



Received / Makale Geliş Tarihi 12.11.2023
Published / Yayınlanma Tarihi 31.01.2024
Volume / Issue (Cilt/Sayı) 8 (38)
ss / pp 15-26

Research Article / Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.10616850
Mail: editor@pejoss.com

Fadime Karadere

<https://orcid.org/0009-0009-3686-9836>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Nefike Öztekin

<https://orcid.org/0009-0003-7694-1536>
MEB, Denizli / TÜRKİYE

Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres ile Okul İklimi Arasındaki İlişki Düzeyleri¹

School Administrators' Levels of Relationship Between Organizational Stress and School Climate

ÖZET

Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel stres ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmada Denizli Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde resmi ortaokul ve liselerde çalışan okul yöneticilerinden uygun örneklem yönetimi ile 200 kişiye ulaşılarak veri toplanmıştır. Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel stres ile okul iklimi algıları arasındaki ilişki düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. Araştırmada Denizli Pamukkale, Merkezefendi ve Tavas ilçelerinde resmi ortaokul ve liselerde çalışan okul yöneticilerinden uygun örneklem yöntemi ile 200 kişiye ulaşılarak veri toplanmıştır. Veriler normal dağılım şartlarını taşımadığı için analizler non-parametrik testlerle yapılmıştır. Araştırmada okul yöneticilerinin iş stresleri algılarının çok düşük olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin iş stresi algılarının cinsiyet, çalıştıkları kademe ve yaşlarına göre farklılık göstermediği ve benzer olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin okul iklimi algılarının alt boyutlar ve genel olarak yüksek olduğu görülmüştür. Bu okul yöneticilerinin okul iklimi ile ilgili algılarının iyi olduğunu göstermektedir. Okul yöneticilerinin okul iklimi algılarının cinsiyet ve yaşla göre farklılık göstermediği ancak çalışılan kademeye göre samimiyet boyutunda liselerde çalışan okul yöneticilerine göre ortaokullarda çalışan okul yöneticileri lehine yüksek olduğu görülmüştür. Okul yöneticilerinin iş stresleri ile okul iklimleri arasında negatif yönlü ve orta düzeyde ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum okul yöneticilerinin örgütsel stresleri arttıkça okul iklimi algılarının düştüğü ya da okul yöneticilerinin okul iklimi algıları arttıkça örgütsel stres düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Bu durum okul müdürlerinin okul iklimi alt boyutlarıyla iş stresleri arasında da orta düzeyli ve ters yönlü ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum okul yöneticilerinin iş stresleri ile okul iklimi ve alt boyutları arasında ters yönlü ve orta düzeyli ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Stres, okul, iklim, liderlik, etkileşim, çatışma.

ABSTRACT

This study aimed to reveal the relationship levels between school administrators' organizational stress and school climate perceptions. The research was conducted in the relational screening model. In the research, data was collected by reaching 200 people from school administrators working in public secondary schools and high schools in Denizli Pamukkale, Merkezefendi and Tavas districts, using the convenient sampling method. Since the data did not meet normal distribution conditions, analyzes were performed with non-parametric tests. In the study, it was seen that school administrators' perception of job stress was very low. It has been observed that school administrators' perceptions of job stress do not differ and are similar according to their gender, level of employment and age. It was observed that school administrators' school climate perceptions were high in sub-dimensions and in general. This shows that school administrators have good perceptions about the school climate. It has been observed that school administrators' perceptions of school climate do not differ according to gender and age, but according to the level they work in, the dimension of sincerity is higher in favor of school administrators working in secondary schools than of school administrators working in high schools. It has been observed that there is a negative and moderate relationship between school administrators' job stress and school climate. This can be said that as school administrators' organizational stress increases, their school climate perceptions decrease, or as school administrators' school climate perceptions increase, their organizational stress levels decrease. This showed that there was a moderate and inverse relationship between the school climate sub-dimensions and the job stress of school principals. This situation reveals that there is a negative and moderate relationship between school administrators' job stress and school climate and its sub-dimensions.

Keywords: Stress, school, climate, leadership, interaction, conflict.

¹ Fadime KARADERE adlı 1. Yazarın Yüksek Lisans Projesinden üretilmiştir.

1. GİRİŞ

Stres insan hayatı için olduğu gibi örgütler için de istenmeyen ve olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Örgütün verimini düşüren ve genel olarak gelişmesini engelleyen bir durum olan örgütsel stres eğitim örgütleri ve özellikle de okullar için de olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Stresi ortaya çıkaran çeşitli nedenler vardır. Kişiyi psikolojik, zihinsel olarak olumsuz etkileyen her türlü durum stres kaynağı olabilir. Kişiyi etkileyen stres kaynakları çoğunlukla kişinin çevresindeki unsurlardan kaynaklanmaktadır (Tavlı ve Ünsal, 2016). Stres okul iklimini de etkilemektedir. 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). Örgüt iklimi çalışma ortamındaki iklim olup okul iklimi de okuldaki halim olan iklim olarak ifade edilebilir. Okul ikliminin birçok etkileyeni olmakla birlikte örgütsel stres düzeyi de okul ikliminin doğrudan etkileyen öğelerden biri olarak görülebilir. Çünkü stres ortamında risk alma, inisiyatif kullanma, iyi iletişim ve etkileşim sağlama oldukça zordur. Böyle olunca da okul ikliminin gergin olması, işlerde resmiyet ve prosedürlerin kesintisiz izlenmesi söz konusu olmaktadır. Bu durum ise risk alınmayan, resmi iş ve işkilerin hakim olduğu bir okul iklimine neden olabilmektedir. Böyle bir okul iklimi eğitimin niteliğini ve kalitesini olumsuz etkileyebilmektedir. Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel stres ile okul iklimi arasındaki ilişki düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

1.1. 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).

Gümüştakin 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 bulmaktadır. 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 uyumsuzluğu, 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).

1.2. Okul İklimi

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 tanımlanmaktadır (Norşenli, 2021). 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. 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).

1.3. 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 (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 (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.

1.4. 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 yapılı iklimlerde ise dayanışma ve gruba bağlılığın 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 motivasyonunun 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 bağlılığın yüksek olduğu söylenebilir (Halis ve Uğurlu, 2008).

Örgüt iklimi tipleri üzerine yapılan bir çalışmada ise Halpin ve Crof (akt: Çağlayan, 2014) 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 bağlılığı 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).

1.5. 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.

Bu araştırmada okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile görev yaptıkları okulun iklimi arasında ilişki düzeyinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmanın problemi; “Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları okulun iklim düzeyleri arasında ilişki düzeyi nasıldır?” şeklinde belirlenmiştir.

Bu kapsamda alt problemler şöyle belirlenmiştir:

1. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri nedir?
2. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri; a) cinsiyet, b) çalışılan kademe ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
3. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklimi düzeyleri nedir?
4. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklimi algıları; a) cinsiyet, b) çalışılan kademe ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?
5. Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları okulun iklim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma nicel ve ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır. İlişkisel tarama modelleri var olan iki değişken arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarma amacıyla olan çalışmalardır (Karasar, 2016). Bu çalışmada okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları okulun iklim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki ortaya çıkarmaya çalışılmıştır. Bu amaca en uygun yöntem ilişkisel tarama modeli olduğundan bu model tercih edilmiştir.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2021-2022 eğitim öğretim yılında Denizli ili Merkezefendi, Pamukkale ve Tavas ilçelerinde ortaokul ve liselerde görev yapan okul yöneticileri (müdür ve müdür yardımcıları) oluşturmaktadır. Örneklem olarak uygun örnekleme yöntemiyle 200 okul yöneticisinden veri elde edilmiştir. Veri toplanan okul yöneticilerinin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Okul Yöneticilerinin Öğrencilerin Gruplara Göre Dağılımı

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 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 Merkezefendi'de görev yapan 64 kişi olduğu bilgisine ulaşılmıştır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak “Katılımcı Bilgi Formu”, “İş Stresi Ölçeği-20” ve “Okul İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeklerin araştırmaya uygun ve yeterli içeriğe sahip olduğu görülmüştür.

2.4. 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. Araştırma verilerinin normal dağılım analizinde basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) analizi ile yapılarak ulaşılan bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Normallik sonuçları

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

Tablo 2 incelendiğinde İş Stres Ölçeği ve Okul İklim Ölçeği ile alt boyutları literatürdeki basıklık ve çarpıklık değer aralığında incelendiğinde okul iklim ölçeğinin bir alt boyutu olan çatışma boyutunun basıklık değeri olan 2,74 değeri ve 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.

3. BULGULAR

3.1. Okul Yöneticilerinin İş Stresine İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri nedir?” şeklinde belirlenmiştir. Problemin çözümüne ilişkin analiz sonuçları Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. İş Stres düzeylerine İlişkin İstatistikler

Boyutlar	n	\bar{X}	s	Düzye
İş stresi	200	1,79	.656	Çok düşük

Tablo 3’te gösterilen sonuçlara göre araştırmaya katılan okul yöneticilerinin stres düzeylerine ilişkin bulgulara göre okul yöneticilerinin stres düzeylerinin çok düşük olduğu sonucuna varılmıştır. İş Stres Ölçeği tek boyutlu bir ölçek olduğu için başka bir inceleme yapılmamıştır.

3.2. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Kişisel Özelliklerine Göre Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri; a) cinsiyet, b) çalışılan kademe ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklindedir. Problemin çözümüne yönelik analiz sonuçları tablolarla aşağıda ve ilerleyen sayfalarda verilmiştir.

Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerinin cinsiyetlerine göre analiz sonuçları Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4 Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları

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 değerlendirilmiştir. Erkeklerin ortalaması (\bar{X} = 1,77 ve Kadınların ortalaması (\bar{X} = 1,81 olup arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p> .05)

Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerinin çalışılan kurum kademesine göre analiz sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Çalıştıkları Kademelerine Göre Analiz Sonuçları

<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 sonucuna 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 ($p> .05$)

Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerinin yaşlarına göre analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeylerinin Yaşlarına Göre Analiz Sonuçları

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

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.

3.3. Okul Yöneticilerinin Okul İklimi Algılarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklimi düzeyleri nedir?” şeklindedir. Problemin çözümüne yönelik analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Okul Yöneticilerinin Okul İklimi Düzeylerine İlişkin Algıları

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

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 ($\bar{X}=3,91$).

3.4. Okul Yöneticilerinin Okul İklimi Algılarının Kişisel Özelliklerine Göre Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklimi algıları; a) cinsiyet, b) çalışılan kademe ve yaş değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?” şeklindedir.

Okul yöneticilerinin okul iklimi algılarının cinsiyete göre analiz bulguları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Okul Yöneticilerinin Okul İklimi Algılarının Cinsiyetlerine Göre Analiz Sonuçları

Değişken	Boyutlar	Kategori	<i>n</i>	\bar{X}	<i>s</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
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.

Okul yöneticilerinin okul iklimi algılarının çalışılan kademeye göre analiz bulguları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Okul Yöneticilerinin Okul İklimi Algılarının çalışılan kademeye Göre Analiz Sonuçları

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			
	Liderlik ve etkileşim	Ortaokul	102	4,05	.625	4.334	.138	.156
		Lise	98	3,95	.643			
Çalışılan Kademe	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.

Okul yöneticilerinin okul iklimi algılarının çalışılan kademeye göre analiz bulguları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 10. Okul Yöneticilerinin Okul İklimi Algılarının Yaşa Göre Analiz Sonuçları

Boyutlar	χ^2	df	p	ξ^2	Fark
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.

3.5. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri ile Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi “Okul yöneticilerinin örgütsel stres düzeyleri ile çalıştıkları okulun iklim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklindedir. Bu problemin çözümüne ilişkin analiz bulguları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Düzeyleri ile Okul İklimi İlişkisine İlişkin Bulgular

		Okul İklim	Demokratiklik ve okula adanma	Liderlik ve etkileşim	Başarı etkenleri	Samimiyet	Çatışma
İş Stresi	r	-.538	-.454	-.396	-.304	-.430	-.524
	p	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Tablo 11 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.

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

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 incelenmiş 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

6. Okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri Okul İklim Ölçeği 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.

7. 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.

8. 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.

9. 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.

10. Okul yöneticilerinin Okul İklim Ölçeği genel sonucundan elde edilen puan ile İş Stres Ölçeği genel sonucundan elde edilen puan arasındaki ilişki incelendiğinde negatif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna

ulaşmıştır. Buna okul yöneticilerinin çalıştıkları kurumdaki okul iklim düzeyleri arttıkça örgütsel stres düzeylerinin %29 (r²)’u açıklanabilmektedir.

11. 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(r²) ‘si açıklanabilmektedir.

12. 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 (r²)’i açıklanabilmektedir.

13. 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 (r²)’i açıklanabilmektedir

14. 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 (r²)’i açıklanabilmektedir

15. 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 (r²)’i açıklanabilmektedir.

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 etkileyeceği 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

Avcı, Ö. (2007). *Örgütsel stres kaynaklarının halkla ilişkiler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydoğan, E. (2001). *Bilgi Toplumunda Örgüt Çevre İlişkisi, Çalkantılı Çevre ve Örgütsel Değişim* (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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.

Çağlayan, E. (2014). *Okul Binaları ve Örgüt İklimi* (Yayımlanmamış doktora tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

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.

Dönmez, B. (2009). *Örgüt Kültürü İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EğİN, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

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

- Gümüřtekin, Y. E. & Öztemiz, A. B. (2005). Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileřimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1) 271-288
- 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. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 11. Baskı. Nobel yay.
- Kurşun, A. (2014). *Çalışma hayatında stres ve stresle mücadele*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Norşenli, F. (2021). *Öğretmenlerin örgütsel bağıllık düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- 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.
- Önen, L. (2008). *Örgüt iklimi üzerinde kültürün etkisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- 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.
- Topçu, İ. (1998). *Örgütsel iklim kavramının kuramsal analizi ve eğitim örgütleri üzerindeki etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi), İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ural, A. (2014). Gazi Üniversitesinde Örgütsel İklim. *Amme İdaresi Dergisi*, 145-165.
- Yılmaz, A. ve 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.