde edilen verilere göre 21-30 yaş okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=58,0 ve 31 yaş ve üzeri okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=71,7'dir. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. (t=-3,913, p=0,000<0,05) Yani, yaş grupları arasında örgütsel stres düzeylerinde belirgin bir farklılık vardır.
Okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri yaş değişkenine göre 31 yaş ve üzeri okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($\bar{X}_{21\text{-}30}$=76,2> $\bar{X}_{31\ üzeri}$=63,6).

c. ‘‘Mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?’’ alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.4.’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.4. Okul Yöneticilerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Mesleki Kıdem	N	$\bar{X}$	s	t	Sd	*p*
Örgütsel Stres Ölçeği	1-10 yıl	79	61,2	22,3	-3,003	131	,003*
	11 üzeri	52	72,1	16,9			

*p<0.05

Çizelge incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeğinden elde edilen verilere göre 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=61,2 ve 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=72,1’dir. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. (t=-1,317, p=0,003<0,05) Yani, mesleki kıdem grupları arasında örgütsel stres düzeylerinde belirgin bir farklılık var.

Okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($\bar{X}_{1\text{-}10}$ yıl=72,1> $\bar{X}_{11}$ üzeri=61,2).

d. ‘‘Eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?’’ alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.5.’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.5. Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Stres Kaynaklarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	s	t	sd	p
Örgütsel Stres Ölçeği	Lisans	104	65,1	21,5	-,454	131	,671*
	Lisansüstü	27	67,1	19,3			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeğinden elde edilen verilere göre lisans mezunu olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=65,1 ve lisansüstü mezunu okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=67,1'dir. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-,454, p=0,671>0,05) Yani, eğitim durumları arasında örgütsel stres düzeylerinde bir farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre lisansüstü mezunu olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{lisansüstü}$=67,1> $\bar{X}_{lisans}$=65,1).

e. ''Okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler ANOVA Testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.6.'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.6. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Okul Türü Değişkenine İlişkin ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	$\bar{X}$	s	F	sd	p
Örgütsel Stres Ölçeği	İlkokul	37	66,6	21,7	0,778	131	,461*
	Ortaokul	51	62,7	22,6			
	Lise	43	67,9	18,2			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde, örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerine göre ilkokul okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=66,6'dır. Ortaokul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=62,7, lise

yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=67,9'dur. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan ANOVA testi analizi sonucuna göre, okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir (F(0,778), p=0,461>0,05). Örgütsel stres için de p değeri 0,05'ten büyük, bu da gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

f. ''Okul yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.7.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.7. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Okul Yeri Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Yeri	N	$\bar{X}$	s	t	sd	*p*
Örgütsel Stres Ölçeği	Köy	35	63,4	25,3	-,629	131	,477*
	Kent	96	66,3	19,3			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeğinden elde edilen verilere göre köyde görev yapan olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=63,4 ve kentte görev yapan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=66,3'tür. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri okul yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-,629, p=0,477>0,05) Yani, okul yerleri arasında örgütsel stres düzeylerinde belirgin bir farklılık yok. Okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri okul yeri değişkenine göre kentte görev yapan olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{kent}$=66,3> $\bar{X}_{köy}$=63,4).

g. ''Görev unvanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.8.'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.8. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Görev Unvanı Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Görev Unvanı	N	$\bar{X}$	s	t	sd	*p*
Örgütsel Stres Ölçeği	Müdür Yardımcısı	97	65,3	20,9	-,164	131	,869*
	Müdür	34	66,0	21,4			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde örgütsel stres kaynakları ölçeğinden elde edilen verilere göre müdür yardımcısı olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=65,3 ve müdür olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=66,0'dır. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri görev unvanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-,164, p=0,869>0,05) Yani, görev unvanları arasında örgütsel stres düzeylerinde belirgin bir farklılık yok. Okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre müdür olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{\text{müdür yardımcısı}}$=66,0> $\bar{X}_{\text{müdür}}$=65,3).

4.2.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine Ait Bulgular

Araştırmanın, okul yöneticileri algılarına göre stresle başa çıkma düzeylerine ilişkin görüşleri arasında:

a. ''Cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.9.'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.9. Okul Yöneticilerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	s	T	sd	*P*
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	Erkek	111	37,6	9,3	1,994	131	,120*
	Kadın	20	41,1	6,5			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilere göre erkek okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=37,6 ve kadın okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=41,1'dir. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=1,994, p=0,120>0,05) Yani, cinsiyetler arasında stresle başa çıkma düzeylerinde belirgin bir farklılık yoktur.
Okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri cinsiyet değişkenine göre kadın okul yöneticilerini lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{kadın}$=41,1> $\bar{X}_{erkek}$=37,6).

b. ''Yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.10.'da gösterilmiştir.

Çizelge 4.10. Okul Yöneticilerinin Yaş Değişkenine Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Yaş	N	$\bar{X}$	s	T	sd	*p*
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	21-30	59	37,1	9,1	-1,207	131	,228*
	31 üzeri	72	39,0	8,8			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilere göre 21-30 yaş aralığında olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=37,1 ve 31 yaş ve üzeri okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=39,0'dır. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde

yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-1,207, p=0,228>0,05) Yani, cinsiyetler arasında stresle başa çıkma düzeylerinde belirgin bir farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri yaş değişkenine göre 31 yaş ve üzeri olan okul yöneticilerinin lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{31}$ üzeri=39,0 $\bar{X}_{21\text{-}30}$=37,1).

c. ‘‘Mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?’’ alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.11.’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.11. Okul Yöneticilerinin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	**Mesleki Kıdem**	**N**	**$\bar{X}$**	**s**	**T**	**sd**	***P***
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	1-10 yıl	79	37,4	9,7	-1,317	131	,212*
	11 üzeri	52	39,4	7,6			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde stresle başa çıkma yolları ölçeğinden elde edilen verilere göre 1-10 yıl mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=37,4 ve 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=39,4’tür. Örgütsel stres ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma yolları düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-1,317, p=0,212>0,05) Yani, mesleki kıdemler arasında stresle başa çıkma yolları düzeylerinde belirgin bir farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma yolları düzeyleri mesleki kıdem değişkenine göre 11 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{1\text{-}10}$ yıl=39,4> $\bar{X}_{11}$ ü=37,4).

d. ‘‘Eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?’’ alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.12’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.12. Okul Yöneticilerinin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Stresle Başa Çıkma Yollarına İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Durumu	N	$\bar{X}$	s	t		sd	*p*
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	Lisans	104	38,0	8,8	-,457		131	,627*
	Lisansüstü	27	38,9	9,8				

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilere göre lisans mezunu olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=38,0 ve lisansüstü mezunu okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=38,9’dur. Stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-,457, p=0,627>0,05) Yani, eğitim durumları arasında stresle başa çıkma düzeylerinde belirgin bir farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre lisansüstü mezunu olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{lisans}$=38,9> $\bar{X}_{lisansüstü}$=38,0).

e. ‘‘Okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?’’ alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.13.’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.13. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Okul Türü Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Türü	N	X̄	s	F	sd	*p*
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	İlkokul	37	38,4	9,4	0,868	131	,422*
	Ortaokul	51	39,2	8,9			
	Lise	43	36,7	8,7			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde, stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilerine göre ilkokul okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması X̄=38,4'tür. Ortaokul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması X̄=39,2, lise yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması X̄=36,7'dir. Stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan ANOVA testi analizi sonucuna göre, okul yöneticilerinin algıladığı stresle başa çıkma düzeyleri okul türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığını göstermektedir (F(0,778), p=0,422>0,05). Örgütsel stres için de p değeri 0,05'ten büyük, bu da gruplar arasında anlamlı bir fark olmadığını gösteriyor.

f. ''Okul yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?'' alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.14.'te gösterilmiştir.

Çizelge 4.14. Okul Yöneticilerine Göre Örgütsel Stres Ölçeğine Ait Okul Yeri Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	Okul Yeri	N	X̄	s	T	sd	*p*
Örgütsel Stres Ölçeği	Köy	35	37,3	9,1	-,635	131	,525*
	Kent	96	38,5	9,0			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilere göre köyde görev yapan olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması X̄=37,3 ve kentte görev yapan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması X̄=38,5'tir. Stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin stresle başa çıkma düzeyleri okul yeri değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık

göstermemektedir. (t=-,635, p=0,525>0,05) Yani, okul yerleri arasında stresle başa çıkma yolları düzeylerinde belirgin bir farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma düzeyleri okul yeri değişkenine göre kentte görev yapan olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermemektedir ($\bar{X}_{kent}$=38,5> $\bar{X}_{köy}$=37,3).

g. ‘‘Görev unvanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?’’ alt problemi için bağımsız örneklemler t-testi uygulanmış ve elde edilen sonuçlar Çizelge 4.15.’te gösterilmiştir.

Çizelge 4.15. Okul Yöneticilerine Göre Stresle Başa Çıkma Ölçeğine Ait Görev Unvanı Değişkenine İlişkin T-Testi Sonuçları

Ölçek	**Görev Unvanı**	**N**	**$\bar{X}$**	**s**	**T**	**sd**	***p***
Stresle Başa Çıkma Ölçeği	Müdür Yardımcısı	97	37,8	9,1	-,806	131	,429*
	Müdür	34	39,2	8,8			

*p>0.05

Çizelge incelendiğinde stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilere göre müdür yardımcısı olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=37,8 ve müdür olan okul yöneticilerinden elde edilen verilerin aritmetik ortalaması $\bar{X}$=39,2’dir. Stresle başa çıkma ölçeğinden elde edilen verilerde yapılan t-testi analizi sonucuna göre okul yöneticilerinin stresle başa çıkma düzeyleri görev unvanı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. (t=-,806, p=0,429>0,05) Yani, görev unvanları arasında stresle başa çıkma düzeylerinde belirgin bir farklılık yoktur. Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma düzeyleri eğitim durumu değişkenine göre müdür olan okul yöneticileri lehine anlamlı farklılık göstermektedir ($\bar{X}_{müdür\ yardımcısı}$=39,2> $\bar{X}_{müdür}$=37,8).

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde, önceki bölümde elde edilen bulgular belirlenen sıraya uygun olarak değerlendirilmiş; benzer alanlarda yapılan araştırmalarla karşılaştırılarak tartışılmış ve sonuçlara ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmacılara yönelik öneriler geliştirilmiş ve bunlar ayrı başlıklar altında sunulmuştur.

5.1. Tartışma ve Sonuçlar

Her dönemin şartlarına uyum sağlamak tüm örgülerde olduğu gibi eğitim örgütleri olan okullarda da büyük önem arz etmektedir. Bu durum, eğitim kurumları olan okullarda örgütsel stresi ortaya çıkarmakta ve stresle başa çıkma yollarının da gerekliliğini önemli kılmaktadır. Okullarda eğitim yürütücüleri olan öğretmenler ve eğitimin yöneticisi konumundaki okul yöneticileri bu örgütsel stres kaynaklarından etkilenmektedirler.

Bu araştırma, okul yöneticilerinin stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yollarını karşılaştırmalı olarak ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda yapılan çalışmalarda araştırmanın birinci alt problemi olan "Okul yöneticileri algılarına göre örgütsel stres kaynakları düzeylerine ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okul yeri, görev unvanına göre değişiklik göstermekte midir?" ve araştırmanın ikinci alt problemi ola "Okul yöneticileri algılarına göre stresle başa çıkma düzeylerine ilişkin görüşleri cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okul yeri, görev unvanına göre değişiklik göstermekte midir?" sorularına yanıtlar alınmıştır.

Araştırmanın sonuçlarına göre okul yöneticilerinin algıladığı örgütsel stres düzeyleri cinsiyet değişkenine göre, yaş değişkenine göre ve mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermektedir. Bununla beraber eğitim durumu, okul türü, okul yeri ve görev unvanı değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında araştırılan okul yöneticilerinin stresle başa çıkma yollarının değişkenlere göre değişip değişmediği konusunda ise istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı ortaya çıkmıştır.

Stres kaynakları çeşitli kategoriler altında ele alınmaktadır. Bu bağlamda, literatürdeki bulgular ile bu çalışmanın sonuçları karşılaştırılmıştır. Yılmaz ve Vural (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, ilköğretim okulu yöneticilerini en çok etkileyen örgütsel stres faktörlerinin yetki yapısıyla ilgili sorunlar olduğu ortaya konmuştur. Bu sorunlar kapsamında, karar alma süreçlerindeki zorluklar, karar verme sürecine katılım eksikliği, yetki sınırlamaları, sorumlulukların yol açtığı kaygılar ve üstlerin değerlendirmelerindeki adaletsizlikler yer almaktadır. Stres, günümüzde sık karşılaşılan bir sorun olup, bireylerin hem içsel hem de dışsal değişimlere uyum sağlama süreci olarak tanımlanabilir. Aile yaşamından iş ortamına, çevresel faktörlerden toplumsal ilişkilere kadar pek çok alanda etkisini hissettiren stres, insanların davranışları ve iletişim biçimleri üzerinde belirleyici olabilir. Kimi zaman bireyi motive ederek olumlu sonuçlar doğurabilirken, bazı durumlarda ise olumsuz etkiler ve sağlık problemleriyle sonuçlanabilir.

Günümüzde zamanının büyük kısmını iş yerinde geçiren bireyler için iş stresi önemli bir sorun haline gelmiştir. Bu stres, çalışanların iş ortamında karşılaştıkları bireysel veya kurumsal düzeydeki baskı ve gerilimlere maruz kalmalarıyla ortaya çıkmaktadır. İş yerinde karşılaşılan stres, bireyin günlük görevlerini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesini zorlaştırabilir ve hem bedensel hem de duygusal tepkilere neden olabilir. Bu tür tepkiler, örgüt içindeki düzeni ve uyumu olumsuz etkileyerek çeşitli sorunlara yol açabilir. Öte yandan, stresin motive edici yönleri bulunsa da bu durum olumsuz stresin etkilerini tamamen ortadan kaldırmakta yetersiz kalabilir. Okul yöneticileri, eğitim ortamlarında kurumun işleyişini etkileyen pek çok unsurla karşı karşıyadır. Bu kişiler, okulun misyonunu ve vizyonunu belirlemekle birlikte, bu hedeflere ulaşmayı sağlayacak stratejileri geliştirmekle de yükümlüdür. Hızla değişen günümüzde, okul yöneticilerinin güncel bilgi ve becerilerle donanarak liderlik görevlerini etkili bir biçimde yürütmeleri gerekmektedir. Okulların toplumsal sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için iyi bir yönetim şarttır; ancak yöneticilerin farklı yaş gruplarındaki bireylerden sorumlu olmaları stres oluşturabilir. Ayrıca, çalışma koşulları da okul yöneticilerinin iş stresi yaşamasına neden olabilmektedir. Eğer stres yaratan faktörler kontrol altına alınamazsa, yöneticiler etkili bir performans sergilemekte zorlanabilirler. Eğitim kurumunun hedeflerine ulaşamamak ve

verimsizlik, stresin artmasına ve bu stresle başa çıkmada zorluklar yaşanmasına neden olur. Demir (1997) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, yöneticilerde görev yapısına bağlı stres kaynaklarının yüksek düzeyde stres yarattığı belirlenmiştir. Aşırı iş yükü ve uzun çalışma süreleri gibi unsurlar, bu stres kaynaklarının başlıca etkenleri arasında yer almaktadır. Bu bulgularla karşılaştırıldığında, okul yöneticilerinin yaşadığı stresin de yoğun iş yükü, artan sorumluluklar ve düzensiz çalışma saatleri gibi faktörlerle örtüştüğü görülmektedir. Yani, yönetim görevleri ve okul yöneticiliği arasında benzer stres kaynakları bulunmaktadır. Ekinci ve Ekici (2003) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, yöneticiler üzerinde en fazla etkili olan stres kaynakları olarak yoğun iş yükü ve kariyer gelişim fırsatlarındaki sınırlılık belirlenmiştir. Bu bulgular, "aşırı iş yükü" ve "amir değerlendirmelerinde adaletsizlik" gibi unsurlarla paralellik göstermektedir. Özellikle adaletsiz değerlendirmelere maruz kalmanın, yöneticilerin kariyer ilerlemeleri üzerinde doğrudan veya dolaylı etkileri olabileceği için, bu durum da önemli bir stres kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Özdağ, Aydın, Ünsal ve Saydam (2009) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, okul yöneticilerinin sık sık stres yaşadıkları belirlenmiştir. Bu bulgu, mevcut araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir. Söz konusu çalışmada, ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin ilköğretim kurumlarında görev yapanlara kıyasla, okul müdürlerinin ise müdür yardımcılarına göre daha yüksek stres yaşadığı tespit edilmiştir. Ancak, bu araştırmada söz konusu değişkenlere yer verilmediği için karşılaştırmalı bir yorum yapılamamaktadır. Ayrıca, bahsi geçen çalışmada fiziksel koşullar, öğretmenlerin nitelikleri, öğretmen sirkülasyonu, mevzuat değişiklikleri ve donanım eksiklikleri gibi faktörlerin stres kaynağı olduğu ifade edilmişse de bu unsurlar bu araştırmada belirlenen stres kaynaklarıyla doğrudan örtüşmemektedir.

Ural (2002) tarafından yapılan araştırmada, okul müdürlerinin karşılaştığı yönetsel stresin temel kaynakları arasında siyasal baskılar, yetersiz ve niteliksiz personel, aşırı iş yükü, özel yaşama zaman ayıramama ve sınırlı kişisel gelişim fırsatları öne çıkmaktadır. Bu unsurlar, mevcut çalışmada belirlenen stres etkenleriyle örtüşmektedir. Özellikle iş yükünün fazlalığı ve iş-özel yaşam dengesi kurmadaki güçlükler gibi benzer temalar, her iki çalışmanın sonuçlarının birbirini desteklediğini göstermektedir. Kaya ve Keskin (2008) tarafından gerçekleştirilen

çalışmada, kamu sektöründe görev yapan yöneticilerin, özel sektördeki meslektaşlarına kıyasla daha yoğun stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu stresin başlıca nedenleri arasında rol çatışmaları, aşırı sorumluluk yüklenmesi ve karar alma süreçlerine yeterince dahil olamama gibi faktörler yer almaktadır. Ancak, bu araştırmada söz konusu değişkenlere yer verilmediği için karşılaştırmalı bir yorum yapılamamaktadır. Eren (2000), örgütsel çatışmayı; bireyler ya da gruplar arasındaki hedef farklılıkları, belirsizlik durumları, iletişim eksiklikleri ve statü dengesizliklerinden kaynaklanan ve kurumun işleyişini olumsuz yönde etkileyebilen bir durum olarak tanımlamaktadır. Bu tür stresli ortamlarda görev yapan okul yöneticileri, zamanla yalnızlık duygusu yaşayabilir, hedeflerine ulaşmada destek eksikliği hissedebilir ve ekip içi uyumu sağlamakta güçlük çekebilirler. Bu koşullar, yöneticilerin etkili stresle baş etme yöntemlerinden uzaklaşmasına ve daha pasif başa çıkma stratejilerine yönelmesine yol açabilir. Üredi (2006), Eisenberg (1979) ve Balyürek (1997) tarafından yapılan tanımlamalara göre, öz-yeterlilik düzeyi yüksek olan bireyler, zorlu durumlarla karşılaştıklarında daha etkili ve üretken davranışlar sergilemektedir. Bu kişilerin işlerine karşı tutumları genellikle olumludur; karar alma süreçlerinde kendi yargılarına güvenirler ve risk almaktan çekinmezler. Başarısızlık ihtimaline rağmen çabalarını sürdürürler ve iş yaşamında elde ettikleri sonuçların büyük ölçüde kendi emeklerine bağlı olduğuna inanırlar. Erdoğan (1999), yöneticilerin yaşamlarında zamanla duygusal problemler ve hayal kırıklıklarının arttığına dikkat çekmektedir. Yaşın ilerlemesiyle birlikte yalnızca biyolojik değişimler değil, aynı zamanda düşünme, algılama, öğrenme ve problem çözme becerilerinde de çeşitli farklılıklar meydana gelebilmektedir. Bu durum, genç bireylerde risk almaya yatkınlık, cesaret ve idealist tutumların daha belirgin olabileceği yönünde bir izlenim oluşturmaktadır. Okul yöneticilerinin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin demografik değişkenler incelendiğinde; cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem açısından anlamlı farklılıklar tespit edilirken, eğitim durumu, okul türü, okulun bulunduğu yer ve görev unvanı değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma yöntemleri demografik değişkenler açısından incelendiğinde; cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okulun konumu ve görev unvanı gibi faktörlere göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Literatür incelemesi sonucunda, bu araştırmada elde edilen bulguların okul yöneticilerini etkileyen stres kaynakları açısından birçok benzerlik ve bazı farklılıklar içerdiği görülmüştür. Bu farklılıkların sebepleri arasında, araştırmanın yapıldığı bölgenin özellikleri, kullanılan anket araçlarının çeşitliliği, stres faktörleri ve başa çıkma yöntemlerinin alt boyutlarındaki farklılıklar, araştırma zamanının değişkenliği ve cinsiyet dağılımındaki farklılıklar sayılabilir.

5.2. Öneriler

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Okul yöneticilerinin karşılaştıkları örgütsel stresin temel nedenleri arasında yer alan uzun çalışma süreleri, düşük maaşlar ve yetersiz takdir gibi unsurların azaltılmasına yönelik kurumsal önlemler alınmalıdır.

- Eğitim sistemindeki yapısal eksiklikleri gidermek amacıyla üst düzey yöneticiler, çalışanların lehine olacak politikalar ve düzenlemeler geliştirmelidir.

- Yetki ve sorumluluk dengesi kurulmalı; okul yöneticilerinin karar alma süreçlerinde daha etkili olabilmeleri için yetkileri güçlendirilmelidir.

- Yönetim süreçlerinde yöneticiler, katılımcı bir anlayışı benimseyerek astlarının görüşlerine önem vermeli, karar alma süreçlerine öğretmenleri ve diğer personeli dâhil etmelidir.

- Görev ve sorumlulukların ekip üyeleriyle paylaşılması, iletişimi güçlendirecek ve kurumsal başarıyı artıracaktır.

- Okul yöneticilerinin stres düzeylerini azaltmak amacıyla bedensel aktiviteler, gevşeme egzersizleri, sosyal, kültürel ve sportif etkinlikler gibi faaliyetler teşvik edilmelidir.

- Zaman yönetimi becerileri güçlendirilerek yöneticilerin iş yükünü dengelemesi sağlanmalı; etkili zaman planlaması ile stresin kontrol altına alınması desteklenmelidir.

- Okul yöneticilerine yönelik stresle başa çıkma becerilerini geliştirmeye yönelik hizmet içi eğitimler, seminerler ve atölye çalışmaları düzenlenmelidir.

- Gereksiz bürokratik işlemler ve yazışmalar azaltılarak yöneticilerin asli görevlerine daha fazla odaklanmaları sağlanmalıdır.

- Atama süreçlerinde, yöneticilerin görev yapacakları çevresel koşullar göz önünde bulundurulmalı; benzer sosyoekonomik yapıya sahip bölgeler arasında görevlendirmeler yapılmalıdır.

- Okul yöneticilerinin dengeli bir yaşam tarzı benimsemeleri desteklenmeli; fiziksel ve ruhsal sağlıklarını korumalarına yönelik programlar uygulanmalıdır.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Gelecekte yapılacak araştırmalarda, okul yöneticilerinin stres düzeyleri ile liderlik tarzları, örgütsel bağlılık ve motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkiler incelenebilir.

- Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma yöntemleri farklı değişkenler (yaş, kıdem, okul türü, hizmet yılı vb.) açısından karşılaştırmalı olarak analiz edilebilir.

- Nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yöneticilerin yaşadığı stresin bireysel deneyimlerine ve psikolojik etkilerine derinlemesine odaklanılabilir.

- Eğitim yöneticilerinin stresle mücadele ve liderlik eğitimi programlarına katılım durumları incelenebilir.

- Zaman yönetimi, iş-yaşam dengesi ve örgütsel destek algısı değişkenlerinin stres üzerindeki etkilerini araştıran yeni modeller önerilebilir.

- Farklı illerde veya bölgelerde yapılacak çalışmalarla örneklem çeşitliliği artırılarak bulguların genellenebilirliği güçlendirilebilir.

-

KAYNAKLAR

Agyapong, V. I. O., Obuobi-Donkor, G., Burback, L., & Wei, Y. (2022). Stress and its impact on mental health: A comprehensive review. International Journal of Mental Health, 51(3), 205–218.

Akgöl, A. (2010). Hizmet sektöründe fazla çalışma ve iş tatmini ilişkisi: Eğitim çalışanları üzerine bir araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(3), 77–94.

Akgöl, H. (2010). Hizmet sektöründe çalışma sürelerinin çalışan verimliliğine etkisi. Ankara: Gazi Kitabevi.

Akgündüz, Y. (2006). Örgütsel stres ve tükenmişlik üzerine bir araştırma. [Yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi].

Altan, M. (2018). Eğitim kurumlarında iş yükü ve stres ilişkisi: Okul yöneticileri üzerine bir inceleme. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 51(2), 233–248.

Altan, M. (2018). Eğitim kurumlarında iş yükü ve stres ilişkisi: Okul yöneticileri üzerine bir inceleme. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 51(2), 233–248.

Altan, M. (2018). Eğitim kurumlarında liderlik ve stres yönetimi. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Altunay, E. (2017). Okul yöneticilerinde stres yönetimi ve başa çıkma stratejileri. Ankara: Pegem Akademi.

Altunay, E. (2017). Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma stratejileri ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişki. Eğitim ve Bilim, 42(191), 125–141.

Arıcan, M. (2011). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin çalışan performansına etkisi. İş ve İnsan Dergisi, 1(2), 78–94.

Arıcan, M. (2011). Rol çatışması ve rol belirsizliğinin iş doyumuna etkisi: Eğitim sektörü örneği. Eğitim Yönetimi Dergisi, 17(2), 45–61.

Arıcı, E. (2020). Okul yöneticilerinde duygusal dayanıklılık ve stresle başa çıkma stratejileri. Pegem Akademi Yayıncılık.

Arıcı, F. (2020). Okul yöneticilerinde iş stresi ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Eğitim ve Psikoloji Araştırmaları Dergisi, 4(1), 23–39.

Arıcı, H. (2020). Eğitim örgütlerinde monotonluk ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48(3), 45–61.

Arıcı, H. (2020). Eğitim örgütlerinde monotonluk ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 48(3), 45–61.

Arıcı, M. (2020). Eğitim yöneticilerinde stres yönetimi ve örgütsel verimlilik ilişkisi. Eğitim Yönetimi Dergisi, 8(2), 75–94.

Arıkanlı, S., & Ulubaş, M. (2004). Örgütsel stres ve çalışanlar üzerindeki etkileri. İşletme Araştırmaları Dergisi, 2(1), 45–60.

Arslan, M. (2023). Doğal afetler ve eğitim kurumlarının yönetimi: Okul güvenliği üzerine bir inceleme. Eğitim ve Toplum Dergisi, 21(4), 45–67.

Arslanargun, E., & Bozkurt, S. (2012). Okul yöneticilerinin öğretmenlerle iletişim biçimleri ve öğretmenlerin bu iletişime ilişkin algıları. Eğitim ve Bilim, 37(166), 25-36.

Artan, İ. (1986). Stres ve örgütlerde stres yönetimi. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

Aslan, D. (1995). Öğretmenlerde stres ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

Aslan, M. (1995). Stres ve örgütsel yaşamda stres yönetimi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 28(1), 143–156.

Aşkun, D. (2006). Çalışanların iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

Aşkun, D. (2006). İş yaşamında stres ve örgütsel performans ilişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Atalay, E. (2022). Eğitim kurumlarında stres yönetiminin önemi ve yöneticilerin rolü. Eğitim ve Psikoloji Çalışmaları Dergisi, 5(3), 112–128.

Aydın, A. (2007). Eğitim yönetimi: Kavramlar, kuramlar, süreçler, ilişkiler. Pegem Akademi.

Aydın, B. (2020). Stres ve başa çıkma yolları: Kavramsal bir değerlendirme. Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 45–58.

Aydın, B. (2020). Stres ve başa çıkma yolları: Kuramsal bir inceleme. Sosyal Bilimler Dergisi, 7(2), 45–58.

Aydın, M. (2002). Eğitim yönetimi. Hatipoğlu Yayınları.

Aydın, M. (2004). Çağdaş eğitim denetimi. Hatipoğlu Yayınları.

Aydın, M. (2004). Eğitim yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Aydın, M. (2007). Eğitim yönetimi. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Aydın, M. (2007). Eğitim yönetimi: Kuram ve uygulama. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Aydın, M. (2008). Eğitimde stres yönetimi. Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi ve denetimi açısından stres. Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi ve denetimi açısından stres. Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi ve denetimi açısından stres. Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi. Gazi Kitabevi.

Aydın, M. (2010). Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama. Ankara: Hatiboğlu Yayıncılık.

Aydın, M. (2020). Eğitim yöneticilerinde stres ve başa çıkma mekanizmaları. Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, M. (2022). Okul yöneticilerinde stres yönetimi ve örgütsel iyilik hali. Pegem Akademi Yayıncılık.

Aydın, M. (2022). Okul yöneticilerinin iş yükü ve tükenmişlik düzeyleri üzerine bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 38(1), 14–29.

Aydın, Y. (2022). Okul yöneticilerinin stres düzeylerinin öğretmen-veli ilişkileri bağlamında incelenmesi. Milli Eğitim Dergisi, 51(234), 112–134.

Ayyürek, H. (2014). Afet sonrası okul yönetimi: Kriz planlaması ve iyileştirme süreçleri. Eğitim Bilimleri Dergisi, 12(2), 88–107.

Bağcı, E. (2023). Okul kültürü, kurallar ve çalışan tutumları arasındaki ilişki. Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi, 9(2), 78–95.

Bağcı, M. (2023). Örgütsel stresin çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi. Yönetim Bilimleri Dergisi, 21(4), 201–220.

Bağcı, Z. (2023). Sosyal medya kullanımı ve bireysel stres ilişkisi: Eğitim yöneticileri üzerine bir araştırma. Sosyal Bilimler Dergisi, 18(3), 55–74.

Bakırcı, F. (2012). Eğitim kurumlarında örgüt politikalarının çalışanlar üzerindeki etkileri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18(3), 49–70.

Bakırcı, F. (2012). Eğitim örgütlerinde stres kaynakları ve öğretmen performansı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18(2), 43–61.

Bakırcı, F. (2012). Kamu kurumlarında örgütsel politikaların çalışan stresine etkisi. Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 14(1), 55–71.

Balcı, A. (2000). Örgütsel gelişme: Kuram ve uygulama. Pegem Yayıncılık.

Balcı, A. (2000). Örgütsel stres yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.

Balcı, A. (2013). Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma. Ankara: Pegem Akademi.

Balcı, A. (2013). Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma. Pegem Akademi Yayıncılık.

Balcı, A. (2013). Etkili okul ve okul geliştirme: Kuram, uygulama ve araştırma. Pegem Akademi Yayıncılık.

Balcı, A. (2013). Etkili okul ve okul geliştirme: Kuramdan uygulamaya. Pegem Akademi.

Baltaş, A. (1984). Stres altında davranış ve başa çıkma yolları. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. (1984). Stres altında davranış. Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. (1984). Stres ve başa çıkma yolları. Remzi Kitabevi.

Baltaş, A. (2002). Stres altında davranış. Remzi Kitabevi.

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). Stres ve başa çıkma yolları. Remzi Kitabevi.

Baltaş, Z. (2002). Stres altında insan. Remzi Kitabevi.

Başaran, İ. E. (1994). Yönetimde insan ilişkileri: Yönetsel davranış. Gül Yayınevi.

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

Bieliauskas, L. A. (2019). Biological stress and adaptation syndrome revisited. Journal of Behavioral Science, 15(3), 122–136.

Bodur, A., & Toprakcı, E. (2021). Okullarda şiddet olaylarının yöneticiler üzerindeki etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama, 17(2), 112–128.

Bodur, G., & Toprakcı, E. (2021). Okul ortamında şiddet ve yöneticiler üzerindeki etkileri. Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, 17(4), 456–478.

Boyland, L. (2011). Job stress and coping strategies of elementary principals: A qualitative study. Journal of School Leadership, 21(4), 552–568.

Brown, K., & Smith, T. (2019). Leadership and technology integration in schools. Journal of Educational Change, 20(4), 501–519.

Budak, S. (2003). Psikoloji sözlüğü. Bilim ve Sanat Yayınları.

Bulut, A., & Gürkan, S. (2022). Okul ortamlarında şiddet ve saldırganlık davranışları: Yöneticilerin algıları. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 12(1), 98–116.

Bulut, S., & Gürkan, T. (2022). Okullarda şiddet olaylarının yöneticiler üzerindeki stres etkisi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 20(2), 89–104.

Bursalıoğlu, Z. (1987). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.

Bursalıoğlu, Z. (1987). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Pegem Yayıncılık.

Bursalıoğlu, Z. (2000). Okul yönetiminde teori ve uygulama. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Bursalıoğlu, Z. (2000). Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış. Pegem A Yayıncılık.

Büyüköztürk, Ş. (2016). Bilimsel araştırma yöntemleri (22. baskı). Pegem Akademi.

Büyükşahin, H. (2015). Okul yöneticilerinin stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Can, E. (2022). Eğitim kurumlarında iş stresi ve motivasyon ilişkisi. Eğitim Yönetimi Dergisi, 30(2), 55–77.

Can, H. (1997). Organizasyon ve yönetim. Siyasal Kitabevi.

Can, H. (1999). Organizasyon ve yönetim. Siyasal Kitabevi.

Can, N. (2002). Eğitim yöneticilerinin öğretmenleri motive etme yolları. Milli Eğitim Dergisi, 155, 12–25.

Can, N. (2022). Okul yöneticilerinde stresin iş performansına etkisi. Eğitim ve Yönetim Dergisi, 10(1), 55–71.

Can, N. (2022). Öğretmen motivasyonu ve iş tatmini: Okul yöneticilerinin rolü. Milli Eğitim Dergisi, 51(234), 97–112.

Can, N. (2022). Öğretmen motivasyonu ve iş tatmini: Okul yöneticilerinin rolü. Milli Eğitim Dergisi, 51(234), 97–112.

Cihan, A. (2022). Tehlikeli çalışma koşullarının çalışan sağlığı üzerindeki etkileri. İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi, 8(1), 45–58.

Cihan, H. (2022). Çalışma koşulları ve stres ilişkisi: Eğitim sektörü örneği. Çalışma Psikolojisi Dergisi, 8(1), 24–41.

Contreras, F., & González, J. (2020). Organizational stress and employee well-being: A review. International Journal of Business Research, 18(2), 87–101.

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2017). The handbook of stress and health: A guide to research and practice. Wiley-Blackwell.

Crevecoeur, I. (2016). Stress management and burnout in modern organizations. Journal of Occupational Health, 9(1), 33–49.

Cüceloğlu, D. (1991). İnsan ve davranışı: Psikolojinin temel kavramları. Remzi Kitabevi.

Cüceloğlu, D. (2009). İçimizdeki çocuk. Remzi Kitabevi.

Çalık, T. (1998). Eğitim yönetimi. Gazi Kitabevi.

Çalık, T. (1998). Eğitim yönetimi: Kuramsal temeller. Ankara: Gazi Üniversitesi Yayınları.

Çamur, H. (2023). Afet yönetimi ve okul güvenliği: Eğitim yöneticilerinin rollerine yönelik bir inceleme. Kriz Yönetimi Dergisi, 6(1), 33–52.

Çobanbaşı, S., & Bayar, A. (2023). Eğitim yöneticilerinde zaman baskısı ve tükenmişlik ilişkisi. Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi, 11(2), 101–120.

Çobanbaşı, S., & Bayar, A. (2023). Zaman baskısı ve eğitim yöneticilerinin iş performansı. Eğitimde Güncel Yaklaşımlar Dergisi, 5(1), 73–91.

Çolak, S. (2017). Öğretmenlerin stres düzeylerinin iş doyumuna etkisi. Eğitim Bilimleri Dergisi, 25(3), 122–138.

Çoşkun, M. (2018). Eğitim yöneticilerinde stresle başa çıkma becerileri ve örgütsel destek algısı. Eğitim Yönetimi Dergisi, 24(2), 101–122.

Dağlı, A., & Han, B. (2017). Okul yöneticilerinin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. Eğitim Yönetimi Dergisi, 23(3), 321–345.

Daniel, S. (2019). School performance and teacher behavior in stress conditions. International Journal of Educational Management, 33(2), 247–263.

Dinçer, Ö. (1992). Stratejik yönetim ve işletme politikası. Timaş Yayınları.

Elbir, B. (2022). Eğitim çalışanlarında monoton işin motivasyon üzerindeki etkisi. Sosyal Bilimler Dergisi, 9(3), 112–128.

Elbir, B. (2022). Eğitim kurumlarında stres ve davranışsal yansımaları. Nobel Yayıncılık.

Elbir, G. (2022). Okul yöneticilerinde örgütsel stres ve tükenmişlik ilişkisi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 30(4), 1283–1298.

Elbir, G. (2022). Okul yöneticilerinde örgütsel stres ve tükenmişlik ilişkisi. Kastamonu Eğitim Dergisi, 30(4), 1283–1298.

Elbir, N. (2022). Stres kavramı ve eğitim yöneticileri üzerindeki etkileri. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 12(3), 230–248.

Eren, E. (2001). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. Beta Yayınları.

Eroğlu, F. (2006). Davranış bilimleri. Beta Yayıncılık.

Fischer, J., Müller, T., & Koller, S. (2020). Burnout and stress stages in professional life: Revisiting Selye's model. Occupational Health Studies, 5(2), 98–115.

Fisher, C. D. (2001). Impact of job ambiguity, job conflict, and performance on employee stress. Journal of Organizational Behavior, 22(1), 23–44.

Fisher, C. D. (2001). Role stressors, personality, and performance: Some East–West comparisons. Asia Pacific Journal of Management, 18(2), 251–261.

Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (2006). How to design and evaluate research in education (6th ed.). McGraw-Hill.

Göksoy, S., Arıcan, M., & Eriş, H. (2015). Okullarda örgütsel stresin öğretmen performansına etkisi. Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, 11(1), 25–40.

Göl, E. (2019). Örgütsel davranış: Kuram ve uygulama. Nobel Akademik Yayıncılık.

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). Behavior in organizations (7th ed.). Prentice Hall.

Grissom, J. A., Loeb, S., & Mitani, H. (2013). Principal time management skills: Explaining patterns in principals' time use, job stress, and perceived effectiveness. Journal of Educational Administration, 51(6), 742–761. https://doi.org/10.1108/JEA-09-2012-0103

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91–109.

Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1), 91–109.

Günbayı, I., & Tokel, A. (2012). Eğitim yöneticilerinin stres düzeylerinin belirlenmesi: Antalya ili örneği. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18(1), 85–103.

Gürsel, M. (1997). İşletmelerde motivasyon ve verimlilik ilişkisi. Beta Yayıncılık.

Hatiboğlu, M. (2014). Eğitim kurumlarında yönetim ve liderlik. Pegem Akademi.

https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.1739.pdf

https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/07/20140726-4.htm

Işık, R. (2006). Aile içi iletişim ve stres yönetimi. Nobel Yayın Dağıtım.

Işıkhan, V. (2004). Çalışma hayatında stres ve başa çıkma yolları. Sandal Yayınları.

İlbasan, E. (2023). Eğitim kurumlarında personel yönetimi ve stres faktörleri üzerine bir inceleme. Ankara: Pegem Akademi.

İlbasan, H. (2023). Çevresel stres faktörleri ve bireysel farkındalık ilişkisi. Psikoloji ve Eğitim Çalışmaları Dergisi, 5(1), 77–94.

İlbasan, N. (2023). Okul yöneticilerinin personel yönetimi sorunları ve çözüm stratejileri. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 13(1), 65–83.

İlbasan, N. (2023). Okul yöneticilerinin personel yönetimi sorunları ve çözüm stratejileri. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 13(1), 65–83.

İlköğretim Kurumları Yönetmeliği. (2014, 26 Temmuz). Resmî Gazete (Sayı: 29072).

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1992). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. Wiley.

Karadaş, H., & Özgün, M. (2023). Okul yöneticilerinin iş yükü, liderlik davranışları ve iş-yaşam dengesi. Trakya Eğitim Dergisi, 13(2), 227–241.

Karadaş, H., Demir, F., & Akpınar, B. (2023). Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerinin incelenmesi. Eğitim ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7(1), 89–106.

Karadere, M. (2022). Okul yöneticilerinin insan kaynakları yönetimi becerileri. Eğitim Bilimleri Dergisi, 18(2), 67–82.

Karadere, S. (2022). Eğitim kurumlarında personel yönetimi ve çalışan performansı. Eğitim Yönetimi Dergisi, 10(3), 145–162.

Karadere, S. (2022). Eğitim kurumlarında personel yönetimi ve çalışan performansı. Eğitim Yönetimi Dergisi, 10(3), 145–162.

Karasar, N. (1944). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi (15. baskı). Nobel Yayın Dağıtım.

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations (2nd ed.). Wiley.

Kayum, G. (2002). Eğitim kurumlarında stres ve öğretmenlerin stresle başa çıkma stratejileri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 12(2), 55–70.

Kazak, M., & Evirgen, M. (2024). Okul yöneticilerinin stres kaynakları ve örgütsel bağlılık ilişkisi. Eğitim Yönetimi ve Liderlik Dergisi, 9(1), 77–92.

Kırıcı, E. (2010). Örgütsel stres ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. [Yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi].

Kinman, G., & Jones, F. (2005). Lay representations of workplace stress: What do people really mean when they say they are stressed? Work & Stress, 19(2), 101–120.

Kondalkar, V. G. (2020). Organization behaviour. New Age International.

Kurşunoğlu, A. (2022). Okul yöneticilerinin finansal yönetim yeterlikleri ve stres düzeyleri arasındaki ilişki. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 58(1), 115–134.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. Research in Occupational Stress and Well Being, 3, 91–134.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2004). Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In P. Perrewé & D. Ganster (Eds.), Research in occupational stress and well being (Vol. 3, pp. 91–134). JAI Press.

Leithwood, K. (2001). School leadership and educational change. Routledge.

Leithwood, K. (2001). School leadership in the context of accountability policies. International Journal of Leadership in Education, 4(3), 217–235.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. School Leadership & Management, 28(1), 27–42.

Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. School Leadership & Management, 28(1), 27–42.

Luthans, F. (1992). Organizational behavior (6th ed.). McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill.

Luthans, F. (2011). Organizational behavior: An evidence-based approach (12th ed.). McGraw-Hill.

Manaf, R. (2020). Modern yaşamda stres ve birey üzerindeki etkileri. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 13(70), 745–756.

Manaf, Z. A. (2020). Work stress and health: The moderating role of lifestyle habits. International Journal of Occupational Health, 62(1), 23–39.

Manning, M. R., & Preston, C. (2003). Organizational stress: Focusing on ways to minimize distress. Journal of Occupational Health Psychology, 8(2), 87–97.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. Annual Review of Psychology, 52(1), 397–422.

Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. American Psychologist, 56(3), 227–238.

Maxwell, A., & Riley, P. (2017). Emotional demands, emotional labour and occupational outcomes in school principals. Educational Management Administration & Leadership, 45(3), 484–502.

McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of industrial and organizational psychology (pp. 1351–1395). Rand McNally.

Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973, 24 Haziran). Resmî Gazete (Sayı: 14574).

Özsoy, S. (2019). Örgütsel politikaların eğitim yöneticileri üzerindeki etkisi. Eğitim ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 7(2), 45–61.

Özsoy, Y. (2019). Okul yöneticilerinde stresin iş performansına etkisi. Eğitim Bilimleri Dergisi, 44(3), 89–103.

Özsoy, Y. (2019). Okul yöneticilerinde stresin iş performansına etkisi. Eğitim Bilimleri Dergisi, 44(3), 89–103.

Öztemiz, S. (2005). İş yükü ve tükenmişlik arasındaki ilişki: Eğitim kurumları örneği. Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22(2), 151–169.

Paşa, F. (2007). Okul yöneticilerinin iş yükü algısı ve liderlik davranışları. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi.

Pauley, J. A. (2010). Communication: The key to effective school leadership. Rowman & Littlefield Education.

Pehlivan, İ. (1993). Örgütlerde davranış. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Pehlivan, İ. (1995). Eğitim örgütlerinde stres yönetimi. Pegem Yayıncılık.

Pehlivan, İ. (2002). Eğitim örgütlerinde stres yönetimi. Pegem Yayıncılık.

Pehlivan, İ. (2002). Eğitim örgütlerinde stres yönetimi. Pegem Yayıncılık.

Quick, J. C., & Henderson, D. F. (2016). Occupational stress: Preventing suffering, enhancing wellbeing. International Journal of Environmental Research and Public Health, 13(5), 459.

Quick, J. C., Nelson, D. L., & Quick, J. D. (2007). The theory of preventive stress management in organizations. American Psychological Association.

Racapova, N., & Tekin, M. (2019). Eğitim yöneticilerinde örgütsel stres kaynakları ve çözüm önerileri. Eğitim ve Liderlik Dergisi, 4(2), 33–47.

Reivich, K., & Shatté, A. (2002). The resilience factor: 7 keys to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. Broadway Books.

Sabuncuoğlu, Z. (1998). İnsan kaynakları yönetimi. Alfa Yayıncılık.

Sağır, A., & Guzelgorur, H. (2024). Deprem sonrası okul yönetiminde kriz liderliği: Türkiye örneği. Eğitim Yönetimi Araştırmaları Dergisi, 40(2), 85–109.

Savitri, N., & Widajati, D. (2023). Technological dependence and its effect on teacher creativity. Journal of Educational Research and Innovation, 11(3), 22–35.

Savitri, R., & Widajati, D. (2023). Technology dependence and employee creativity in education. Journal of Educational Technology Studies, 15(2), 39–55.

Selye, H. (1932). A syndrome produced by diverse nocuous agents. Nature, 138, 32.

Selye, H. (1976). The stress of life (Rev. ed.). McGraw-Hill.

Silah, M. (2005). Davranış bilimleri. Seçkin Yayıncılık.

Smith, J., & Brown, L. (2019). Educational technology and workload management in schools. International Journal of Educational Leadership, 12(1), 55–70.

Smith, J., & Brown, L. (2019). Environmental stress and organizational adaptation in education. Routledge.

Spillane, J. P., & Hunt, B. R. (2010). Days of their lives: A mixed-methods, descriptive analysis of the men and women at work in the principal's office. Journal of Curriculum Studies, 42(3), 293–331.

Şanlıdağ, A. (2024). Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma stratejileri ve örgütsel destek algıları. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi.

Şanlıdağ, A. (2024). Okul yöneticilerinin stresle başa çıkma stratejileri ve örgütsel destek algıları. [Yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi].

Şanlıdağ, T. (2024). Eğitim kurumlarında stres yönetimi ve liderlik yaklaşımları. İstanbul: Akademisyen Yayıncılık.

Şan-Oğuz, E., & Katıtaş, S. (2024). Eğitim yöneticilerinde örgütsel stresin nedenleri ve sonuçları üzerine bir inceleme. Yönetim ve Eğitim Çalışmaları Dergisi, 4(2), 101–120.

Şimşek, M. (2022). Eğitim yöneticilerinde rol çatışması ve stres ilişkisi. Harran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(1), 33–49.

Şimşek, M. (2022). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının yöneticilerin iş doyumuna etkisi. Eğitim Yönetimi Dergisi, 40(2), 98–117.

Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış. Nobel Yayıncılık.

Şimşek, M., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış. Ankara: Gazi Kitabevi.

Şimşek, M., Çelik, A., & Akgemci, T. (2015). Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış. Nobel Yayıncılık.

Şirin, P. (2018). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan yöneticilerin örgütsel stres kaynakları ve çözüm yolları (İstanbul ili Avcılar ilçesi örneği)* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi].

Temizkan, V. (2004). Örgütsel stres ve stresle başa çıkma yöntemleri üzerine bir araştırma. [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi].

Tınaz, P. (2005). İş yaşamında stres ve tükenmişlik sendromu. Beta Yayınları.

Tutar, H. (2009). Örgütsel davranış. Detay Yayıncılık.

Uğur, N. (2006). Eğitimde hedef ve değerler. Pegem Akademi.

Usta, A. (2012). Rol belirsizliği ve iş performansı ilişkisi: Eğitim kurumlarında bir araştırma. Kamu Yönetimi Dergisi, 44(3), 132–149.

Usta, R. (2012). Rol belirsizliği ve rol çatışmasının iş tatmini üzerindeki etkisi: Eğitim sektörü örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 28(3), 223–238.

Walker, A. (2019). Principal well-being and professional support systems: A global perspective. Educational Management Administration & Leadership, 47(5), 692–707.

Yeşiltepe, F. (2020). Eğitim kurumlarında stres belirtileri ve yönetsel yansımalar. Pegem Akademi Yayıncılık.

Yeşiltepe, S. (2020). Öğretmen ve yöneticilerde stres kaynakları: Eğitim örgütleri üzerine bir araştırma. Eğitim Yönetimi Dergisi, 16(3), 211–229.

Yetim, A., & Toprakçı, E. (2020). Okul yöneticilerinin yaşadığı güçlükler ve çözüm yolları üzerine bir değerlendirme. Eğitim Bilimleri Dergisi, 45(3), 215–234.

Yılmaz, K., & Ekici, S. (2006). Okul yöneticilerinin iş yükü ve zaman yönetimi becerileri. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 46(2), 223–242.

Yurdakoş, E. (2005). Stres yönetimi: Kavramlar ve uygulamalar. Alfa Yayınları.

EK-1: ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI ÖLÇEĞİ

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI

	İFADELER	HİÇ	AZ	ORTA	ÇOK	PEK ÇOK
1	Sık sık iş yeri içinde yer değiştirme					
2	Görevle ilgili sorumlulukların açık olmaması					
3	Birbiri ile çelişen iki işi birden yapmak					
4	Performans değerlendirme ve terfide adaletsizlik					
5	Yeteneklerin kullanılmadığı bir bölümde çalışma					
6	Karar verme için yeterli yetkiye sahip olmama					
7	İşyerinde kaynak ve imkânların dağıtımında dengesizlik					
8	Kendinizin ve yaptığınız işin önemsenmemesi					
9	İşle ilgili kararlara katılamamak, önerilerin dikkate alınmaması					
10	Görev dağılımındaki adaletsizlik					
11	İş yerine ulaşımda zorluklar					
12	İş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı					
13	Çalışma saatlerinde belirsizlik					
14	Yaptığınız için aşırı monoton olması					
15	Vatandaş memnuniyetsizliği ve şikâyet edilme korkusu					
16	Aşırı yazışma ve bürokrasinin oluşu					
17	Ast-üst ilişkilerinde sorun yaşanması					
18	Çalışanlar arasında aşırı rekabetin olması					
19	Çalışanlar arasında çatışmanın yaşanması					
20	İş arkadaşlarının düşmanca davranması					
21	Hak edilen ilgi, sevgi ve takdir görmeme					
22	İş yerinde dedikodunun yaygın oluşu					
23	Yeni durumlara ve uyaranlara uyabilme durumum					
24	Mezun olduğum bölümün yaptığım işle alakalı olmaması					

EK-2: STRESLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

STRESLE BAŞA ÇIKMA

	İFADELER	ÇOK AZ	AZ	ARA SIRA	SIK	ÇOK SIK
1	Stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme					
2	Olay veya durumun üstüne gitme					
3	Daha da kötü olabilirdi diye düşünme (kendini avutma)					
4	Konuyla ilgili olarak birini suçlama					
5	Bedensel egzersizler yaparak rahatlamaya çalışma					
6	Çeşitli gevşeme yöntemlerini kullanma (meditasyon, yoga, vb.)					
7	Aile fertleri ve dostlarla eğlenceli ortamlarda birlikte olma					
8	Stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma					
9	Kültürel ve sportif etkinlikleri izleme					
10	Yetenekli olunan bir alanda etkinlik (sanat, müzik, spor vb.)					
11	Sorunlarını başkalarına anlatarak rahatlamaya çalışmak					
12	Stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltma					
13	Stres durumunda oluşan sinirliliği ve öfkeyi dışa vurmak					
14	Stresle baş edebilmek için zararlı alışkanlıklar kullanmak					

EK-3: ETİK KURUL İZNİ

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.03.2024-78273

T.C
HAKKARİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KURUL KARARI

Oturum Tarihi	Oturum Saati	Oturum Sayısı
18.03.2024	11:00	2024/44

Kurul Karar No
1

18.03.2024 tarihinde saat 11:00'da Prof.Dr. Can YILMAZ başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımlarıyla toplanarak gündemdeki konu/konuları görüşmüş ve aşağıdaki karar/kararları almıştır.

Dr. Öğr. Üyesi Emrah GÜL'ün "KÖY OKULLARINDA VE KENT OKULLARINDA GÖREV YAPAN YÖNETİCİLERİN ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARININ VE STRESLE BAŞA ÇIKMA YOLLARININ KARŞILAŞTIRILMASI" başlıklı çalışmasının etik açıdan uygun bulunmasına ve konunun Rektörlük Makamına arzına;

Oy birliği ile karar verilmiştir.

Kurul Üyeleri:

Prof.Dr. Can YILMAZ
Başkan

Doç.Dr. Mustafa AKMAN Üye	Prof.Dr. Turgay ÖZGÜR Üye
Prof.Dr. Mehmet ŞAHİN Üye	Prof.Dr. Mehmet Cevher MARIN Üye
Av. Mehmet TANLAK Üye	Prof.Dr. Şevket ŞİMŞEK Üye

Raportör:
Nurcan ÖNEN
Bilgisayar İşletmeni

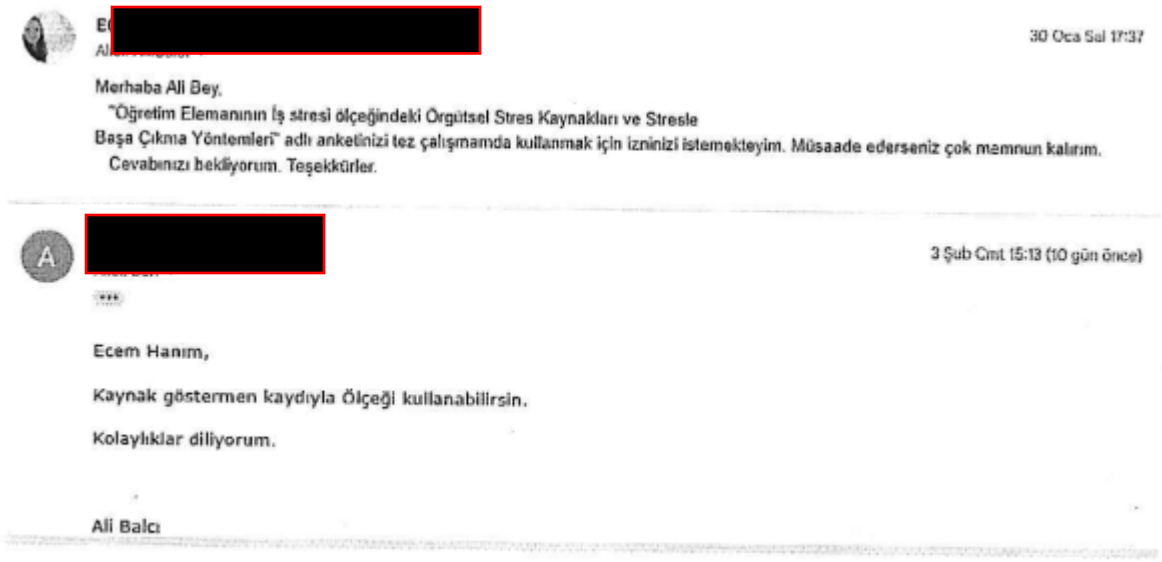
Belge Doğrulama Kodu :"BSN31TUZ12" Pin Kodu :10692 Belge Takip Adresi : https://turkiye.gov.tr/ebd?ref=5585&eID=BSN31TUZ12

Adres:Mezran Mah. Küçük Sanayi Sitesi Arkası 433. Sok. No:51
Merkez/HAKKARİ
Telefon:(0438) 2121212 Faks:0 438 212 1211
Elektronik Ağ:www.ku.edu.tr
Kep Adresi: hu@hu01.kep.tr

Bilgi için: Nurcan ÖNEN
Unvanı: Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 1653

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

EK-4: ÖLÇEK KULLANIM İZNİ



[redacted]

30 Oca Sal 17:37

Merhaba Ali Bey,

"Öğretim Elemanının İş stresi ölçeğindeki Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" adlı anketinizi tez çalışmamda kullanmak için izninizi istemekteyim. Müsaade ederseniz çok memnun kalırım. Cevabınızı bekliyorum. Teşekkürler.

A [redacted]

3 Şub Cmt 15:13 (10 gün önce)

Ecem Hanım,

Kaynak göstermen kaydıyla Ölçeği kullanabilirsin.

Kolaylıklar diliyorum.

Ali Balcı

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ecem ULUSSEVER

Doğum Yeri ve Tarihi :

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : İstanbul Üniversitesi, HAYEF, Sınıf Öğretmenliği

Yüksek Lisans Öğrenimi : Hakkari Üniversitesi/ Eğitim Yönetimi Tezli YL

Yabancı Diller : İngilizce