



İlköğretim Kurumlarında Çalışan Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi

Mahmut Cemal Nurbiye*
ORCID: 0000-0001-9244-9427

Davut Gümüş**
ORCID: 0000-0001-6477-5110

Abdullah Söker***
ORCID: 0000-0002-0074-0004

Aşlı Çelebi ****
ORCID: 0000-0003-4980-4360

Hakan Salık *****
ORCID: 0000-0002-0432-7129

Öz

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesidir. Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Kayapınar ve Yenişehir merkez ilçelerinde görev yapan 1016 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfî örnekleme yoluyla ile belirlenen Kayapınar ve Yenişehir merkez ilçelerinde görev yapan 180 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri “Örgütsel Stres Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Örgütsel stres ölçeği Solakoğlu (2007) tarafından geliştirilmiş olup 28 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama, standart sapma, frekans, yüzde değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi, ANOVA testi kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda; örgütsel stres ölçek alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler sonucunda ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin aritmetik ortalaması $X=3,50$ standart sapması $Ss=0,80$ olarak bulunmuştur. Araştırma sonucundan hareketle, örgütsel stresin boyutları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, yöneticilerin en fazla maddi olanaklardan dolayı stres yaşadıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Örgütsel stres, Okul Yöneticisi, İlköğretim

Gönderme Tarihi: 30/01/2022

Kabul Tarihi:20/03/2023

* Müdür, Beşyamaç İlkokulu, Şanlıurfa-Türkiye, hebinarke571@gmail.com

**Müdür, Akşemsettin Ortaokulu, Diyarbakır-Türkiye, gumus.davut@hotmail.com

*** Müdür Yardımcısı, Akşemsettin Ortaokulu, Diyarbakır -Türkiye, a.pasam.21.ask@gmail.com

****Müdür Yardımcısı, Akşemsettin Ortaokulu, Diyarbakır -Türkiye, asli741@hotmail.com

*****Müdür, Abdulkadir İmral Kızılay Anaokulu, Diyarbakır -Türkiye, hakansalik21@gmail.com

You can refer to this article as follows:

NURBİYE, C. M.- GÜMÜŞ, D.- SÖKER, A.- ÇELEBİ, A.- SALIK, H., “ İlköğretim Kurumlarında Çalışan Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, C. 10, S. 1, 2023, s. 334-351.

Examination of Organizational Stress Level of Managers Working in Primary Education by Some Variables

Mahmut Cemal Nurbiye*
ORCID: 0000-0001-9244-9427

Davut Gümüş**
ORCID: 0000-0001-6477-5110

Abdullah Söker***
ORCID: 0000-0002-0074-0004

Aslı Çelebi ****
ORCID: 0000-0003-4980-4360

Hakan Salık *****
ORCID: 0000-0002-0432-7129

Abstract

Aim of this study is to examine the organizational stress levels of administrators (managers) working in primary education institutions by some variables. Universe of the study consists of 1016 school administrators working in central districts of Kayapınar and Yenişehir of Diyarbakır province in the 2022-2023 academic year. Sample of the study consists of 180 school administrators working in the central districts of Kayapınar and Yenişehir, which were determined by random sampling from the universe. The data of the study "Organizational Stress Scale" and "Personal Information Form" were used. The organizational stress scale was developed by Solakoğlu (2007) and consists of 28 items and 5 sub-dimensions. In the analysis of study data; arithmetic mean, standard deviation, frequency and percentage values were calculated. In addition, t-test and ANOVA test were used in the study. As a result of the analyzes made; In consequence of As a result of the descriptive statistics regarding the organizational stress scale sub-dimensions, arithmetic mean of the organizational stress levels of the administrators working in primary education institutions was found as $X=3,50$, and standard deviation as $Ss=0.80$. Based on the results of the study, when a comparison is made between the dimensions of organizational stress, it is seen that the managers experience stress mostly due to financial opportunities. Araştırma sonucundan hareketle, yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel stresin boyutları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, yöneticilerin en fazla maddi olanaklardan dolayı stres yaşadıkları görülmüştür.

Keywords: Education, Organizational stress, School Administrator, Primary Education

Received Date: 30/01/2022

Accepted Date: 20/03/2023

*Director, Beşyamaç Primary School, Şanlıurfa-Turkey, hebinarke571@gmail.com

**Director, Akşemsettin Secondary School, Diyarbakır-Turkey, gumus.davut@hotmail.com

***Assistant Director., Akşemsettin Secondary School, Diyarbakır -Turkey, asli741@hotmail.com

****Assistant Director, Akşemsettin Secondary School, Diyarbakır -Turkey, asli741@hotmail.com

*****Director, Abdulkadir İmral Kızılay Kindergarten, Diyarbakır -Turkey, hakansalik21@gmail.com

You can refer to this article as follows:

NURBİYE, C. M.- GÜMÜŞ, D.- SÖKER, A.- ÇELEBİ, A.- SALIK, H., "İlköğretim Kurumlarında Çalışan Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Academic Journal of History and Idea*, Vol. 10, Issue 1, 2023, p. 334-351.

Giriş

İnsanlığın tarihi kadar eski olan örgütler, bireylerin bir araya gelmesinden oluşur. Bireyler yaratılışı itibariyle sosyal çevrede doğar yaşar ve ölür. Bireyler yaşamları boyunca sürekli diğer bireyler ile iletişim halindedir. Dolayısıyla bireyler zorunlu olarak birbirlerinin gereksinme duydukları şeyleri karşılıklı tamamlama eğilimi göstermişlerdir.¹ Türk Dil Kurumuna göre “Bir kültür içerisinde ve toplum halinde yaşayan, düşünme, konuşma yeteneği olan, evreni bütün olarak kavrayabilen, bulguları değiştirebilen ve bulguları biçimlendirebilen canlı”² şeklinde tanımlanan insanın sosyal bir varlık olması göz önüne alındığında toplu halde yaşamaya ihtiyaç duyan varlıktır. Toplumsal hayat önceleri barınma, beslenme ve savunma gibi temel ihtiyaçların karşılamak amacını gütmüştür. Ancak insan topluluklarının artması ve farklılaşması daha geniş ve amacına uygun örgütsel yapılanmaları bir ihtiyaç haline getirmiştir. Günümüzde küreselleşmenin bir sonucu olarak, bilgi ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler nedeniyle toplumsal yaşamın hemen her evresinde önemli değişimler yaşanmaktadır.³ Bireylerin Bunun bir sonucu olarak toplum yaşamında örgütsel yapılar ve bu yapılar etki eden faktörler de hızla değişim göstermektedir. Örgütsel yapılanmaların en önemlilerinden biri de eğitim kurumlarıdır. Tüm örgütlenmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri örgüt içerisinde yapılacak iş bölümü ve rol tanımlamalarına bağlıdır. Bu noktada iş bölümü ve rollerin dağıtımında toplumun her yerinde yöneticiler belirleyicidir. Yönetici kavramı ile karıştırılan liderlik tam olarak, başında bulunduğu kurum/örgütün çalışma amacına uygun olmak şartıyla olayların takibi ve dünyadaki gelişmeleri de göz önüne alarak kurumun strateji ve vizyonunu belirleyen ve uygun rol dağılımını sağlayan kişidir.⁴

Değişen dünya düzeni ve buna bağlı olarak eğitim sistemindeki yenilikler, okullaşma sayısından çok öğrenci başarısına odaklanmaktadır. Girdisi insan olan eğitim sistemi,

¹ Kemal Arıcan, “Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2 (4), 2011, s. 55-76.

² TDK, *Türkçe Sözlük*, TDK Yayınları, Ankara 2005.

³ Hasan Bozeyikli, Ahmet Avcı ve Bilgin Navruz, “Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi”, *Turkish Studies*, 12 (6), 2017, s. 105.

⁴ Heather K. Spence Laschinger ve Roberta Fida, “New Nurses Burnout And Workplace Well-Being: the Influence of Authentic Leadership And Psychological Capital”, *Burnout Research*, 1(1), 2014, s. 19-28.

toplumsal dinamiklerden etkilenen döngüsel bir süreçtir.⁵ Alanyazında örgütler ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Barnard'ın örgüt ile ilgili yaptığı tanım alanyazında en fazla kabul görmüştür. Barnard'a göre örgüt, "iki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş" etkinlikler oluşumudur.⁶ Önceden tanımlanan hedefleri gerçekleştirmek için oluşturulan örgütler, ortak amaç var olduğu sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütler, gurupların işleyiş formatını belirleyen temel araçlardır. Yönetim örgüt ile özdeşleşen bir diğer kavramdır. "Amaçlanan işin ya da işlerin başarılması için diğer insanları örgütleyen, grubun çabasını aynı hedefe yönelten, denetleyen ve onların isteklerini gerçekleştirmeye çalışan insanlar her zaman var olmuştur".⁷ Örgüt genel amaçlarına verimli ve etkili bir şekilde ulaşmak için, planlama, yaratıcılık, yöneltme, örgütleme, örgütleme ve kontrol işlevlerini, sistemsel omurga üzerinde, olumlu bir iç çevre oluşturacak ve dış çevre ile uyumlu olarak yürütmekle yükümlü olan yöneticiler aldıkları görevleri yerine getirmek için tüm unsurları kullanarak bir anlamda hem bilim her sanat icra ederler.⁸ Günümüz dünyasında örgütlerin getirdiği birtakım sorumluluklar ile örgüt üyelerine üzerinde birtakım stresin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Oluşan stres örgüt üyeleri ile sınırlı kalmamakta, yönetsel etkinlikte azalma, aldıkları kararların kalitesinde düşme ve diğer bireyleri olumsuz etkilemektedir. İnsanlık için var olan oluşumların başında gelen eğitim sisteminin en önemli ögesi insandır. Bu sistemin tüm çaba ve hedefi insana yöneliktir.⁹

1.1. Eğitim Örgütü

Eğitim örgütleri, insan ilişkilerinin yoğun olduğu örgütlere denir. Eğitim örgütlerinin amaçlarına ulaşabilmesi için öğretmenlerin işlerini yaparken, birbirlerine karşı paylaşımcı olmaları ve işbirliğine dayalı davranışlar sergilemeleri gereklidir.¹⁰ Örgütsel yaşamda bireyler, bireysel veya kuruma bağlı durumsal nedenler sonucunda, örgüte zarar veren davranışlarda bulunma eğilimi gösterebilmektedir. Örgüte zarar veren söz konusu etik dışı davranışlar,

⁵ Metin Ocağ, Murat Güler ve Nejat Basım, "Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", *Çankırı Karatekin University Journal of The Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 6 (1), 2016, s. 113-130.

⁶ Fatih Özbaş, "Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ve Stres Belirtileri Ile İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş 2019, s. 19.

⁷ Yahya Altınkurt, Abbas Ertürk ve İlkay Yılmaz, "Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri Ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", *Journal of Teacher Education and Educators*, 4 (2), 2015, s. 166-187.

⁸ Vicdan Altınok, "İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi", *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29 (2), 2009, s. 519.

⁹ James B. Avey, Fred Luthans ve Susan M. Jensen, "Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress And Turnover", *Human Resource Management*, 48 (5), 2009, s. 677-693

¹⁰ Mehmet Yusuf Çetinkaya, "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye Ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Şanlıurfa 2020, s. 42.

örgütlere görünen maliyetler kadar görünmeyen maliyetler de yüklemektedir. Bu etik dışı davranışlardan birisi de bencilliktir.¹¹ Eğitim kurumlarının, verimlilik ve etkililik temelli örgütler olmaları göz önünde bulundurulduğunda, bu tür zararlı davranışları doğuracak koşulların yakından izlenilmesi ve değerlendirilmesi beklenilmektedir. Bu sorumluluk sadece örgütsel performans açısından değil, aynı zamanda eğitim örgütlerinin insani ve etik uygulamaları içerecek bir kültürel yapıya dönüştürülmesi ve olumlu okul iklimi için de gereklidir.¹²

1.2. Örgütsel Stres

İnsanlar herhangi bir konu hakkındaki amaçlarını gerçekleştirmek için iş birliğine ihtiyaç duyarlar. Bireyler gerek bireysel gerekse örgütsel hedeflere ulaşabilmek için çabaların birleştirmek zorunda kalmışlardır. İş birliği ve birliktelik sayesinde insanlar, tek başlarına yaptıklarından çok daha fazlasını yapabildiklerini görmüşlerdir. Örgütler, çeşitli duygu, davranış ve tutumları oluşturan insanların meydana getirdiği bir sistemdir.¹³ Bireyler örgüt içerisinde yaşarlar, çalışırlar ve birbirleriyle ilişki içerisinde yaşamlarını sürdürürler. Örgütlerde bu kadar iç içe yaşamlarını sürdüren bireylerin hem kendi yararına hem de örgüt yararına faaliyet sürdürmesi örgüt-insan ilişkilerini daha da önemli hale getirmiştir. Çalışanların işe bağlı olarak yaşadığı stres, sıkıntı ve endişe hali iş stresini gösterir. İş stresi, kişiler üzerinde baskı oluşturan, bu baskı sonucunda yapması gereken normal davranışlardan uzaklaştıran durum olarak da nitelendirilmektedir. Ayrıca örgüt üyelerinde psikolojik, fizyolojik ve davranış problemlerine ve sapmalara yol açan dış etkilere karşı uyum tepkisi örgütsel stresi ifade eder.¹⁴

Bu stres durumu işyerinde var olan ve çalışanların motivasyonlarını düşürerek işe uyumunu güçleştiren öğeleri içerir. Başka bir tanımda örgütsel stres; yaşanan ve yaşanabilecek gerginlik durumlarını, strese neden olan öğeleri ve buna ilişkin durumları

¹¹ Naciye Yıldız, “Neoliberal Küreselleşme ve Eğitim”, *D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 2008, s. 13-32

¹² Rasim Tösten ve Habib Özgan, “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62), 2017, s. 867-889.

¹³ Muhammed Şimşek, “Stres yönetimi programının bursa ilinde sanayi alanında çalışan personelin stres düzeyine etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2005, s. 31.

¹⁴ Fadime Karadere, “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli 2022, s. 88.

oluşturur.¹⁵ örgütten ya da işten dolayı beklenti içerisinde girmeleri nedeniyle kişisel enerjinin ortaya çıkması, işin kendine has durumunun birey üzerindeki olumsuz etkilerinin oluşması da örgütsel stresi oluşturur. Çalışma hayatında stres çoğunlukla olumsuz olarak düşünülmektedir. Ancak örgütsel stresin olumsuz etkilerinin yanı sıra olumlu etkilerinin olabileceği de varsayılabilir. Belirli bir oranda stres insanlara pozitif enerji vererek güzel ve iyi neticeler oluşturabilir. Kişi tarafından yaşanan stresin pozitif olması, işin hedeflerine varmasında motivasyonu artırarak çalışma hayatında daha başarılı ve aktif hale getirir. Günümüzde yaşam döngüsü içerisinde, psikolojik rahatsızlıklara ve fizyolojik problemlere neden olan stres, teknolojik ve bilimsel gelişmelerinde etkisiyle hayatın vazgeçilmez bir parçası olmuştur. Bireylerin zamanlarının büyük bir bölümünü işte geçirmeleri sebebiyle örgütsel stres hayatımızda önemli bir yere sahiptir.¹⁶

Bu nedenle temel hammadde insan olan eğitim kurumların örgütsel stresten uzak tutularak iyi yönetilmesi çok önemlidir. Okulun gelişimi, değişen koşullara ayak uydurabilmesi, hatta değişimin öncüsü olabilmenin en önemli değişkenleri arasında okul yöneticileri örgütleri iyi dizayn etmekten geçmektedir. Bu bağlamda okulların etkili ve verimli olmaları için okul yöneticilerinin öncelikle örgütsel stresi önlemesi ve yöneticilerin yüksek performans göstermelerine olanak tanınması açısından büyük önem arz etmektedir. Aynı zamanda alan yazına sunacağı katkılar açısından da önem taşıdığı düşünülmektedir. Buradan hareketle bu çalışma, ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelemektedir. Ayrıca parametreler açısından ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerini kadın erkek olma durumları, yaşları ve öğretim kademesi etkenleri arasındaki değişikliklerin anlamlı olup olmadığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmanın problem tümcesini “ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeyleri ile değişkenler arasında ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır. Araştırmanın alt problemleri; Bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

Cinsiyete

Yaşa

¹⁵ Burhan Akpınar, “Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*. C. 16, S. 1, 2008, s. 359- 386.

¹⁶ Acar Baltaş, *Stres Altında Ezilmeden Öğrenmede ve Sınavlarda Üstün Başarı*, Baskı 11 Remzi Yayınları, İstanbul 2005, s .22.

Öğretim kademesine değişkenlerine göre farklılık göstermektedir.

Yöntem

2.1 Araştırmanın Türü

Diyarbakır ili kayapınar ve Yenişehir merkez ilçelerinde ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır. “Tarama modeli geçmişte ya da hâlen var olan bir durumu olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma” yaklaşımıdır. Araştırmanın “konusu olan olaylar, bireyler veya nesnelere olduğu gibi tanımlanmaya” çalışılır. “Onları herhangi bir şekilde değiştirme veya etkileme çabası içine girilmez”¹⁷

2.2. Veri Toplama Araçları

a. Demografik Bilgiler Formu: ilköğretim ve ortaokul okul yöneticilerine ait demografik bilgileri toplamaya yönelik olan bu formda; yaş, cinsiyet ve okul kademesi gibi özellikler yer almaktadır.

b. Örgütsel Stres Ölçeği: Araştırmada örgütsel stresi belirlemek amacıyla; Solakoğlu (2007) tarafından geliştirilmiş olan ölçek kullanılmıştır. Beşli Likert tipi derecelendirme biçiminde hazırlanan ölçeğin derecelenmesi: kesinlikle katılmıyorum ile tamamen katılıyorum aralığında geliştirilmiştir. Ölçek, (1) yapılan işin özelliğine bağlı stres kaynakları, (2) maddi olanaklarla ilgili stres kaynakları, (3) yönetici ile ilgili stres kaynakları, (4) mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynakları ve (5) iş arkadaşları ile ilgili stres kaynakları 5 boyuttan ve toplam 29 sorudan oluşmaktadır.

- Yapılan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynakları alt boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. 1, 6, 11, 16, 22, 27 ve 28. maddeler bu boyutta yer almaktadır.
- Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları alt boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. 2, 7, 12, 17, 18 ve 23. maddeler bu boyutta yer almaktadır.
- Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir ile İlgili Stres Kaynakları alt boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. 3, 8, 13, 19 ve 24. maddeler bu boyutta yer almaktadır.

¹⁷ Ali Balcı, *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara 1995, s. 54.

- Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynakları alt boyutu 5 maddeden oluşmaktadır. 4, 9, 14, 20 ve 25. maddeler bu boyutta yer almaktadır.
- İş Arkadaşlıkları ile İlgili Stres Kaynakları alt boyutu 6 maddeden oluşmaktadır. 5, 10, 15, 21, 26 ve 29. maddeler bu boyutta yer almaktadır.

Kullanılan ölçeklerin analiz yapmaya uygun olup olmadığı, örneklem hacminin yeterli olup olmadığı ve verilerin rastgele dağıldığının tespiti için Güvenilirlik Analizi kullanılmıştır. Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir. Alfa (α), maddelere ait puanların toplam test puanlarıyla tutarlılığının bir ölçüsüdür. Cronbach alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir;

$0 < R^2 < 0.40$ ise güvenilir değil

$0.40 < R^2 < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte

$0.60 < R^2 < 0.80$ ise oldukça güvenilir

$0.80 < R^2 < 1.00$ ise yüksek güvenilirliktedir.

Tablo 1’de görüldüğü gibi genel örgütsel stres ölçeği maddelerinin Cronbach’s Alpha iç tutarlılık katsayılarının 0,92 değerindedir ve yüksek güvenilirlikte olduğu saptanmıştır.

Maddeler	Cronbach h Alpha
Yapılan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynakları	82
Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi	53
Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi	65
İş Arkadaşlıkları ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi	78
Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları.	92

Tablo 1. Örgütsel Stres Ölçeğinin Boyutlarının Cronbach's Alpha İç Tutarlık Katsayıları

Örgütsel stres ölçeğinin boyutlarının Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayıları 0.53–0.82 arasında değişmektedir. Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları boyutunun Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.53 ile düşük güvenilirlikte olduğu, Mesleki İlerleme, Terfi ve Takdir ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi boyutunun Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.65 ile oldukça güvenilir olduğu, saptanmıştır. Alanyazında kabul gören 0.70'lik Cronbach α düzeyinin altında olduğu tespit edilmiştir. İş Arkadaşlıkları ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi boyutunun Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.78 ile oldukça güvenilir olduğu, Maddi Olanaklar ile İlgili Stres Kaynaklarının Değerlendirilmesi ve Yapılan İşin Özelliği ile İlgili Stres Kaynakları boyutunun Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,82 ile yüksek güvenilirlikte olduğu saptanmıştır. Dört boyutun güvenilirliklerin alanyazında kabul gören 0.70'lik Cronbach α düzeyinin üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel stres ölçeğinin boyutlarının Cronbach's Alpha iç tutarlık katsayıları Tablo 1'de gösterilmiştir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2019 eğitim öğretim yılında Diyarbakır ili Kayapınar ve Yenişehir merkez ilçelerinde ilkokul ve ortaokul olmak üzere toplam 190 okulda görev yapan 1016 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmanın örnekleme, evrenden tesadüfi örnekleme yoluyla ile belirlenen Kayapınar ve Yenişehir merkez ilçelerinde ilkokul ve ortaokul görev yapan 180 okul yöneticisinden oluşmaktadır.

<i>Değişken</i>	Gruplar	n	%
Cinsiyet	Erkek	160	8 8,0
	Kadın	20	1 2,0
Yaş	20-29 yaş	70	3 8,0
	29-40 yaş	90	5 0,0
	40 -50 yaş	20	12,0
Öğretim kademesi	İlkokul	100	5 6,0
	Ortaokul	80	4 4,0

Tablo 2. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri

Tablo 2’de katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılanların %88,0’u erkektir. Ayrıca katılımcı yöneticilerin %50’si 29-40 yaş arasında olduğu ve 100 %56,0’sı ilkokulda görev yaptığı görülmektedir.

2.4. Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırmanın verileri SPSS- 21.0 programına aktarıldıktan sonra verilerin normalliğine ilişkin analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılım gösterdikleri kanaatine varılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde; aritmetik ortalama (X), standart sapma (Ss), frekans (f), yüzde (%) değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca araştırmada, t-testi ve ANOVA testi kullanılmıştır.

3. Bulgular

Bu bölümde alt amaçlara göre araştırma bulgularına yer verilmiştir.

İlköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeyleri ve alt boyutlarına sahip olma düzeylerine ilişkin bulgular Tablo 3'te verilmiştir.

Örgütsel Stres Ölçeği	\bar{X}	S	Madde Sayısı
Yapılan İşin Özelliği	3,84	,7	10
Yönetici	3,38	,8	7
Mesleki İlerleme, Terfi, Takdir	3,40	,8	7
Maddi Olanaklar	3,92	,8	7
İş Arkadaşlıkları	3,71	,8	10

Tablo 3. Ölçek Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 3 incelendiğinde, ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin aritmetik ortalaması $X=3,50$ standart sapması $Ss=0,80$ olarak bulunmuştur.

“Yapılan işin özelliği ile ilgili stres kaynakları yönetici ile ilgili stres kaynakları.” alt boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,84$, “Yönetici ile İlgili Stres Kaynakları” alt boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,38$, “Mesleki ilerleme, terfi ve takdir ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi” alt boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,40$, “Maddi olanaklar ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi” alt boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,92$, “İş arkadaşlıkları ile ilgili stres kaynaklarının değerlendirilmesi” alt boyutunun aritmetik ortalaması $X=3,71$ olarak bulunmuştur.

	Cin		t	d		
	k	n				
Örgütsel Stres	Erke	60	,56	60	-	
	Kadı	0	,84	77	3,35	60

Tablo 4. Yöneticilerin Cinsiyetleriyle, Örgütsel Stres Düzeyleri Arasındaki t-testi Bulguları

Tablo 4 incelendiğinde okul yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. [$p>0,05$] Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; erkek yöneticilerin ($X=3.57$) kadın yöneticilere ($X=3.85$) göre örgütsel stres düzeylerinin daha düşük düzeyde algıladıkları görülmüştür. Cinsiyet değişkeni bulgularına göre, kadın yöneticiler erkek yöneticilere nazaran örgütsel stresi daha fazla hissetmektedir.

Yaş	Y	Ortalama	Standart Sapma	Varyansın kaynağı	F	İ	İ	Anlamlı fark
					areler toplamı	ort.	areler	
Örgütsel Stres	A	3,58	0,78	Gruplar	4	3,351	1,676	*A
	B	3,40	0,76	Gruplar	2	9,730	66 154	>B *C
	C	3,17	0,87	Toplam	5	3,081	68	>B

Tablo 5. Yöneticilerin Yaşlarına Göre, Örgütsel Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkin Anova Testi Bulguları

Tablo 5 incelendiğinde okul yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Testi sonucunda 20-29 arası yaşa sahip yöneticiler (X=3.58) ile 30-39 arası yaşa sahip yöneticiler (X=3.40) arasında 40-49 arası yaşa sahip yöneticilerin lehine görülmektedir.

Örgütsel Stres	Kurum Türü	Ortalama	Standart Sapma	F	t	İ	İ
Örgütsel Stres	İlkokul	3,37	0,89	07	1	0	0
	Ortaokul	3,60	0,81	08	0,582	68	003

Tablo 6. Yöneticilerin Öğretim Kademesinin Örgütsel Stres Düzeyleri Arasındaki t-testi Bulguları

Tablo 5 incelendiğinde, okul yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Grupların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında; ilkokul kurumlarında olan yöneticilerin (X=3.37) ortaokul

kurumlarında olana ($X=3.60$) göre örgütsel stres düzeylerinin daha düşük düzeyde algıladıkları görülmüştür.

Sonuç

Bu araştırma Diyarbakır ili örneğinde yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin ortaya koymayı amaçlamıştır. Bu çalışma sonucunda şu sonuçlara ulaşılmıştır; Ölçek alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler sonucunda ilköğretim kurumlarında çalışan yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin aritmetik ortalaması $X=3,50$ standart sapması $Ss=0,80$ olarak bulunmuştur. Araştırma sonucundan hareketle, yapılan araştırmanın bulgularına göre örgütsel stresin boyutları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, yöneticilerin en fazla maddi olanaklardan dolayı stres yaşadıkları görülmüştür. Bu bulgulardan hareketle, örgütsel stresin boyutları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, yöneticilerin en fazla maddi olanaklardan dolayı stres yaşadıkları görülmüştür. Araştırmada katılımcıların genel stres düzeylerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Alanyazındaki çalışmalar, orta düzeydeki stresin performansı artırıcı etkili olabileceğinde beklenen stres düzeyi olduğunu ifade etmektedir. Kaur (2016) Kuzey Hindistan'da görev yapan eğitimcilerin örgütsel stres düzeylerini incelediği çalışmasında, ankete katılan eğitimcilerin yarısından fazlasının yüksek düzeyde örgütsel stres yaşadığı sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyet değişkenine göre, okul yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin cinsiyetlerine göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Alanyazın taramasında da kadın eğitimciler örgütsel stres düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu dikkati çekmiştir. Dolayısıyla, araştırmanın bulgularıyla alanyazın arasında tutarlılık olduğu gözlemlenmiştir. Yaş değişkenine göre, okul yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin yaşa göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey HSD Testi sonucunda 20-29 arası yaşa sahip yöneticiler ($X=3.58$) ile 30-39 arası yaşa sahip yöneticiler ($X=3.40$) arasında 40-49 arası yaşa sahip yöneticilerin lehine görülmektedir. Araştırma sonuçları literatürde yapılan çalışma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Okul yöneticilerin örgütsel stres düzeylerinin görev yaptıkları kurum türüne göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği görülmüştür. Ortaokulda görev yapan okul yöneticileri ilkokulda görev yapan okul yöneticilerine göre yüksek ortalamaları ile daha stresli oldukları görülmektedir. Buna göre, ortaokulda görev yapan okul yöneticileri ilkokulda görev yapan okul yöneticilerine göre yüksek ortalamaları ile daha stresli oldukları görülmektedir. Araştırma sonuçları literatürde yapılan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Yamuç ve Türker (2015) tarafından yapılan araştırmada yaşın örgütsel stres ile olan ilişkisi üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda, yaşlar arasında örgütsel stresin

kaynakları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmaların bulgularında farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmüştür.

Araştırma sonucunda şu öneriler geliştirilmiştir;

- Yönetici ve diğer eğitim paydaşları da içine alan yönelik daha kapsamlı ve geniş katımlı araştırmaları yapılabilir.
- Alanda yapılan benzer araştırmalardan yola çıkılarak yeni bir örgütsel stres ölçeği geliştirilebilir.
- Araştırma sonuçları okul örgütlerine yönelik yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinde paylaşılabilir.
- Araştırma sonucundan hareketle, yapılan araştırmanın sonuçlarına göre örgütsel stresin boyutları arasında bir karşılaştırma yapıldığında, yöneticilerin en fazla maddi olanaklardan dolayı stres yaşadıkları görülmüştü bundan dolayı yöneticilerin maddi olanaklarında iyileştirmeler yapılabilir.
- Yöneticiler arasında etkili bir iletişim mekanizması kurulabilir.

Kaynaklar

- AKPINAR, B. “Eğitim Sürecinde Öğretmenlerde Strese Yol Açan Nedenlere Yönelik Öğretmen Görüşleri”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*. C. 16, S. 1, 2008, s. 359- 386.
- ALTINKURT, Y., ERTÜRK, A., ve YILMAZ, İ., “Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Journal of Teacher Education and Educators*, 4(2), 2015, s. 166-187.
- ALTINOK, V., “İş Stresinin Ortaöğretim Öğretmenleri Üzerindeki Etkisi”, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(2), 2009, s. 513-532.
- ARICAN, K., “Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(4), 2011, s. 55-76.
- AVEY, J. B., LUTHANS, F., ve JENSEN, S. M., “Psychological Capital: A Positive Resource For Combating Employee Stress and Turnover”, *Human Resource Management*, 48(5), 2009, s. 677-693.
- BALCI, A., *Sosyal Bilimlerde Araştırma*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara 1995.
- BALTAŞ, A. *Stres Altında Ezilmeden Öğrenmede ve Sınavlarda Üstün Başarı*, Baskı 11, Remzi Yayınları, İstanbul 2005.
- BOZEYİKLİ, H., AVCI, A., ve NAVRUZ, B., “Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin Yapısal Eşitlik Modeli İle İncelenmesi”, *Turkish Studies*, 12 (6), 2017, s. 103-122.
- ÇETİNKAYA, M. Y., “Eğitim örgütlerinde örgütsel psikolojik sermaye ile örgütsel stres yönetimi arasındaki ilişki”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Şanlıurfa 2020.
- KARADERE, F., “Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli 2022.
- LASCHINGER, H. K. S., ve FİDA, R., “New Nurses Burnout And Workplace Well-Being: The Influence of Authentic Leadership and Psychological Capital”, *Burnout Research*, 1(1), 2014, s. 19-28.

- OCAK, M., GÜLER, M., ve BASIM, H. N., “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin University Journal of The Faculty of Economics et Administrative Sciences*, 6(1), 2016, s. 113-130.
- ÖZBAŞ, F., “Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş 2019.
- ŞİMŞEK, M., “Stres Yönetimi Programının Bursa İlinde Sanayi Alanında Çalışan Personelin Stres Düzeyine Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bursa 2005.
- TDK, *Türkçe Sözlük*, TDK Yayınları, Ankara 2005.
- TÖSTEN, R., ve ÖZGAN, H., “Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermayelerine İlişkin Algılarının İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16 (62), 2017, s. 867-889.
- YILDIZ, N. “Neoliberal Küreselleşme ve Eğitim”, *D.Ü. Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi* 11, 2008, s. 13-32.