



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE
OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fadime KARADERE

Denizli 2022

**T.C.
PAMUKKALEÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ
PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**OKUL YÖNETİCİLERİNİN ÖRGÜTSEL STRES DÜZEYLERİ İLE
OKUL İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fadime KARADERE

Danışman

Doç. Dr. Eren Can AYBEK

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nün yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu proje çalışmasında; tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi; görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu; başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu; atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi; kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı; bu proje çalışmasının herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir proje çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Fadime KARADERE

ÖZET

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

KARADERE, Fadime

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi Denetimi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
Proje Danışmanı: Doç. Dr. Eren Can AYBEK
Haziran 2022, 47 sayfa

Bu araştırma; okul yöneticilerinin stres düzeyleri ile okul iklim düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlamaktadır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlemiştir. Araştırmaya 102 erkek, 98 kadın okul yöneticisinin katılmıştır. Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin 8 'i ortaokullarda görev yaptığı,112'sinin ise liselerde görev yaptığı belirlenmiştir Bulguların elde edilmesinde Tatar tarafından Türkçeye uyarlanan “A İş Stres Ölçeği-20” ile . Canlı, Demirtaş ve Özer tarafından geliştirilen “Okul İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma Denizli iline bağlı Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerindeki toplamda 55 lise ve 78 ortaokul çalışmakta olan okul yöneticileri (okul müdürü ve müdür yardımcıları) ile yürütülmüştür. Okul yöneticilerinden toplanan verilerin Jamovi 2.2.5(The jamovi project, 2021) programında analizi sonucuna göre; okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Yapılan araştırmada stres düzeyi için yapılan analizlerde değişkenlere göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. İklim düzeyi için yapılan analizlerde çalışmaya çalışan okul yöneticilerinin arasında ortaokul yöneticilerinin daha yüksek samimiyet göstergesine sahip olduğu diğer değişkenler için ise anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, okul iklimi okul yöneticileri

İÇİNDEKİLER

TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJE ONAY FORMU . Hata! Yer işareti tanımlanmamış.	
ETİK BEYANNAMESİ	iv
ÖZET	v
İÇİNDEKİLER	vi
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1 Problem Cümlesi.....	4
1.1.2 Alt Problemler	4
1.2 Amaç	4
1.3. Önem	5
1.4 Varsayımlar	5
1.5 Sınırlılıklar	6
1.6.Tanımlar	6
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	7
2.1. Stres Kavramı	7
2.2. Okul İklimi Kavramı	8
2.2.1. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler	8
2.2.2 Örgüt İklimi ve Kültürü Boyutları.....	9
2.2.3 Örgüt İklimi Tipleri	9
2.2.4 Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Kavramları Arasındaki İlişki	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM.....	13
3.1.Araştırmanın Modeli	13
3.2.Araştırma Grubu.....	13
3.3.Verilerin Toplanması	14
3.3.1. A İş Stres Ölçeği-20	14
3.3.2. Okul İklim Ölçeği	15
3.4. Veri Toplama Süreci	15
3.5 Verilerin Analizi.....	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM.....	18
4.1 A İş Stres Ölçeği-20 Verilerinin Analizi.....	18
4.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	18
4.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	18

a-) Cinsiyet Değişkeni	18
b-) Çalışılan Kurum Kademesi	19
c-) Yaş Değişkeni	19
4.2 Okul İklim Ölçeği Verilerinin Analizi	19
4.2.1 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	20
4.2.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	20
a) Cinsiyet Değişkeni	20
b) Çalışılan Kurum Kademesine	22
c-) Yaş Değişkeni	23
4.3 Araştırmanın Temel Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar	25
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	27
5.1 Sonuçlar.....	27
5.1.1.Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerine İlişkin Sonuçlar	27
5.2 Tartışma.....	29
5.3 Öneriler	30
KAYNAKÇA.....	31
EKLER.....	33
Ek 1. Anket Formu	33
Ek 2. Okul İklim Ölçeği Kullanım İzni.....	37
Ek 3. A iş Stres Ölçeği -20 izni.....	38
Ek 4. Anket Uygulama İzni.....	39
ÖZGEÇMİŞ	40

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Birinci bölümde ilk olarak araştırmanın problem durumu ele alınmıştır. Problem durumu altında alt problemler listelenmiştir. Bununla birlikte; araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve bu araştırmayla ilgili tanımlara da giriş bölümünde yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar uzun zamandır ihtiyaçlarını karşılamak için diğer insanlarla birlikte yaşamaya başlamışlardır. Bunun beraberinde getirdiği birçok avantaj nedeniyle oluşan toplumsal yapı daha güçlendirmiş ve sağlamlaşmıştır. Yapılacak işlerin daha hızlı ve etkili şekilde yapılması, içinde bulunulan grubun verdiği güç ve zorluklara karşı direnme kabiliyetinin artması diğer insanlarla birlikte yaşamayı, bir arada bulunmayı, bir amaç uğruna çalışmayı yaşamın vazgeçilmezi haline getirmiştir.

Toplum içerisinde insanlar sürekli yeni kişilerle karşılaşmakta ve bu kişilerle bir arada bulunmak, çalışmak, yaşamak yeni ilişkiler kurmak durumunda kalmaktadır. Bu kurulan ilişkiler sonucunda sosyal etkileşime sahip sitemli yapılar ortaya çıkmıştır. Bu yapılar araştırmacıların dikkatini çekmiş ve üzerinde çok sayıda araştırma yapılmıştır. Yapılan bir çalışmada; insanların toplumsal veya bireysel gereksinimlerinin karşılanması ve toplulukları önceden belirlenmiş amaçlara ulaştıracak olan işlerin sistemli şekilde yapılması için güçlerini ve imkânlarını bir araya getiren toplumsal sisteme örgüt olarak tanımlanmıştır (Gültekin, 2013). Türk Dil Kurumu (TDK) ise örgüt için, “ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik” tanımını kullanmaktadır. Bu tanımlamalardan yola çıkarak hayatımızın içerisinde çeşitli örgütlerin yer aldığı söylenebilir. Hayatımızın içindeki bu örgütlere okul, hastane, ordu, sendika ve ticarethaneler örnek olarak verilebilir. (Etzioni, 1964; akt. Alıç, 1995).

Bu örgütlerde kişilerarası ilişkilerin bazı durumlarda bireyler üzerinde olumsuz etkilere sebep olduğu düşünülmektedir. Bireyler bu olumsuz etkilerle iş yerinde, trafikte, okulda, evinde kısacası günlük hayatında bulunduğu herhangi bir yerde karşılaşabilmektedir. Bu zorluklar bazen kişinin kendisinden kaynaklanırken bazen de çevresindeki insanlardan kaynaklandığı bilinmektedir.

Çevremizde zorluklarla karşılaşan, olumsuz bir durumla mücadele eden kişilerin duygu durumunu ifade ederken stres kelimesini sıklıkla kullandığı görülmektedir. Bu

bakımdan stres kavramını hayatımızın içerisinde önemli bir yer edindiği ortadadır. Hayatımızın her anında yer edinmiş bu kavram tahmin edilebileceği gibi farklı alanlarda birçok araştırmaya da konu olmuştur.

Selye(1974) göre stres, her zaman zarar verici, olumsuz, kaçınılması gereken bir durum olarak değil bazen de olumlu olarak görülmelidir. Olumlu strese evlenmek, terfi etmek, ün kazanmak gibi insanların ulaşmak istedikleri amaçlar örnek verilebilir. Olumsuz strese ise ölüm, işini kaybetmek, insanlarla ilişkilerde problemler yaşamak, engellemeler ve çeşitli kayıplar örnek olarak gösterilebilir. Olumlu stresler kişileri güdüleyici ve teşvik edici rol oynarken olumsuz stres durumları ruhsal, zihinsel ve bedensel açıdan istenmeyen, zararlı sonuçlara yol açabilmektedir (Akt. Avcı, 2007). Bu tanımlar çerçevesinde stres, bireyin hem kendisinden hem de çevresindeki olumlu ve olumsuz faktörlerden kaynaklanan; kişinin fiziksel, ruhsal ve bilişsel olarak bir etki altında kalması sonucunda ortaya koyduğu tepki durumu olarak ifade edilebilir.

Stresin ortaya çıkmasında farklı etmenler rol oynamaktadır. Yaşam süresince kişiyi psikolojik, zihinsel olarak etkileyen her türlü durum stres kaynağı olabilir. Kişiyi etkileyen stres kaynakları çoğunlukla kişinin çevresindeki unsurlardan kaynaklanmaktadır (Tavlı ve Ünsal, 2016). Akman'a (2004) göre stres kaynakları ekonomik, toplumsal, politik, teknolojik değişimler ve bu değişimlere uyum sağlamada yaşanan güçlükler olarak düşünülebilir.

Örgüt iklimi

Örgütsel stresin örgüt iklimi üzerinde etkili olduğu düşünüldüğünde örgüt iklimi kavramının ayrıca ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

Yapılan çalışmalarda farklı şekillerde tanımlanan örgüt iklimi kavramı ilk olarak örgüt psikologları 1950'li yıllarda incelemeye başlamışlardır. Bu kavram sosyolojik ve antropolojik temellere dayanan örgüt ikliminin aksine daha çok psikoloji biliminin temellerine dayanmaktadır (Aytaç, 2003).

Önen (2008) yaptığı çalışmada örgüt iklimini, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve örgütün kişiliğinin oluşmasında etkili, örgütteki bireylerin davranışlarını doğrudan etkileyen, örgütteki bireyler tarafından hissedilip algılanan, örgüt üzerinde hâkim olan atmosfer ve özelliklerin tamamıdır. Her insan bir kişiliğe sahip olduğu gibi örgütlerin de kişiliği vardır. Örgütün kişiliği iklim olarak çevreye yansımaktadır şeklinde tanımlamıştır.

Önen aynı çalışmasında; literatürde örgüt ikliminin bazı benzerliklerin ve ortak özelliklerinin olduğunu belirtmiştir. Yapılan çalışmaların birçoğunda örgüt ikliminin örgütteki davranışlar üzerinde etkili olduğu, uzun süreli ve ölçülerek tespit edilebilir olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte iklim; örgütteki bireyler tarafından hissedilip

algılanabildiğini belirtmiştir.

Gök (2009) 'a göre "örgüt iklimi üzerine yapılan çalışmalarda; iklimin örgüt üyelerinin davranışlarını, motivasyonlarını etkilediği bilinmektedir. Bir örgütü diğer örgütlerden ayırıcı bir özellik olan iklim, uzun süreli bir oluşum olarak değerlendirilmektedir. Örgütteki bireyler tarafından dolaylı ya da dolaysız olarak algılanan iklim, üyelerin davranışlarından da etkilenmektedir. Bu nedenle örgütteki ölçülebilir özelliklerinin bütünü olarak tanımlanmaktadır.

Okul İklimi

Önceki başlıklarda da bahsedildiği üzere; iklim kavramının örgütler üzerinde yapılan çalışmalarda örgütleri açıklarken ve incelerken sıklıkla ele alındığı görülmektedir. Çevremizde çeşitli örgüt türleri bulunmaktadır. Eğitim ve öğretimin yapıldığı okullar da örgüt türlerinden biridir (Ergin, 2010; akt. Şener, 2015).

Literatürde okul iklimi; okuldaki bireyler tarafından hissedilip algılanabilen, psikolojik temellere dayanan, okuldaki birey ve grupların çevre ile ve kendi aralarında etkileşimleri sonucunda oluşan, okulu diğer okullardan farklı kılan ve görece uzun süreli, sistemli özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin ve velilerin ortak değerleri, dünya görüşleri, inanç ve istekleri okuldaki iklimin oluşumuna ve değişiminde etki gösteren unsurlardır. (Topçu, 1998).

Okul iklimi zayıf ve güçlü özellikleri içinde barındıran, okul içindeki ve dışındaki olaylardan etkilenip onları etkileyebilen, okulun vizyonunun oluşmasında ve hedeflerine ulaşmasında etkili olan uzun süreli ve kolay değişmeyen yapılar bütünüdür (Boukabous, 2019). Devletlerin ve kişilerin geleceğine şekil vermesi açısından okullar toplumda önemli bir yer tutmaktadır. Eğitim örgütlerinin başarısı birçok etkenle doğrudan bağlantılıdır. Bunlardan en önemlileri okul personeli, veli ve öğrencinin sağlıklı bir etkileşim içinde bulunmasıdır. Bu etkileşim kapsamında okul personelinin konumu son derece önemlidir. Genel olarak okul personelinin beklenen kendilerini okullarına, öğrencilerine, öğretim etkinliklerine ve mesleklerine adanmalarıdır (Norşenli, 2021).

Bu personeller içerisinde özellikle okul yöneticileri önemli bir görev üstlenmektedirler. Yöneticiler okulun görevlerini ve gelecek hedeflerini belirleyerek bu hedeflere ulaşılması için nasıl bir yol izleneceğine karar verirler ve okulun yönetimi ve işleyişinde görev alarak bu süreci yönetirler (Okutan, 2002).

Okul yöneticisinin çalıştığı okuldaki okul iklimi düzeyinin yüksek olması; öğrencilere verilen eğitimlerinin daha iyi olması ve okulun başarısının yükselmesi için daha çok çaba gösterdiği anlamına gelmektedir. Okul yöneticileri kendilerine ait olan zamanlarını eğitimde,

yönetimde ve okul işlerinde harcar böylece okulda daha fazla aktif etkiye sahip olur. Okulda ve okul dışındaki çalışmaların yapılmasına destek verir. Öğrencilere, öğretmenlere ve velilere daha fazla yarar sağlamak için mesleki ve bireysel gelişiminin ilerlemesine dikkat eder ve bu kapsamda çalışmalar yapar (Norşenli, 2021). Bunlar dikkate alındığında okul yöneticilerinin görevlerinin son derece önemli olduğu görülmektedir.

Bu görüşten yola çıkarak çalışılan kurumdaki örgütsel stres düzeyinin, kişinin çalıştığı kurumdaki iklim üzerinde de etkili olacağı düşünülmüştür. Bu nedenle çalışmada okullarda büyük bir sorumluluğa sahip olan okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları kurumdaki öğretmenlerin algıladıkları okul iklimi düzeylerini nasıl etkilediği sorusu önem kazanmaktadır. Bu durum araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.1.1 Problem Cümlesi

Bu çalışmada; “Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile görev yaptıkları okulun iklimi arasında ilişki var mıdır?” sorusu araştırmanın problemini oluşturmuştur.

1.1.2 Alt Problemler

Bu çerçevede aşağıdaki alt problemler ele alınacaktır.

1. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri nedir?
2. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri
 - a) cinsiyet,
 - b) çalışılan kurum kademesine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
 - c-) okul yöneticilerinin yaşına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklimi düzeyleri nedir?
4. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklimi ile
 - a) cinsiyet,
 - b) çalışılan kurum kademesine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
 - c) okul yöneticilerinin yaşına göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları okulun iklim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2 Amaç

Bu çalışma; 2021-2022 Eğitim-Öğretim yılında Denizli ili Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde görev yapan okul yöneticilerinin örgütsel stres

düzeyleri, görev yaptığı okul iklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusuna cevap vermesini amaçlamaktadır.

1.3. Önem

Yaşantımız, farklı olaylardan durumlardan etkilenmektedir. Yaptığımız işlerin, bulunduğumuz ortamların ve karşılaştığımız insanların hayatımız üzerinde bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir. Hayatımız boyunca belki de en sık görüşülen, iletişim kurulan, zaman geçirilen kişiler çalıştığımız örgütteki bireyleridir. Bu durum örgüt yaşantılarının hayatımızın diğer bölümleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğunu düşündürmektedir. Bununla birlikte kişi çalışmak için işyerinde de uzun süreli zaman geçirmektedir. Bu sebeple bu iki ortamın birbirleri üzerinde bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir.

Yapılması planlanan çalışma okul yöneticilerinin iletişim dilinin, stres düzeyinin; oluşturduğu okul iklimini üzerindeki etkisini ortaya koyacaktır. Bunun sonucunda etkinin ne yönde ve seviyede olduğunun tespit edilebilecek ve çalışılan kurumdaki örgütsel iklimin olumlu yönde seviyesinin yükseltilmesi için katkı sağlayacaktır. Bunun sonucunda örgütsel başarı ve verimliliğin pozitif anlamda etkileneceğine inanılmaktadır. Okul yöneticilerinin çalıştığı kurumda olumlu bir iklim oluşturması okuldaki eğitim ve yönetim faaliyetlerinden alınan verimi, dolayısıyla okuldaki eğitimin kalitesini arttıracığına inanılmaktadır. Bu sebepten dolayı yapılacak olan çalışmanın uygulamaya katkı sunacağı düşünülmektedir.

Konu ve kavramlar hakkındaki Türkçe literatür tarandığında örgütsel stres düzeyleri ve okul iklimi kavramları üzerine çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Örgütsel stres düzeyleri ve okul iklimi kavramlarının bir arada çalışılmasına rağmen okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışma bulunamamıştır. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile okul iklimini merkeze alan bu çalışmanın Türkçe alanyazına katkı sağlayacağı ve bu sebeplerden dolayı önem taşıdığı düşünülmektedir.

1.4 Varsayımlar

Araştırmamızın planlanıp yürütülmesinde aşağıdaki varsayımlardan hareket edilecektir.

1. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin araştırmada kullanılan ölçekleri içtenlikle yanıtladığı varsayılmıştır.

1.5 Sınırlılıklar

Bu araştırmada sınırlılık oluşturan bazı durumlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Bu alışma, Denizli ili Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde ortaokullar ve liselerde görev yapan okul yöneticileri ile sınırlıdır.
2. Bu alışma, 2021-2022 eğitim ğretim yılında elde edilen veri, bilgi ve bulgularla sınırlıdır.
3. Bu alışma, konu ile ilgili literatür taraması ve okul yöneticilerin ölçeklere verdikleri yanıtlarla sınırlıdır

1.6.Tanımlar

Okul Yöneticisi: Okulların idare, eğitim ve işleyişten sorumlu, eğitim kurumundaki okul müdürü ve müdür yardımcısı pozisyonlarındaki kişilerdir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, Stres ve Okul İklimi kavramlarına ilişkin literatür taramasına ve bu alanda yapılmış ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. Stres Kavramı

Yapılan çalışmalarda farklı şekillerde tanımlanan stres kavramının Latince "estricia" sözcüğünden geldiği görülmektedir. Stres kavramı farklı zaman dilimlerinde farklı anlamlarda kullanılmıştır. On yedinci yüzyılda felaket, keder, bela, dert anlamında kullanılırken sonraki yüzyıllarda anlamı genişlemiş güçlük, baskı, zorluk anlamlarında nesneye, kişiye, organa ve ruhsal duruma yönelik kullanılmıştır. Bu bakımdan stres, kişi ve nesnenin çeşitli güçler karşısında kendini korumak için gösterdiği direnç anlamında kullanılmaya başlanmıştır (Güçlü, 2001).

Gümüştekin ve Öztemiz (2005) stresi; kişinin, kendisinden ya da çevresinden kaynaklanan çeşitli etkenlerden dolayı ruhsal, fiziksel değişime uğraması olarak tanımlamıştır. Günümüzde stres daha çok kişinin yaşadığı gerilim, kaygı, endişe, baskı gibi olumsuz durumları için kullanılmaktadır. Yapılan çalışmalarda stresin zarar verici, zorlayıcı yönleri ele alınarak olumlu özellikleri göz ardı edilmiştir (Avcı, 2007).

Stres, yapılan çalışmalarda çeşitli kategorilerde ele alınmıştır. Ömeroğlu (2015) stresi kaynaklarına göre 2 başlık altında değerlendirmiştir. Bunları bireysel faktörlerden kaynaklanan ve örgütsel faktörlerden kaynaklanan stres olarak ifade etmiştir. Çidem'e (2019) göre ise stres iç ve dış kaynaklı olarak iki ana başlık altında incelenmiştir. Dış kaynaklı stresin aile, iş ve toplumsal yapıdan kaynaklandığı belirtilmiştir. Bu çalışmada, yapılan planlama doğrultusunda stresin bireysel boyutundan çok, dışsal boyutuna odaklanılacaktır. Dışsal stres başlığı altında okul ve örgütsel stres tartışılacaktır.

Yapılan tanımlamalardan hareketle, çoğunlukla bir arada yaşayan kişileri içeren ve karşılıklı ilişkilerin olduğu bu toplulukta bireyin stres faktörleriyle karşılaşması beklenen bir durumdur.

Çidem (2019) dışsal stresin bir diğer boyutunun ise iş ve iş çevresi kaynaklı olduğunu belirtmiştir. Modern dünyada yapılmakta olan işlerin bir kısmı bireysel bir kısmı ise örgütlerin içinde sürdürülmektedir.

Birey günlük yaşamı esnasında doğal olarak çeşitli örgütler içinde bulunmaktadır. Zamanının büyük bir kısmını farklı kişiler, boyutlar ve uyaranlardan oluşan bu yapı içerisinde geçiren birey kendine verilen rolleri ve kendisinden beklenen görevleri gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Bu durum kişide tahmin edilebileceği üzere stres

yaratmaktadır. Bu stres türü literatürde “örgütsel stres” olarak adlandırılmaktadır (Avcı, 2007).

Kurşun’a (2014) göre örgütsel stresin çok sayıda nedeni bulunmakta ve örgütlerde görev alan kişiler stresle sık sık karşılaşmaktadır. Karşılaşılan bu örgütsel stresin kaynağı iş ortamına, iş ilişkilerine örgütsel role ve yapıya bağlı olabilmektedir. Bu stres kaynaklarından bazıları; aşırı iş yükü veya az çalışma, ücret yetersizliği, çalışma koşullarındaki sorunlar, alt-üst ve kişilerarası ilişkiler, kişinin değerlerinin yapılan iş ile uyuşmaması, rol belirsizliği ve çatışması, sorumluluk ve yetki sorunları, politik sorunlar gibi durumlardır.

Örgütsel stresin sadece bireyi etkilediği düşünülmemelidir. Bireyin kendisiyle birlikte çalıştığı ortam da bu stresten olumsuz etkilenmektedir (Eğin, 2015) . Bu nedenle stresin örgütsel sonuçlarının çok boyutlu olduğu söylenebilir. Örgüt stres çalışanların performansını, örgütsel iklimin kalitesini, verilen hizmetin kalitesini etkilediğinin görülmesine neden olur (Yılmaz ve Ekici, 2003).

2.2. Okul İklimi Kavramı

2.2.1. Örgüt İklimini Etkileyen Faktörler

Örgüt iklimi örgütün kurulması itibariyle oluşmaya başlamaktadır. Örgüt ikliminin oluşması sürecinde çok sayıda etken dolaylı ya da doğrudan etki göstermektedir. Dışsal veya içsel olabilen bu etkenler örgüt iklimin kontrollü veya kontrolsüz olarak şekillendirmektedir. Ancak örgüt ikliminin oluşumu ve gelişimi üzerinde en büyük etki örgütün kurucuları ve yöneticileridir. Kurucular örgüte strateji, ideoloji ve genel amaç, hedef kazandıran, örgütün yapısına bunların yerleşmesini sağlayan kişilerdir. Kurucular ve yöneticiler kendi inançlarını, değerlerini ve tutumlarını örgüte kolay şekilde aktarabilmektedirler. Örgütün oluşması ve gelişmesi sürecinde etkisi olanlar sadece yönetici ve kurucular değildir. Örgütteki tüm bireyler örgüt ikliminin şekillenmesinde rol sahibidir (Güçlü, 2003).

Çelikaş (2019) çalışmasında örgütler dışa kapalı olmadıkları için örgüt iklimi oluşum ve gelişim sürecinde sadece örgüt içindeki bireyler değil, örgütün bulunduğu çevrenin de etkisi olduğunu ifade etmiştir.

Örgüt iklimi üzerinde etkili olan faktörler topluca şu şekilde ifade edilebilir; kişisel özerklik, yapı, destek, kimlik, performans ve ödül, çatışma ve risk toleransı, kurucuların etkisi, örgüt üyelerinin etkisi, iç çevrenin etkisi, dış çevrenin etkisi, yönetim uygulamaları, ulusal kültürün etkisi (Terzi, 2000: 30-31; akt. Bozkulak, 2019).

2.2.2 Örgüt İklimi ve Kültürü Boyutları

Örgüt iklimi ve kültürü soyut kavramlar olması nedeniyle tanımlamalarda olduğu gibi çok farklı boyutlar altında incelenmiştir. Alanyazında en sık karşılaşılan örgüt iklimi ve örgüt kültürü boyutları aşağıda tartışılmıştır.

Çağlayan (2014) çalışmasında örgüt ikliminin üç boyutta incelediği bilgisine yer vermiştir. Bunlar örgütsel, bireysel ve çevresel özelliklerdir.

- Örgütsel Özellikler: Örgütün hedef ve amaçları, stratejileri, politikası ve yapısı, büyüklüğü, ödül ceza sistemi, çatışma, liderlik, karar verme, sorumluluk, standartlar, örgütsel gelişme ve değişme olarak gruplandırılmıştır.

- Bireysel Özellikler: Bireye verilen önem, saygınlık, engelleme, yükselme, güven, risk ve örgütteki diğer kişilerle kurulan ilişkiler olarak gruplandırılmıştır.

- Çevresel Özellikler: Çevredeki motivasyon kaynakları, sınırlandırıcılar, uyarıcılar, örgütün çalışma koşulları, baskı, destek, yardım, uyum olarak gruplandırılmıştır (. Ertekin, 1978: 27; akt Çağlayan, 2014).

Literatürde sık karşılaşılan bir diğer örgüt iklimi boyutu ise Litwin ve Stringer tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar motivasyon ve örgüt iklimi konusunda yaptıkları çalışmayı 9 kavram altında boyutlandırmışlardır. Bu boyutlar; yapı, çatışma, sorumluluk, standartlar, risk, yakınlık, destek, ödül ve kimlik olarak belirtilmiştir (Litwin, Stringer, 1968; akt. Dönmez, 2009).

Türkçe literatürde örgüt kültürünün boyutları incelendiğinde örgüt iklimi boyutları ile benzer ve bazı çalışmalarda da yukarıdaki örgüt iklimi boyutlarının aynalarına yer verildiği görülmektedir.

2.2.3 Örgüt İklimi Tipleri

Örgütteki iklimi her örgütte farklı ve bu kavramların her örgüt için ayırt edici özellikler olduğu önceki bölümlerde tartışılmıştır. Bu sebep dolayısıyla her örgütün iklimi insanların parmak izi gibi değişkendir. Bununla birlikte örgütlerde iklim bazı özelliklerdeki benzerlikler bakımından türlere ayrılmaktadır. Araştırmacıların yaptıkları çalışmalarda örgütlerdeki iklimleri farklı türler altında sınıflandırdığı görülmektedir.

Örgüt iklimi üzerine yaptıkları çalışmalarla bilinen Litwin ve Stringer örgüt iklimin tiplerini 3 farklı grup şeklinde ele almıştır. Bunlar; Otoriter Yapılı İklim, Demokratik Yapılı İklim ve Başarıya Yönelik İklim olarak adlandırılmıştır. Otoriter yapılı iklimde, emir komuta zincirinin baskınlığı ve kurallar doğrultusunda disiplinli yönetim görülür. Kişilerarası iletişimde etkililik düşüktür. Bireyler arasında çatışmalar gözlemlenir. Bu sebep dolayısıyla

çalışanların iş doyumunu ve motivasyonları düşüktür. Demokratik yapıli iklimlerde ise dayanışma ve gruba bağıllığın var olduğu söylenebilir.

Örgüt üyeleri örgütün hedefleri ile uyumlu kimlik geliştirmiş ve örgütteki sorumluluklarını ve görevlerini benimsemişlerdir. Kararlara katılım görülür ve örgüt ve birey gelişimine önem verilir. İş doyumunu ve motivasyonun yüksek olduğu söylenebilir. Başarıya yönelik iklimde ise amaç örgütün başarısıdır. Bunun için rekabet ortamı yaratılır ve örgütün gelişmesi bu sayede hedeflere ulaşması beklenir. Girişimcilik desteklenir ve bireyler sorumluluk almaları için motive edilir. Örgütün hedeflerine uygun kimlik oluşturan bireyler örgütün hedeflerini benimserler. Örgütsel bağıllığın yüksek olduğu söylenebilir (Halis ve Uğurlu, 2008).

Örgüt iklimi tipleri üzerine yapılan bir çalışmada ise Halpin ve Crof iklim türlerini 6 sınıfta incelemiştir. Bunlar; Açık İklim, Özerk İklim, Kontrollü İklim, Samimi İklim, Babaerkil İklim, Samimi İklimdir. Bu iklim türleri kısaca açıklanacak olursa;

Açık İklim: Örgüt üyelerinin motivasyonu ve iş doyumunu yüksektir. Örgütte tüm bireyler arasında kuvvetli, açık ve samimi bir ilişki vardır. Çatışma görülmez. Örgüt içi uyum yüksektir.

Özerk İklim: Örgüt üyelerinin motivasyonu ve iş doyumunu yüksektir. Yöneticiler ve astlar arasında psikolojik mesafe bulunmaktadır. Örgütte belli başlı kurallar vardır. Bu kurallar örgütteki bireylerin görevlerini kolaylaştırmak ve yönetimin işlevselliğini, etkililiğini yükseltmek adına konulmuştur. Örgüt üyelerinin sosyal gereksinimlerine önem verilir ve örgüt içi uyumun yüksek olduğu söylenebilir.

Kontrollü İklim: Örgüt kurallar çerçevesinde yürütülür. Kuralların dışına çıkılması istenmez. Moral ve motivasyon düşüktür. Çalışanların sosyal gereksinimleri öncelikli değildir. Örgüt içi iletişim ve arkadaşlık örüntüleri düşük seviyededir.

Samimi iklim: Örgütteki bireylerin sosyallikleri ve iletişimi çok yüksektir. Kurallar yoktur aksine serbestlik hâkimdir. Denetim ve kurallar yoktur. Örgüt içi sosyal ilişkilerin ve arkadaşlıkların kuvvetli olmasına imkân veren bir atmosfer vardır. Örgüt çalışanları, örgütü başarıya ulaştırmak için yüksek gayret göstermezler.

Babaerkil İklim: Yönetici astların sosyal ihtiyaçlarını karşılamada ve onları kontrol etmede yetersizdir. Liderlik tarzı demokratiklikten uzaktır ve yöneticiler ile diğer örgüt üyeleri arasında iletişim zayıftır. Yönetici ve astlar arasında mesafe bulunur. Çalışanların örgüte bağıllığı ve motivasyonları da düşüktür.

- **Kapalı İklim:** Yöneticiler çalışanları motive etme ve güdüleme konusunda yetersizdir. Kurallar çok fazladır ve yöneticiler çalışanlarla emredici tarzda iletişim kurarlar. Sosyal

gereksinimler ile ilgilenilmez. Örgüt içi iletişim ve samimiyet yoktur. Örgüte bağlılıktan söz edilemez (Çağlayan, 2014).

2.2.4 Örgüt İklimi ve Örgüt Kültürü Kavramları Arasındaki İlişki

Örgüt iklimi ve örgüt kültürü yapılan çalışmalarda birlikte kullanılan iki kavram olarak görülmektedir. Yukarıda yapılan tanımlamalardan yola çıkılırsa bu iki kavramın yakın anlamlara sahip olduğu kanısına varılabilir. Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde bu iki kavramın benzerliklerinin yanında belli başlı farklılıklar da içerdiği görülmektedir.

Örgüt kültürü, örgütün özelliklerinin tamamını içerirken örgüt iklimi örgütteki bireyler tarafından algılanan ve hissedilen özellikler bütünüdür. Her ikisi de örgütteki bireyler üzerinde etkilidir. Örgüt iklimi bireylerin davranışı üzerinde daha kısa vadede etki gösterirken örgüt kültürü uzun süreli kalıcı değişikliklere neden olmaktadır. Örgüt kültürü insan davranışlarının gözlemlenmesi sonucu ölçülebilirken kültürün tespit edilmesi daha güçtür. Hem kültür hem de iklim bireyleri etkilerken onlardan da etkilenmektedir (Aydoğan, 2001).

Önen'e göre (2008) örgüt iklimi örgüt kültürünün alt parçasıdır. Örgüt iklimi örgüt üyelerinin örgüt kültürüne karşı algıları, hisleri ve düşüncelerinin yansımasıdır. Örgüt kültürü örgüt iklimini kapsamaktadır. Örgüt kültürü örgütün ilk bakışta görünemeyen gizli olan özelliklerini açıklarken örgüt iklimi daha fark edilebilir, açık ve gözlemlemeye uygun özellikleri ile ilgilenir ve bu özellikleri açıklar.

Ural'a (2014) göre örgüt kültürü örgüt ikliminden daha geniş anlama sahip bir kavramdır ve örgüt iklimini kapsamaktadır. Örgütte iklimin oluşması ve gelişmesinde kültür oluşturucu ve düzenleyici bir rol üstlenir. Ortak tutum, inanç ve değerler kültür üzerinde şekillendiricidir. Aynı zamanda bu öğeler ile kültür de iklim üzerinde örgüt üyelerinin algılarını, düşüncelerini etkilemektedir.

Yukarıda literatürdeki örgüt kültürü ve örgüt iklimi hakkında yapılan tanımlamalardan yola çıkarsak şu ifadelerle ulaşılabilmektedir;

- Örgüt kültürü örgüt iklimini kapsamakta ve oluşmasında rol oynamaktadır. Bununla birlikte örgüt ikliminin de örgüt kültürünün gelişmesinde ve şekillenmesinde de etkisi bulunmaktadır.

- Örgüt kültürü daha çok sosyolojik temellere dayanan bir kavramdır. Soyut olması dolayısıyla hissedilip anlaşılması zordur. Örgüt iklimi insanların duygu durumu üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu için örgütteki bireyler tarafından hissedilebilir ve algılanabilir. Bu sayede örgüt iklimini tespit etmek örgüt kültürüne göre daha kolaydır.

- Örgüt iklimi algılanabildiği için daha kısa sürede etkisini gösterir ve örgüt kültürüne göre daha kısa zamanda değişikliğe uğrayabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesi için nicel araştırma yöntemi altında ilişkiisel tarama modeli kullanılması planlanmıştır. İlişkiisel tarama modeli; birden fazla değişken arasında birlikte değişim olup olmadığı ve varsa bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2005). Bu çalışmada okul yöneticilerinin, stres düzeyleri ile okul iklimi arasındaki ilişki düzeyleri hakkındaki veriler ölçekler aracılığıyla toplanmıştır.

3.2.Araştırma Grubu

Araştırma 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Denizli ili Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde resmi ilköğretim ve ortaokul görev yapan okul yöneticileri (okul müdürleri ve müdür yardımcıları) dahil edilecektir. Tavas, Pamukkale ve Merkezefendi ilçelerinde toplamda 55 lise ve 78 ortaokul bulunmaktadır. Araştırma da uygun örnekleme yoluyla yaklaşık 200 yöneticiye ulaşılmıştır. Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.1 *Katılımcıların Demografik Özellikleri*

Değişken		n	%
Cinsiyet	Erkek	102	51
	Kadın	98	49
Yaş	20-29	16	8
	30-39	80	40
	40-49	79	39,5
	50-59	24	12
	60+	1	0,5
Çalışılan Okul Düzeyi	Ortaokul	88	44
	Lise	112	56
Kıdem	0-9	44	22
	10-19	73	36,5
	20-29	65	32,5
	30-39	17	8,5
	40+	1	0,5
Çalışılan İlçe	Tavas	85	42,5
	Pamukkale	51	25,5
	Merkezefendi	64	32
Toplam		200	%100

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, çalışılan okul düzeyi, kıdem ve çalıştığı ilçe değişkenlerine ilişkin verilere Tablo 4.1’de yer verilmiştir. Araştırmaya 102 erkek, 98 kadın okul yöneticisinin katıldığı görülmüştür. Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin yaş dağılımları incelendiğinde 20-29 yaş arası 16 kişi, 30-39 arası 80 kişi, 40-49 arası 79 kişi, 50 ve 59 yaş arası 24 kişi ve 60 yaş üstü 1 kişi olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin çalıştığı okul düzeylerinden 8’sinin ortaokullarda görev yaptığı, 112’sinin ise liselerde görev yaptığı belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin kıdem dağılımlarına göre 0-9 yıl aralığında 44 kişi, 10-19 aralığında 73 kişi, 20-29 aralığında 65 kişi, 30-39 aralığında 17 kişi ve 40 yıl üstü 1 kişi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Okul yöneticilerinin çalışılan ilçe değişkenine göre ise dağılımlarının Tavas’ta görev yapan 85 kişi, Pamukkale’de görev yapan 51 kişi ve Merkezfendi’de görev yapan 64 kişi olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

3.3.Verilerin Toplanması

Araştırma süresince tüm veri toplama çalışmaları öncesinde katılımcılar araştırmanın konusu amacı, veri toplama aracının içeriği ve toplanacak verilerin kullanımı ile ilgili bir yönerge verilmiş ve bilgilendirilmiştir. Çalışmaya katılım gönüllülük esasına dayalı olarak yürütülmüştür. Araştırmada gizlilik esasına uyulmuştur.

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Katılımcı Bilgi Formu”, A İş Stresi Ölçeği-20” ve Okul İklim Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmaya katılan okul yöneticilerine ait genel bilgileri almak için içerisinde “(a) Cinsiyet, b) Yaş, c) Branş, d) Kıdem, e) Çalıştığı okul düzeyi, f) Çalıştığı ilçe sorularını bulunan katılımcı bilgi formları kullanılmıştır. (Ek 1).

Araştırmada kullanılacak olan diğer iki ölçek aşağıda incelenmiştir;

3.3.1. A İş Stres Ölçeği-20

Algılanan Stres Ölçeği (ASÖ) Cohen’s, Kamarck ve Mermelstein (1983) tarafından geliştirilmiştir. Daha sonra Tatar (2020) tarafından Türk kültürüne uyarlanmıştır A İş Stres İlk çalışmada 24 madde seçilmiş. Daha sonra yapılan ikinci çalışmada 20 madde seçilmiş ve ölçeğin son haline A İş Stresi Ölçeği-20 adı verilmiştir. (Ek 2).

Geliştirilen ölçekle kurumdaki stres düzeylerini ölçme amaçlanmaktadır. Tek boyuttan oluşan A İş Stresi Ölçeği-20 ‘nde ters kodlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin bütün hali için Cronbach alfa değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçek Likert tipi bir ölçek olarak 5 tane puan seçeneği üzerinden değerlendirilmektedir. Yapılan bu araştırmada

Cronbach alfa değeri 0,94 olarak bulunmuştur.

3.3.2. Okul İklim Ölçeği

Okul İklim Ölçeği. Canlı, Demirtaş ve Özer (2018) tarafından geliştirilmiştir (Ek3) Ölçek toplamda 23 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin 5 tane alt boyutu bulunmaktadır.

Ölçeğin güvenilirliği üzerine yapılan çalışmalar sonucunda Cronbach Alpha değerleri demokratiklik ve okula adanma boyutu için “.908”, liderlik ve etkileşim boyutu için “.897”, başarı etkenleri boyutu için “.753”, samimiyet boyutu için “.852” ve çatışma boyutu için “.730” olarak bulunmuştur.

Okul iklim düzeyini ölçmeği hedefleyen Okul iklim ölçeğinde 20,21,22,23 . Maddeler ters kodlanan maddelerdir. Yapılan araştırmada okul iklim ölçeğinin genel olarak Cronbach Alpha değeri 0,91 bulunurken. Demokratiklik ve okula adanma boyutu için “.86”, liderlik ve etkileşim boyutu için “.91”, başarı etkenleri boyutu için “.80”, samimiyet boyutu için “.74” ve çatışma boyutu için “.80” olarak bulunmuştur. Ölçek Likert tipi bir ölçek olarak 5 tane puan seçeneği üzerinden değerlendirilmektedir

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları olan; “A İş Stres Ölçeği-20” ve “Okul İklim Ölçeği” ilgili çalışmacılardan izin alınarak kullanılacaktır. (Ek4, Ek5)

3.4. Veri Toplama Süreci

Veriler gerekli uygulama izinlerin alınmasının ardından 21/02/2022 ile 04/05/2022 tarihleri arasında Tavas, Merkezefendi ve Pamukkale ilçelerindeki okullara gidilerek müdür ve müdür yardımcılara anketler dağıtılmıştır. Anketlerin doldurulması sürecinde gerekli bilgiler verilmiş ve kişisel onayları alınarak yüz yüze uygulama yolu ile veriler toplanmıştır. İzin belgelerine ekte yer verilmiştir.

3.5 Verilerin Analizi

2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde resmi ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan okul yöneticilerinin ölçeklere verdikleri cevaplar Jamovi 2.2.5(The jamovi project, 2021) istatistik paket programına kodlanarak girişi yapılmıştır. Verilerin normal dağılım göstermesi halinde parametrik, normal dağılım göstermemesi halinde de non-parametrik testler ile gerekli analizler yapılmıştır.

Araştırmanın birinci ve üçüncü alt problemlerine yanıt aramak için betimsel

istatistiklerden yararlanılmıştır. İki, dört ve beşinci alt problemler içinse verilerin normal dağılım göstermediği belirlenmiş. Normal dağılımın sağlanamadığı için parametrik olmayan testlerden sırasıyla Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin inceleneceği durumlarda normal dağılım şartının sağlanamadığı için Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı tercih edilmiştir.

Araştırma problemi ve alt problemlerine cevap bulabilmek ve hangi istatistiksel tekniğin kullanılacağına karar vermek için Okul İklim Ölçeği ve A İş Stres Ölçeği 20 sonuçları ile alt boyutlarının normallik durumları incelenmiştir. Normallik durumlarının tespitinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayı değerleri dikkate alınmıştır.

Tabachnick ve Fidell (2013) değişkenlerin basıklık çarpıklık değerlerine ilişkin sonuçların +1.5 ile-1.5 aralığında olması durumunda ve bir başka çalışmada ise George ve Mallery (2010) +2.0 ile-2.0 değerleri arasında olması durumunda normallik varsayımını karşıladığını belirtmiştir.

Okul İklim Ölçeği ve A İş Stres Ölçeği 20 ile alt boyutlarına ait çarpıklık ve basıklık değerleri literatürdeki aralığa göre değerlendirilmiş. Normallik durumları tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.1 Normallik sonuçları

		Çarpıklık	Basıklık	Karar
Okul İklim Ölçeği	Genel Sonuç	-0,721	1,23	Normal
	Demokratiklik ve okula adanma	-0,384	0,726	Normal
	Liderlik ve etkileşim	1,03	2,69	Normal
	Başarı etkenleri	-0,466	1,25	Normal
	Samimiyet	-0,234	1,10	Normal
	Çatışma	-1,17	2,74	Normal Değil
A İş Stresi Ölçeği-20	Genel Sonuç	1,26	2,48	Normal Değil

Tablo 3.1 İncelendiğinde A İş Stres ölçeği -20 ve Okul İklim Ölçeği il alt boyutları literatürdeki basıklık ve çarpıklık değer aralığında incelendiğinde Okul İklim ölçeğinin bir alt boyutu olan Çatışma boyutunun basıklık değeri olan 2,74 değeri ve A iş stres ölçeğinin Çarpıklık değeri olan 2,48 değeri literatürdeki aralığın dışında değerleri olduğu için normallik koşulu sağlanmamaktadır bu yüzden verileri değerlendirmesi yapılırken Mann Whitney U testi veya Kruskal Wallis H testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Ölçeklerden elde edilen sonuçlara göre genel toplamların ve alt boyutların toplamalarının aritmetik ortalaması ve standart sapma sonuçları elde edilmiş ve alt problemlerinin cevaplanmasında kullanılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin 5’Likert türünde olması nedeniyle aritmetik puanların hesaplanması sonucunda elde edilen puanların hangi aralıkta olduğu ve bu aralık düzeyine ilişkin anlam düzeyine tablo 3.2 da yer verilmiştir.

Tablo 3.2 Okul İklim Ölçeği ve A İş Stres Ölçeği -20 anlam düzey aralıkları

Okul İklim Ölçeği	A İş Stres Ölçeği -20	Düzyey	Aritmetik Ortalama Aralığı
Hiçbir Zaman	Hiç Uygun Değil	Çok Düşük	1.00-1.80
Nadiren	Uygun Değil	Düşük	1.81-2.60
Bazen	Kararsızım	Orta	2.61-3.40
Çoğunlukla	Biraz Uygun	Yüksek	3.41-4.20
Her Zaman	Tamamen Uygun	Çok Yüksek	4.21-5.00

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR ve YORUM

Bu bölümde araştırmada elde edilen verilerin Jamovi 2.2.5 (The jamovi project, 2021) istatistik paket programı) ile yapılan analizleri ve elde edilen bulgulara dair yorumlardan oluşmaktadır.

4.1 A İş Stres Ölçeği-20 Verilerinin Analizi

Araştırmada yer alan; okul yöneticilerinin stres düzeyeler problem durumun bir bölümünü oluşturmaktadır. Ölçeğin analizi ve bu konudaki alt problemlere ilgili kısımlar bu başlık altında incelenecektir.

4.1.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta birinci alt problem olan Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri A İş Stres Ölçeği -20'den elde edilen veriler ile analiz edilmiştir. Analizde verilere ait olan veri sayısı, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistik bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 4.2 A İş Stres Ölçeğine ait Betimsel İstatistikler.

Boyutlar	n	\bar{X}	s
Genel Boyut	200	1,79	.656

Tablo 4.2 de gösterilen sonuçlara göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin stres düzeylerine ilişkin bulgulara göre okul yöneticilerinin stres düzeylerinin çok düşük olduğu sonucuna varılmıştır İş Stres Ölçeği-20 tek boyutlu bir ölçek olduğu için başka bir inceleme yapılmamıştır.

4.1.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

a-) Cinsiyet Değişkeni

Çalışmaya katılan okul yöneticilerine yapılan A İş Stres Ölçeği-20 vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiş olup normallik koşulu sağlanmadığı için Mann Whitney U testi yapılmıştır. Yapılan analizin sonucu tabloda gösterilmiştir

Tablo 4.3 Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre stres düzeyleri

Cinsiyet	n	\bar{X}	s	t	p
Erkek	102	1,77	.715	4.569	.295
Kadın	98	1,81	.593		

Yapılan analizlerin sonucun göre Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri cinsiyet değişkenine göre değerlendirilmiş. Erkeklerin ortalaması ($\bar{X}= 1,77$ ve Kadınların ortalaması ($\bar{X}= 1,81$ olup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p> .05$)

b-) Çalışılan Kurum Kademesi

Çalışmaya katılan okul yöneticilerine yapılan A İş Stres Ölçeği-20 vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiş olup normallik koşulu sağlanmadığı için Mann Whitney U testi yapılması uygun görülmüştür. Yapılan analizin sonucu tabloda gösterilmiştir

Tablo 4.4 Okul yöneticilerinin Çalışılan Kurum Kademesi değişkenine göre stres düzeyleri

<i>Çalışılan Kurum Kademesi</i>	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Ortaokul	88	1,78	.668	4.808	.768
Lise	112	1,79	.650		

Yapılan analizlerin sonucun göre Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri Çalışılan Kurum Kademesi değişkenine göre değerlendirilmiş. Ortaokulda görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}= 1,78$) ve Lisede görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}= 1,79$) olup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p> .05$)

c-) Yaş Değişkeni

Çalışmaya katılan okul yöneticilerine yapılan A İş Stres Ölçeği-20 vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiş olup normallik koşulu sağlanmadığı için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo4.5 A İş Stres ölçeğinin yaş değişkenine göre Kursukal Wallis H testi analiz sonuçları

Kruskal Wallis	χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	\mathcal{E}^2	<i>Anlamlı Fark</i>
Genel Boyut	1.76	4	.779	.0088	

Yapılan analiz sonucunda elde edilen p değeri =.779 olarak bulunmuştur. Bu durumda $p>.05$ olduğu için Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark göstermediği bulunmuştur.

4.2 Okul İklim Ölçeği Verilerinin Analizi

Araştırmada yer alan; okul yöneticilerinin okul iklim düzeyeler problem durumun bir bölümünü oluşturmaktadır. Ölçeğin analizi ve bu konudaki alt problemlere ilgili kısımlar bu başlık altında incelenecektir.

4.2.1 Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlıkta birinci alt problem olan Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Okul İklim Ölçeğinden elde edilen veriler ile analiz edilmiştir. Analizde verilere ait olan veri sayısı, aritmetik ortalama ve standart sapma gibi betimsel istatistik bilgilerine yer verilmiştir.

Tablo 4.6 Okul İklim Ölçeğine ait Betimsel İstatistikler.

Boyutlar	<i>n</i>	\bar{X}	<i>ss</i>
Genel Boyut	200	3,99	.448
Demokratiklik ve okula adanma	200	4,09	.494
Liderlik ve etkileşim	200	3,99	.635
Başarı etkenleri	200	4,01	.574
Samimiyet	200	3,87	.519
Çatışma	200	3,91	.703

Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin okul iklim düzeylerine ilişkin analiz sonucuna göre okul yöneticilerinin çalıştıkları okullardaki iklim düzeylerinin yüksek olduğu gözlemlenmiştir ($\bar{X} = 3,99$). Demokratiklik ve okula adanma boyutunun anlam düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X} = 4,09$). Liderlik ve etkileşim boyutunun anlam düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X} = 3,99$). Başarı etkenleri boyutunun anlam düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X} = 4,01$). Samimiyet boyutunun anlam düzeyinin yüksek olduğu görülmüştür ($\bar{X} = 3,87$). Çatışma boyutunun anlam düzeyi yüksek olduğu görülmüştür. Çatışma boyutu ters puanlanan bir madde olduğu için analiz işlemleri yapılırken bu alt boyut ters puanlanmıştır ve elde edilen sonucunda puan artışının olması okulda çatışmanın azaldığını göstermektedir ($\bar{X} = 3,91$).

4.2.2 Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim ile;

a) Cinsiyet Değişkeni

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapları okul iklim düzeylerine göre cinsiyet değişkeni üzerinde yapılan analizinde bazı alt boyutların normallik koşulunu sağlamaması nedeniyle

Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo 4.6 da gösterilmiştir.

Tablo 4.7 Okul yöneticilerinin cinsiyet değişkenine göre okul iklim düzeyleri

Değişken	Boyutlar	Kategori	n	\bar{X}	s	t	p
Cinsiyet	Genel Boyut	Erkek	102	4,00	.504	4.654	.401
		Kadın	98	3,99	.384		
	Demokratiklik ve okula adanma	Erkek	102	4,10	.516	4.975	.956
		Kadın	98	4,09	.473		
	Liderlik ve etkileşim	Erkek	102	4,01	.716	4.513	.229
		Kadın	98	3,96	.542		
	Başarı etkenleri	Erkek	102	3,95	.645	4.589	.310
		Kadın	98	4,06	.486		
	Samimiyet	Erkek	102	3,89	.569	4.743	.509
		Kadın	98	3,85	.464		
	Çatışma	Erkek	102	3,94	.776	4.461	.182
		Kadın	98	3,89	.622		

Okul İklim Düzeyi Ölçeğine verilen yanıtlar sonucunda ölçeğin genel sonucu incelendiğinde erkek okul yöneticileri ile kadın okul yöneticileri arasında manidar bir fark bulunmamıştır ($p=.401$ ve $p>.05$). Buna göre erkek okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 4,00$) ve kadın okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,99$) değerlerinin birbirine son derece yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki bulgulara göre erkek okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 4,10$) ve kadın okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 4,09$) değerlerinin birbirine son derece yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Liderlik ve etkileşim boyutundaki bulgulara göre erkek okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 4,01$) ve kadın okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,96$) değerlerinin birbirine son derece yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Başarı etkenleri boyutundaki bulgulara göre erkek okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,95$) ve kadın okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 4,06$) değerlerinin birbirine yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Samimiyet boyutundaki bulgulara göre erkek okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,89$) ve kadın okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,85$) değerlerinin birbirine son derece yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Çatışma boyutundaki bulgulara göre erkek okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,94$) ve kadın okul yöneticilerinin ortalaması ($\bar{X} = 3,89$) değerlerinin birbirine son derece yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

b) Çalışılan Kurum Kademesine

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin vermiş oldukları cevapları okul iklim düzeylerine göre çalışılan kurum kademesi değişkeni üzerinde yapılan analizinde bazı alt boyutların normallik koşulunu sağlamaması nedeniyle

Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar tablo 4.8 da gösterilmiştir.

Tablo 4.8 Okul yöneticilerinin çalışılan kurum kademesi değişkenine göre okul iklim düzeyleri

Değişken	Boyutlar	Kategori	n	\bar{X}	s	t	p	d
	Genel Boyut	Ortaokul	102	4,03	.407	4.527	.323	.156
		Lise	98	3,96	.478			
	Demokratiklik ve okula adanma	Ortaokul	102	4,13	.456	4.749	.656	.149
		Lise	98	4,06	.521			
Çalışılan Kurum Kademesi	Liderlik ve etkileşim	Ortaokul	102	4,05	.625	4.334	.138	.156
		Lise	98	3,95	.643			
	Başarı etkenleri	Ortaokul	102	4,06	.486	4.630	.456	.175
		Lise	98	3,96	.633			
	Samimiyet	Ortaokul	102	3,97	.442	3.974	.013	.335
		Lise	98	3,80	.563			
	Çatışma	Ortaokul	102	3,86	.813	4.922	.988	-.124
		Lise	98	3,95	.605			

Yapılan analizlerin sonucun göre Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Çalışılan Kurum Kademesi değişkenine göre değerlendirilmiş. Genel sonuca göre Ortaokulda görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}= 4,03$) ve Lisede görev yapan yöneticilerin ortalaması ($\bar{X}= 3,96$) değerlerinin birbirine yakın değerler olduğu görülmüş olup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p > .05$)

Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki bulgulara göre ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 4,10$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin

ortalaması($\bar{X} = 4,09$)değerlerinin birbirine son derece yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Liderlik ve etkileşim boyutundaki bulgulara göre ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 4,05$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 3,95$)değerlerinin birbirine yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Başarı etkenleri boyutundaki bulgulara göre ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 4,06$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 3,96$) değerlerinin birbirine yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

Samimiyet boyutundaki bulgulara göre ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 3,97$) lisede görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 3,80$) yüksek bir değerde olduğu analiz sonucu çıkan p değeri (p=.013) değerinin .05 değerinden küçük olması nedeniyle samimiyet alt boyutu için ortaokul ve lise kurum kademelerinde çalışmaya çalışan okul yöneticilerinin arasında ortaokul yöneticilerinin daha yüksek samimiyet göstergesine sahip olduğu görülmüştür. Yapılan analizde samimiyet boyutu için Cohen d katsayısı .335 olarak hesaplanmıştır. Cohen d değerinin 0,2'den küçük olması durumunda, etki büyüklüğünün zayıf, 0,2 ile 0,8 olması durumunda orta ve 0,8'den büyük olması durumunda ise kuvvetli olarak tanımlanabilmektedir. Buna göre çalışmada bulunan cohen değeri orta düzeyde etki büyüklüğü olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çatışma etkenleri boyutundaki bulgulara göre ortaokulda görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 3,86$) ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin ortalaması($\bar{X} = 3,95$)değerlerinin birbirine yakın ve yüksek değerler olduğu görülmüştür.

c-) Yaş Değişkeni

Çalışmaya katılan okul yöneticilerine yapılan Okul İklim Ölçeğine vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiş olup normallik koşulu sağlanmadığı için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 4.9 Okul yöneticilerinin yaş değişkenine göre okul iklim düzeyleri

Boyutlar	χ^2	df	p	ϵ^2
Genel Boyut	2,933	4	.569	.0147
Demokratiklik ve okula adanma	4,880	4	.300	.0245
Liderlik ve etkileşim	1,132	4	.889	.005
Başarı etkenleri	2,308	4	.679	.0116
Samimiyet	.406	4	.982	.002
Çatışma	6,351	4	.174	.0319

Yapılan analiz sonucunda okul iklim düzeyinin okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile arasındaki ilişki incelenmiş olup genel sonuca göre elde edilen p değeri =.569 olarak bulunmuştur. Bu durumda $p > .05$ olduğu için Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Demokratiklik ve okula adanma boyutundaki bulgulara göre okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile arasındaki ilişki incelenmiş Demokratiklik ve okula adanma alt boyutuna göre ($p = .300$) olarak bulunmuş $p > .05$ olduğu için Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Demokratiklik ve okula adanma alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Liderlik ve etkileşim boyutundaki bulgulara göre okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile arasındaki ilişki incelenmiş Liderlik ve etkileşim boyutuna göre ($p = .889$) olarak bulunmuş $p > .05$ olduğu için Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Liderlik ve etkileşim alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Başarı etkenleri boyutundaki bulgulara göre okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile arasındaki ilişki Başarı etkenler boyutuna göre ($p = .679$) olarak bulunmuş $p > .05$ olduğu için Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Başarı etkenleri alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Samimiyet boyutundaki bulgulara göre okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile arasındaki ilişki Samimiyet boyutuna göre ($p = .982$) olarak bulunmuş $p > .05$ olduğu için Okul

yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Samimiyet alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çatışma boyutundaki bulgulara göre okul yöneticilerinin yaş değişkeni ile arasındaki ilişki Çatışma boyutuna göre ($p=.174$) olarak bulunmuş $p>.05$ olduğu için Okul yöneticilerinin okul iklim düzeyleri Çatışma alt boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.3 Araştırmanın Temel Problemine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

A İş Stres Ölçeği -20 ne verilen yanıtlar ile Okul İklim Ölçeği ve alt boyutlarına verilen yanıtlar arasında istatistiksel olarak .05 manidarlık düzeyinde anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığını tespit edilmesi için veriler normallik koşulunu sağlamadığına Sperman Sıra Farkları Korelasyon testi yapılmıştır. Analizden elde edilen sonuçlar tablo4 .11’de gösterilmiştir.

Tablo 4.10 Okul iklim düzeyi ile A iş Stres -20 ölçekleri arasında hesaplanan sperman sıra farkları korelasyon katsayıları

	Okul İklim	Demokratiklik ve okula adanma	Liderlik ve etkileşim	Başarı etkenleri	Samimiyet	Çatışma
A İş Stres -20	-.538	-.454	-.396	-.304	-.430	-.524
	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Tablo 4.10 incelediğinde Sperman korelasyon testi sonucuna göre “Okul İklim Ölçeği” ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasında 0,05 manidarlık düzeyinde ($r=-.538$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Buna göre Okul İklim Ölçeği değerli artarken A İş Stres Ölçeğinin değerlerinin azaldığını gözlemlenebilir.

Sperman korelasyon testi sonucuna göre “Okul İklim Ölçeği” alt boyutlarından biri olan “Demokratiklik ve okula adanma” boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasında 0,05 manidarlık düzeyinde ($r=-.454$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Sperman korelasyon testi sonucuna göre “Okul İklim Ölçeği” alt boyutlarından biri olan “Liderlik ve etkileşim” boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasında 0,05 manidarlık düzeyinde ($r=-.396$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Sperman korelasyon testi sonucuna göre “Okul İklim Ölçeği” alt boyutlarından biri olan “Başarı etkenleri” boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasında 0,05 manidarlık düzeyinde ($r=-.304$) negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Sperman korelasyon testi sonucuna göre “Okul İklim Ölçeği” alt boyutlarından biri olan “samimiyet” boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasında 0,05 manidarlık düzeyinde ($r=-.430$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Sperman korelasyon testi sonucuna göre “Okul İklim Ölçeği” alt boyutlarından biri olan “Çatışma” boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasında 0,05 manidarlık düzeyinde ($r=-.524$) negatif yönlü orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur.

Okul İklim Ölçeği kendisi ve alt boyutları ile A İş Stres Ölçeği -20’nin tamamının Sperman korelasyon testi sonuçlarına göre aralarındaki ilişkiler karşılatıldığında tamamının negatif olduğu söylenebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan elde edilen sonuçlar tartışılmıştır. Sonuçlara yönelik öneriler sunulmuştur.

5.1 Sonuçlar

Araştırmadan elde edilen bulgulara dayalı olarak; okul yöneticilerinin çalıştıkları okuldaki İklim Düzeyi ile çalışılan ortamdaki stres düzeyleri ilişkin sonuçların özeti aşağıda verilmiştir.

5.1.1.Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Yapılan araştırmanın analizi sonucunda okul yöneticilerinin okuldaki örgütsel stres düzeyleri cinsiyete, çalışılan kurum kademesine ve yaşa göre incelenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- 1.Okul yöneticilerinin okuldaki örgütsel stres düzeyleri A İş Stres Ölçeği-20 genel sonucuna göre düşük düzeyde olduğu gözlemlenmiştir.
2. Okul yöneticilerinin okuldaki örgütsel stres düzeyleri cinsiyet değişkeni bakımından incelenmiş bu değişkenin stres düzeylerini etkilemediği görülmüştür.
3. Okul yöneticilerinin okuldaki örgütsel stres düzeyleri çalışılan kurum kademesi değişkeni bakımından incelenmemiş bu değişkenin stres düzeylerini etkilemediği görülmüştür
4. Okul yöneticilerinin okuldaki örgütsel stres düzeyleri yaş değişkeni bakımından incelenmiş bu değişkenin stres düzeylerini etkilemediği görülmüştür

5.1.2. Okul Yöneticilerinin Okul İklim Düzeylerine İlişkin Sonuçlar

Yapılan araştırmanın analizi sonucunda okul yöneticilerinin okuldaki okul iklim düzeyleri cinsiyete, çalışılan kurum kademesine ve yaşa göre incelenmiştir. Bu doğrultuda elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir:

- 1.Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri Okul İklim Ölçeği gene sonucuna, Demokratiklik ve okula adanma Liderlik ve etkileşim, Başarı etkenleri samimiyet ve Çatışma alt boyutlarına göre yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çatışma boyutu ters puanlanan bir madde olduğu için analiz işlemleri yapılırken bu alt boyut ters puanlanmıştır ve elde edilen sonucunda puan artışının olması okulda çatışmanın azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

2. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri cinsiyet değişkenleri bakımından incelenmiş olup bu kapsamda Okul İklim Ölçeği genel sonucuna, Demokratiklik ve okula adanma Liderlik ve etkileşim, Başarı etkenleri Samimiyet ve Çatışma alt boyutlarına göre bütün okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeylerini cinsiyet değişkeninin etkilemediği görülmüştür.

3. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri çalıştıkları kurum kademesi değişkeni bakımından incelenmiş olup bu kapsamda Ölçeği genel sonucuna, Demokratiklik ve okula adanma Liderlik ve etkileşim, Başarı etkenleri ve Çatışma alt boyutlarına ortaokul ve lise kurum kademelerinde çalışmaya çalışan okul yöneticilerinin arasında ortaokul yöneticilerinin daha yüksek samimiyet göstergesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

4. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri yaş değişkenine göre bakımdan incelenmiş olup bu kapsamda Okul İklim Ölçeği genel sonucuna, Demokratiklik ve okula adanma Liderlik ve etkileşim, Başarı etkenleri Samimiyet ve Çatışma alt boyutlarına okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeylerini yaş değişkeninin etkilemediği görülmüştür.

5.1.3. Okul Yöneticilerinin Çalıştıkları Kurumdaki Örgütsel Stres Düzeyleri ile Çalıştıkları Kurumdaki Okul İklim Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuçlar aşağıda listelenmiştir.

1. Okul yöneticilerinin Okul İklim Ölçeği genel sonucundan elde edilen puan ile A İş Stres Ölçeği -20 genel sonucundan elde edilen puan arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri artıkça örgütsel stres düzeylerinin %29(r^2) 'u açıklanabilmektedir.

2 Okul yöneticilerinin. Okul İklim Ölçeği alt boyutlarından biri olan “Demokratiklik ve okula adanma” boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna okul yöneticilerinin Demokratiklik ve okula adanma puanı ile örgütsel stres düzeylerinin %20(r^2) 'si açıklanabilmektedir.

3. Okul yöneticilerinin. Okul İklim Ölçeği alt boyutlarından biri olan Liderlik ve etkileşim boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna okul yöneticilerinin Liderlik ve etkileşim puanı ile örgütsel stres düzeylerinin %15(r^2) 'i açıklanabilmektedir.

4. Okul yöneticilerinin. Okul İklim Ölçeği alt boyutlarından biri olan Başarı etkenleri boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna okul yöneticilerinin Başarı etkenleri puanı ile örgütsel stres düzeylerinin %9(r^2) 'i açıklanabilmektedir

5. Okul yöneticilerinin. Okul İklim Ölçeği alt boyutlarından biri olan samimiyet boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna okul yöneticilerinin samimiyet puanı ile örgütsel stres düzeylerinin %18(r^2) 'i açıklanabilmektedir

6. Okul yöneticilerinin. Okul İklim Ölçeği alt boyutlarından biri olan Çatışma boyutu ile “A İş Stres Ölçeği-20” arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna okul yöneticilerinin Çatışma puanı ile örgütsel stres düzeylerinin %27(r^2) 'i açıklanabilmektedir

5.2 Tartışma

Yapılan araştırmanın öncelikli hedefi Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile görev yaptıkları okulun iklimi arasında ilişki durumunun tespit edilmesidir. Bu doğrultuda okul yöneticilerinden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; çalıştıkları kurumdaki iklim düzeyi yüksek olan okul yöneticisinin örgütsel stres düzeylerinin düşük olması beklenmektedir. Bir kurumdaki bireylerin okul iklim düzeylerinin artırılmasının örgütlerin hedeflerini, amaç ve stratejilerini daha etkin şekilde gerçekleştirip daha sağlıklı bir örgüt kültürü oluşturulması ve örgütsel verimin artırmasına katkı sağlanacağı bilinmektedir.

Bu doğrultuda daha etkin çalışan, sağlıklı işleyen okullar için okul yöneticilerinin stres düzeylerini kontrol etmeleri olumlu okul iklimi oluşturması ve çalışanların örgüt bağlılığı güçlendirmesi açısından önemli olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Okul içindeki çalışanlar arası uyumun daha yükseltilmesi için yapılacak çalışmaların hem birey üzerinde hem de bireyin çalıştığı okula olacak olumlu etkileri nedeniyle önem taşıdığı düşünülmektedir.

Bu alanda yapılan geçmiş çalışmalar literatür araştırması ile incelenmiş olup Örgütsel Stres Düzeyleri ve Okul İklimi ayrı ayrı incelen konular olduğu görülmektedir. Araştırmaya

konumuz olan Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri ile Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi konulu çalışmaya rastlanmamıştır.

Bu çalışmanın Türkçe alanyazına katkı sağlayacağı ve bu sebeplerden dolayı önem taşıdığı düşünülmektedir.

5.3 Öneriler

1.Yapılan çalışma Denizli ili Tavas, Merkezefendi, Pamukkale ilçelerindeki okul yöneticileri ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın gerçekleştirdiği yerlerin kısıtlı olması çalışma üzerinde belirli bir alandaki sonuçları etkiyeceği düşüncesi ile çalışma yapılan alanın daha geniş çalışma grubuyla yapılması halinde daha kapsamlı sonuçlara ulaşmada yardımcı olabilir.

2. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerini düşürmek için çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeylerini yükseltmek adına çalışmalar ve düzenlemeler yapılabilir.

3.Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki iklim düzeylerini artırmak için örgütsel stresi düşürecek faaliyetler ve düzenlemeler yapılabilir.

4. Araştırma nicel yöntemler kullanılarak yapılmıştır. Bu konuda nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılacak çalışmalar elde edilen sonuçları daha kapsamlı hale getirerek güçlendirebilir.

KAYNAKÇA

- Akman, S. (2004). *Stresin nedenleri ve açıklayıcı kuramlar. Türk Psikoloji bülteni* 10(34-35), 40-55.
- Alıç, D. (1995). *Örgütler, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1) , 1-40.
- Aydoğan, E. (2001). *Bilgi Toplumunda Örgüt Çevre İlişkisi, Çalkantılı Çevre ve Örgütsel Değişim* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aytaç, S. (2003). “*Çalışma Psikolojisi Alanında Yeni Bir Yaklaşım: Örgütsel Sağlık*”. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2),
- Avcı, Ö. (2007). *Örgütsel stres kaynaklarının halkla ilişkiler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Pegem.
- Boukabous, C. Z. (2019). *Örgüt Kültürünün Yaratıcılığa Etkisi: Mersin İlinde Görev Yapan Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi) . Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Bozkulak, G. (2019). *Örgüt Kültürünün Kriz Yönetimine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Sivas.
- Canlı, S., Demirtaş, H., ve Özer, N. (2018). *Okul İklimi Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik Çalışması*. *İlköğretim Online*, 17(4). 1797-1811
- Çağlayan, E. (2014). *Okul Binaları ve Örgüt İklimi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Çeliksa, Z. (2019). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi)
- Çidem, A. (2019). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyen etkenlere ilişkin algıları* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul ek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dönmez, B. (2009). *Örgüt Kültürü İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Eğın, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gök, S. (2009). *Örgüt ikliminin çalışanların motivasyonuna etkisi üzerine bir araştırma*. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 187-605.
- Güçlü, N. (2001). *Stres yönetimi*. G.Ü. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Güçlü, N. (2003). “*Örgüt kültürü*”. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 147-159.
- Gültekin, A. (2013). *Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkiler İle Örgütsel Bağlılık*

Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Gümüştekin, Y. E. & Öztemiz, A. B. (2005). *Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1)
- Halis, M., ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). "Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi". İş, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 10(2), 101-123.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara Kurşun, A. (2014). *Çalışma hayatında stres ve stresle mücadele*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Okutan M., Tengilimoğlu D. (2002). *İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri*. G.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 15-42.
- Ömeroğlu, M. (2015). *Anaokulu öğretmenlerinin okuldaki stres belirtileri, stres kaynakları bu stres kaynakları ile başa çıkma yolları ve yaşadıkları örgütsel stresin performanslarına etkisi nedir?* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Önen, L. (2008). *Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şener, G. (2015). *Okul Yöneticilerinin İletişim Becerilerinin Örgütsel Değişkenler Üzerindeki Etkisi Ve Modül Temelli Uygulamalar* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ
- Tabachnick and Fidell (2013). B.G. *Tabachnick, L.S. Fidell Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Pearson, Boston.
- Tatar, A. (2020). *Madde yanıt kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması*. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(Ek sayı.1), 14-22.
- Tavlı, F., Ünsal, G. (2016). *Fabrika çalışanlarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma tutumlarının değerlendirilmesi*. G.O.P. Taksim E.A.H. JAREN, 2(1), 9-15.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2022). <https://sozluk.gov.tr/>
- Topçu, İ. (1998). *Örgütsel iklim kavramının kuramsal analizi ve eğitim örgütleri üzerindeki etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ural, A. (2014). "Gazi Üniversitesinde Örgütsel İklim". *Amme İdaresi Dergisi*, 145-165.
- Yılmaz, A., Ekici, S. (2003). *Örgütsel yaşamda stresin kamu çalışanlarının performansına etkileri üzerine bir araştırma*. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 1-19.

EKLER

Ek 1. Anket Formu

Değerli Eğitim Yöneticileri;

Bilimsel bir çalışmada kullanmak amacıyla siz değerli yöneticilerimizin görüşlerine ihtiyaç duymaktayım. Veriler bilimsel çalışmada kullanılacak olup başka kurum ve kişilerle paylaşılmayacaktır. Aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi göstermek için size göre uygun seçeneği lütfen işaretleyiniz.

Araştırmaya yapmış olduğunuz katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Fadime KARADERE

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. Katılımcı Bilgi Formu

- A) Cinsiyetiniz : Kadın () Erkek ()
- B) Yaş : 20-29 () 30-39 () 40-49 () 50-59 () 60+ ()
- C) Kıdem : 0-9 () 10-19 () 20-29 () 30-39 () 40+ ()
- D) Çalıştığı Okul Düzeyi : Ortaokul () Lise ()
- E) Çalıştığı ilçe : Pamukkale () Merkezefendi () Tavas ()

II. A İş Stres Ölçeği-20

<p>Aşağıda iş ve iş ortamı ile ilgili bazı ifadeler verilmiştir. Lütfen ifadeleri dikkatli okuyarak, her ifadenin size ne kadar uygun olduğunu yanındaki kutulardan uygun olanını işaretleyerek belirtiniz. Eğer hiçbir seçenek size uymuyorsa “kararsızım” seçeneğini işaretleyebilirsiniz.</p>	Hiç Uygun Değil	Uygun Değil	Kararsızım	Biraz Uygun	Tamamen
1. İşte kendimi baskı altında hissediyorum.					
2. İş yerimde beni hiç sevmeyen insanlar var.					
3. Sürekli birileri yöneticilere yaranmaya çalışıyor.					
4. Yapılacaklar konusunda iş arkadaşlarımla anlaşmazlıklar yaşıyoruz.					
5. İş saatlerinde çok sıkılıyorum.					
6. İşyerinde sürekli göz önünde olmak beni rahatsız ediyor.					
7. Görevlerimi yapmakta zorluk çekiyorum.					
8. Üzerime düşen görev ve yükümlülüklerimin ne olduğunu tam olarak bilmiyorum.					
9. Hiç kimse sorumluluklarını yerine getirmiyor, işler ortada kalıyor.					
10. İşyerinde yetkim olsa bazı kişileri çalıştığım yerden başka yere gönderirdim.					
11. Yapacak çok iş var ve işleri hep son ana kadar yetiştiremiyorum.					
12. İşe gitmek istemiyorum.					
13. İşyerinde çok kalabalığız, herkes birbiriyle içli dışlı, mahremiyet yok.					
14. İş ortamım çok gürültülü.					
15. Çalışma ortamım rahat değil.					
16. İş yerinin koşulları kötü.					
17. İş yerinde güvenlik yok.					
18. İş ortamı çok kirli.					
19. Çalıştığım ortamın fiziksel olanakları yeterli değil.					
20. İşyerim aşırı düzensiz.					

III. Okul İklim Ölçeği

S.No	Ölçek Maddeleri	Hiçbir zaman (1)	Nadiren (2)	Bazen (3)	Çoğunlukla (4)	Her zaman (5)
1	Okulumuzda öğretmen-öğrenci ilişkileri demokratiktir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
2	Okulumuzda öğretmenlerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
3	Okulumuzdaki çalışanlar birbirlerine anlayışlı davranırlar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
4	Okulumuzda öğrencilerin bireysel farklılıklarına saygı gösterilir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
5	Okulumuzdaki öğretmenler okulu sahiplenirler.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
6	Okulumuzdaki öğretmenler okula ilişkin konularda sorumluluk üstlenmeyi isterler.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
7	Okulumuzdaki öğretmenler isteklerini okul müdürüne rahatlıkla iletir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
8	Okul müdürümüz okulla ilgili kararları almadan önce öğretmenlerin görüşlerini dikkate alır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
9	Okul müdürümüz öğretmenlere yönetsel uygulamalar (disiplin uygulamaları, ders dağıtımı, görev dağıtımı vb.) açısından adil davranır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
10	Okulumuzdaki sorunlar açık bir şekilde tartışılır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
11	Okul müdürümüz öğretmenlerden neler beklediğini açıkça ifade eder.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
12	Okul müdürümüz öğretmenlere gerekli kaynakları sağlar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
13	Okulumuzdaki öğrenciler başarılarını arttırmak için çabalarlar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
14	Okulumuzdaki öğretmenlerin performansı yüksektir.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

15	Okulumuzdaki çalışanlar sorumluluklarını yerine getirirler.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
16	Okulumuzdaki öğretmenler öğrencilerini desteklerler.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
17	Okulumuzdaki çalışanlar okul dışında da görüşmeye devam ederler.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
18	Okulumuzdaki çalışanlar birlikte vakit geçirmekten hoşlanırlar.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
19	Okulumuzdaki çalışanlar birbirleriyle uyumludur.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
20	Okulumuzda gergin bir atmosfer bulunmaktadır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
21	Okulumuzda disiplin sorunları yaygın olarak görülür.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
22	Okulumuzdaki çalışanlar arasında sosyal gruplaşmalar bulunur.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
23	Okulumuzdaki çalışanlar arasında iletişim sorunları yaşanır.	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

Ek 2. Okul İklim Ölçeği Kullanım İzni

3.02.2022 14:28

Gmail - İzin Talebi



Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>

İzin Talebi

3 ileti

Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>

13 Ocak 2022 00:03

Alıcı: canlisuzan@gmail.com

Hocam. İyi akşamlar .

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisiyim. Bitirme projem Okul Yöneticilerinin, Okul iklimi Üzerine Etkisini ölçme. Eğer izin verirsiniz Sizin ve diğer çalışma arkadaşlarınız ile 2018 yılında yapmış olduğunuz Okul İklimi Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması'nda yer alan Okul iklimi ölçeğine ilişkin açılımları faktör analizi sonuçlarını ve ölçeğini kullanmak istiyorum.

Saygılarımla.

Suzan CANLI <canlisuzan@gmail.com>


13 Ocak 2022 14:44

Alıcı: Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>

Merhaba, ölçeği projenizde kullanabilirsiniz. Ölçekle ilgili bilgiler e-mail ekindedir. İyi çalışmalar.

Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>, 12 Oca 2022 Çar, 23:04 tarihinde şunu yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

 **İklim ölçeği izni.doc**
59K

Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>

13 Ocak 2022 16:02

Alıcı: Suzan CANLI <canlisuzan@gmail.com>

Hocam teşekkür ediyorum.

Suzan CANLI <canlisuzan@gmail.com>, 13 Oca 2022 Per, 14:45 tarihinde şunu yazdı:

[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek 3. A iş Stres Ölçeği -20 izni

15.01.2022 16:37

Gmail - İzin Talebi



Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>

İzin Talebi

3 ileti

Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>
Alıcı: arkuntatar@yahoo.com

12 Ocak 2022 22:30

Hocam. İyi akşamlar .
Pamukkale Üniversitesi Eğitim Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans öğrencisiyim. Bitirme projemde okul yöneticilerinin stres düzeylerini ölçmek için 2020 yılında yapmış olduğunuz çalışmadaki İş Stres Ölçeği' ni izin verirsiniz kullanmak istiyorum.
Saygılarımla.

Arkun Tatar <arkuntatar@yahoo.com>
Yanıtlama Adresi: Arkun Tatar <arkuntatar@yahoo.com>
Alıcı: Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>


12 Ocak 2022 22:59

Fadime selam,

Ekledim.

İyi çalışmalar,

12 Ocak 2022 Çarşamba 22:31:21 GMT+3 tarihinde, Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

 **AisStresiOlcegi-20 4.doc**
93K

Fadime Karadere <karaderefadime@gmail.com>
Alıcı: Arkun Tatar <arkuntatar@yahoo.com>

13 Ocak 2022 08:32

Hocam teşekkür ediyorum.

Arkun Tatar <arkuntatar@yahoo.com>, 12 Oca 2022 Çar, 23:59 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek 4. Anket Uygulama İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 21.03.2022-185325



T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-16605029-44-46004341
Konu : Anket Uygulama İzni

18/03/2022

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Pamukkale Üniversitesi Rektörlüğü'nün 04.03.2022 tarihli ve 176419 sayılı yazıları.

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi (İ.Ö.) Tezsiz Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fadime KARADERE, Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri İle Okul İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu projeye çalışmasına yönelik hazırlanmış olduğu anket/ölçek formlarını İlgili yazı gereği Müdürlüğümüze bağlı Denizli İli Merkezefendi, Pamukkale ve Tavas ilçelerinde bulunan okullarda görev yapan öğretmenlere ve yöneticilere uygulamak istemektedir.

Yukarıda adı geçen müracaat ile ilgili (Lisans/Lisansüstü/Doktora) öğrencileri ve Öğretim Görevlilerinin ilgi yazıları ekinde belirtmiş oldukları okullarda, (Ortaöğretim/İlköğretim/Okulöncesi) konuları ile ilgili anket çalışmalarının 2020/2 Nolu "Araştırma Uygulama İzinleri" Genelgesinde belirtilen esaslar gereğince; Okul ve kurumların eğitim-öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde 2021/2022 eğitim-öğretim yılı içinde denetimi ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre, onaylı bir örneği Müdürlüğümüzde muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılan veri toplama araçlarının uygulanması, ilgili genelgenin 28. Maddesi ve "Araştırma İzni Başvuru Taahhütnamesi"nin 16. Maddesi gereği **sonuç raporunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde kurumunuz aracılığı ile gönderilmesi** Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Olurlarınıza arz ederim.

Süleyman EKİCİ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
18/03/2022
Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

T.C.
DENİZLİ VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

Kurumunuzca Müdürlüğümüzden talep edilen araştırma isteklerine ait Makam Onayı ve Müdürlüğümüzce Onay verilen anket formları ekte gönderilmiştir.

Gereğini rica ederim.

Hakkı ÜNAL
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek:
I-Anket Formları

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : M.Akif Ersoy Mah.29 Ekim Bulv.No:174/1
Merkezefendi/DENİZLİ
İnternet Adresi: <http://denizli.meb.gov.tr>
E-Posta: ab20@meb.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>
Bilgi için: Hüseyin ERKOÇ-V.H.K.L. / Sefa GELMİŞ-Şef
Telefon No : 0 (258) 234 20 95
Faks : 0 (258) 234 20 99

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden f6bf-6654-3d80-ab00-9703 koda ile teyit edilebilir.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır.
Evrak sorgulaması: <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5256&eD=BSLN9Z4FT6&eS=185325> adresinden yapılabilir.

ÖZGEÇMİŞ