



**NİTELİKLİ PERSONEL EKSİKLİĞİ İLE İŞ YÜKÜ STRESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE
OKULLARDAKİ ŞİDDETİN ARACILIK ROLÜ**

**KÜBRA ASAL AKAY
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı
Eğitim Yönetimi Bilim Dalı
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA
AĞRI- 2022
(Her hakkı saklıdır.)**

T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

Kübra ASAL AKAY

**NİTELİKLİ PERSONEL EKSİKLİĞİ İLE İŞ YÜKÜ STRESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE OKULLARDAKİ ŞİDDETİN
ARACILIK ROLÜ**

Yüksek Lisans Tezi

TEZ YÖNETİCİSİ
DR. ÖĞR. ÜYESİ Mehmet ŞATA

AĞRI-2022



T.C.
AĞRI İBRAHİM ÇEÇEN ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
TEZ KABUL VE ONAY FORMU



NİTELİKLİ PERSONEL EKSİKLİĞİ İLE İŞ YÜKÜ STRESİ
ARASINDAKİ İLİŞKİDE OKULLARDAKİ ŞİDDETİN ARACILIK ROLÜ

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA danışmanlığında, Kübra ASAL AKAY tarafından hazırlanan bu çalışma, 03/03/2022 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalında yüksek lisans tezi olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Mehmet TEYFUR

İmza :

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Fuat ELKONCA

İmza :

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA

İmza :

Yukarıdaki sonuç;

Enstitü Yönetim Kurulu .../.../... tarih ve / nolu kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. İbrahim HAN

Enstitü Müdürü

Not: Bu tezde kullanılan özgün ve başka kaynaklardan yapılan bildiriş, çizelge, şekil ve fotoğrafların kaynak olarak kullanımı, 5846 sayılı Fikir ve Sanat Eserleri Kanunundaki hükümlere tabidir.

TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “Nitelikli Personel Eksikliği İle İş Yükü Stresi Arasındaki İlişkide Okullardaki Şiddetin Aracılık Rolü” adlı tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

03/03/2022

Kübra ASAL AKAY

ÖZET
YÜKSEK LİSANS TEZİ
NİTELİKLİ PERSONEL EKSİKLİĞİ İLE İŞ YÜKÜ STRESİ ARASINDAKİ
İLİŞKİDE OKULLARDAKİ ŞİDDETİN ARACILIK ROLÜ

Kübra ASAL AKAY

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA

2022, 66 Sayfa + xv

Jüri Üyesi: Doç. Dr. Mehmet TEYFUR

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Fuat ELKONCA

Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA

Bu araştırmada, nitelikli personel eksikliği ile yöneticilerin iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda araştırma nicel yaklaşımlardan yordayıcı korelasyonel model ile yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan yöneticiler oluşturmakta iken, örnekleme TALIS tarafından toplanan 825 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Bu çalışmada lisedeki okul yöneticilerinin verdikleri yanıtlar dikkate alınmıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan toplam 448 tane okul yöneticisinden bazı anketlere katılmadığı belirlenen 6 okul müdürü çalışma kapsamının dışında bırakılmış olup araştırma 442 okul yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri TALIS tarafından geliştirilen okullardaki suç ve şiddet ölçeği, iş yükü stresi ölçeği ve nitelikli personel eksikliği ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Araştırma verilerinin analiz sürecinde, ilk olarak katılımcıların sosyo-demografik bilgileri için betimsel istatistik ölçüleri (frekans ve yüzde) daha sonra ise değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi ve aracılık modeli için ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Ayrıca her bir ölçme aracının geçerlik ve güvenirlik kanıtları için doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa ve McDonalds omega katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma kapsamında ele alınan iş yükü stresi, nitelikli personel eksikliği ve okullarda yaşanan suç ve şiddet sıklığı arasındaki ikili korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı oldukları tespit edilmiştir.

Araştırma kapsamında kurulan aracılık model sonucunda, yöneticilerin iş yükü stres düzeyleri ile kurumlarındaki nitelikli personel eksikliği arasındaki ilişkide kurumundaki şiddet sıklığının kısmi aracılık rolüne sahip olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre okullarda yaşanan suç ve şiddet sıklıkları az olan okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeylerinin de az olduğu ve nitelikli personele duyduğu ihtiyacın da azaldığı görülmektedir. Bu bağlamda Milli Eğitim Bakanlığı özellikle şiddet sıklığı yüksek olan okullarda nitelikli personel sayısını artırarak, okul yöneticilerinin iş yükü stresini azaltmada yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim yönetimi, Nitelikli personel eksikliği, Okullardaki şiddet, İş yükü stresi, Aracılık rolü.

ABSTRACT
MASTER'S THESIS
THE MEDIATION ROLE OF SCHOOL DELINQUENCY AND VIOLENCE
IN THE RELATIONSHIP BETWEEN SHORTAGE OF QUALIFIED
TEACHERS AND ADMINISTRATORS' WORKLOAD STRESS

Kübra ASAL AKAY

Thesis Advisor: Asist. Prof. Mehmet ŞATA

2022, 66 Pages + xv

Jury: Assoc. Prof. Mehmet TEYFUR

Jury: Asist. Prof. Fuat ELKONCA

Jury: Asist. Prof. Mehmet ŞATA

This study aims to investigate the mediation role of school delinquency and violence in the relationship between shortage of qualified teachers and administrators' workload stress. For this purpose, this study is carried out with one of the quantitative approaches-predictive correlational model. While the population of the study is consisted of administrators working in primary schools, secondary schools and high schools in Turkey, research sample is consisted of 825 school administrators gathered by TALIS. In this study, the answers given by school administrators working in high schools are taken into consideration. Accordingly, this study is carried out with exact 442 school administrators, without 6 administrators who did not participate in any survey. Data of the study is acquired with the scales built by TALIS- the scale of delinquency and violence in schools, the scale of workload stress and the scale of shortage of qualified teachers. In the process of data analysis, descriptive statistics measure (frequency and percentage) is used for attendants' sociodemographic information, correlation analysis is used to determine relationships between variables and structural equation modeling is used for mediation model. Moreover, confirmatory factor analysis, Cronbach's alpha and McDonald's omega are calculated for validity and reliability of every measuring instrument. According to the findings, it is determined that binary correlations between workload stress, shortage of qualified teachers and school delinquency are statistically significant. As a result of the mediation model in the scope of research, it is found that school delinquency and violence has a partial-mediation role with

regards to the relationship between administrators' workload stress level and shortage of qualified teachers. Consequently, it is clear that school administrators, who have low-level delinquency in their schools, have lower level workload stress and their need for qualified teachers decreases. In this regard, it is thought that Ministry of National Education can help school administrators decrease workload stress by increasing the number of qualified teachers in the schools with high delinquency rate.

Key words: educational administration, shortage of qualified teachers, violence in the schools, workload stress, mediation



ÖN SÖZ

Eğitim hayatım için yeri geldiğinde kendinden ödün veren değerli annem Fatma ASAL ve 1994'ten beri her sevincimde, hüznümde, her deneyimimde yanımda olan ve arkamda dimdik duran her düştüğümde beni kaldıran ablam Çağla DELİBALTA'ya teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitiminin başından itibaren hayat tecrübesi ve akademik bilgi birikimiyle benden desteğini esirgemeyen danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Mehmet ŞATA'ya, tez savunma jürimde bulunarak çalışmama katkı sağlayan Sayın Doç. Dr. Mehmet TEYFUR ve Sayın Dr. Öğr. Üyesi Fuat ELKONCA'ya, yüksek lisans yapmamı gönülden isteyen ve bu konuda beni yüreklendiren, tez yazım sürecinde sabrını ve desteğini esirgemeyip her anımda yanımda olmaya çalışan eşim Caner AKAY'a en içten teşekkürü borç bilirim.

Ağrı-2022

Kübra ASAL AKAY

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAY TUTANAĞI.....	ii
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Problem Cümlesi.....	5
1.3. Alt Problemler.....	5
1.4. Araştırmanın Amacı.....	5
1.5. Araştırmanın Önemi.....	5
1.6. Sayılıtlar.....	6
1.7. Sınırlılıklar.....	7
1.8. Tanımlar.....	7

İKİNCİ BÖLÜM

2. Kuramsal Çerçeve ve Açıklamalar	9
2.1. Eğitim Yönetiminin Geniş Ölçekli Değerlendirmesi: TALIS.....	9
2.2. Eğitim Yönetimi	11
2.3. İş yükü Stresi	13
2.4. Nitelikli Personel Eksikliği	15
2.5. Okullarda Suç ve Şiddet.....	18
2.6. Okullarda Yaşanan Suç ve Şiddet Olayları ile Okul Müdürlerinin İş Yükü Stresi Arasındaki İlişki.....	20
2.7. Okullarda Yaşanan Suç ve Şiddet Olayları ile Nitelikli Personel Eksikliği Arasındaki İlişki.....	22
2.8. Nitelikli Personel Eksikliği ile Okul Müdürlerinin İş Yükü Stresi Arasındaki İlişki	24

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İlgili Araştırmalar	27
------------------------------	----

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. Yöntem	33
4.1. Araştırmanın Modeli.....	33
4.2. Evren ve Örneklem	33

4.3. Veri Toplama Araçları	34
4.3.1. Okullardaki suç ve şiddet ölçeği.....	35
4.3.2. İş yükü stres ölçeği	35
4.3.3. Nitelikli personel eksikliği ölçeği.....	35
4.3.4. Veri toplama araçlarına ilişkin güvenilirlik ve geçerlik çalışması	36
4.4. Veri Analizi.....	42

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. Bulgular ve Yorum.....	43
---------------------------	----

ALTINCI BÖLÜM

6. Tartışma, Sonuç ve Öneriler.....	48
6.1. Tartışma ve Sonuç	48
6.2. Öneriler.....	51

KAYNAKÇA.....	52
---------------	----

EKLER.....	63
------------	----

ÖZGEÇMİŞ	67
----------------	----

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye’de TALIS 2018 uygulamasına katılan okul, okul müdürü ve öğretmen verileri	10
Tablo 2: Türkiye ve OECD ortalamasında okul müdürlerinin çeşitli görevlere ayırdıkları sürelerin oranları.....	11
Tablo 3: Okul güvenliğine ilişkin çeşitli olayların haftada en az bir kez yaşandığı okul oranları	11
Tablo 4: Çeşitli faktörlerin okulların nitelikli eğitim sağlama kapasitesini engellediğini bildiren okul müdürlerinin oranı	12
Tablo 5: Okul müdürlerinin sosyo-demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeleri	35
Tablo 6: Suç ve şiddet ölçeği için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri.....	38
Tablo 7: İş yükü stresi ölçeği için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri.....	40
Tablo 8: Nitelikli personel eksikliği ölçeği için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri	41
Tablo 9: Ölçme araçlarına ilişkin kestirilen güvenilirlik değerleri	42
Tablo 10: Değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar	44
Tablo 11: Nitelikli personel eksikliğini iş yükü stresi üzerindeki etkisine ilişkin kurulan model için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri	45
Tablo 12: Nitelikli personel eksikliğini iş yükü stresi üzerindeki etkisinde okullardaki suç ve şiddetin aracılı olduğuna ilişkin kurulan model için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri	46

Tablo 13: Okullardaki suç ve şiddet düzeyinin aracı olduğu model için dolaylı, doğrudan ve toplam etkiler 47



ŞEKİLLER İSTESİ

Şekil 1: Suç ve şiddet ölçeğinin faktör yapısına ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler)	39
Şekil 2: İş yükü stresi ölçeğinin faktör yapısına ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler)	40
Şekil 3: Nitelikli personel eksikliği ölçeğinin faktör yapısına ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler).....	42
Şekil 4: Nitelikli personel eksikliğinin iş yükü stresi üzerindeki etkisine ilişkin ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler)	45
Şekil 5: Aracılı modele ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırmış çözümler)	47

KISALTMALAR LİSTESİ

AGFI: Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi

CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi

CFI: Karşılaştırmalı uyum indeksi

DFA: Doğrulayıcı faktör analizi

GFI: Uyum iyiliği indeksi

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı

MLR: Robust maximum likelihood

NFI: Normlaştırılmış uyum indeksi

NNFI: Normlaştırılmamış uyum indeksi

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü)

RMK: Relative multivariate kurtosis

RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü

RMSEA: Yaklaşık hataların ortalama karekökü

SRMR: Standartlaştırılmış hataların ortalama karekökü

Zb: Basıklık

Zç: Çarpıklık

BİRİNCİ BÖLÜM

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze eğitim toplumların var olabilmesi için büyük önem taşımaktadır. Ekonomik, kültürel ve sosyal değişimleri etkileyen eğitim kavramı, toplumların geleceğine yön vermektedir (Özdil, 1973). Eğitimin toplumlar üzerindeki önemli etkisi eğitim yönetimi kavramını ortaya çıkarmıştır. Toplumların geleceği üzerinde eğitimin yön verme etkisi göz önüne alındığında eğitim yönetiminin önemi daha da iyi anlaşılmaktadır Eğitim yönetimi mevcut insan ve materyal kaynaklarını bir eğitim kurumunun program amaçları doğrultusunda etkili bir şekilde kullanılma sürecidir. Eğitim yönetimi kavramına genel çerçevede bakıldığında okul ve eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşması için uygulanan süreçleri ifade etmektedir. Eğitim yönetiminin daha sınırlı bir alanda uygulanması okul yönetimini ifade etmektedir (Bursalıoğlu, 2012). Okullar sosyal sistemin önemli bir parçasını oluşturmaktadır. Eğitim ve öğretim hizmetlerinin yürütülmesi ile görevli bir örgüt olan okulun amaçlarını yerine getirebilmesi için yönetilmesi gerekmektedir. Bir eğitim örgütü olan okullar, eğitim sisteminin amaç ve ilkelerine göre öğrencilere bilgi, beceri ve istendik davranışlar kazandırmaktadır (Balcı, 2005). Eğitim sistemlerinin eylemsel sınır ve çerçevesini okullar belirlemektedir. Bu sebeple eğitim sistemlerinin başarısı için okulların işleyişi önem taşımaktadır. Okullarda gerçekleştirilen eğitimin kalitesinin artmasında okul yöneticilerin önemli payı bulunmaktadır (Karip, 2004).

Eğitim-öğretim sürecinde en ağır yük, okul yöneticilerine ve öğretmenlere düşmektedir (Gürbüz vd., 2013). Etkili okulların oluşumunda belirleyici örgütsel değişkenler üzerine yapılan bir çalışmada, başarıyı etkileyen değişkenler; ailenin ilgi ve desteği, çalışan gelişimi, çalışan istikrarı, okul yönetimi, yönetsel liderlik, öğrencinin öğrenmeye yeterli zaman ayırması ve toplumun desteği olduğu ortaya koyulmuştur (Cole-Henderson, 2000). Eğitim örgütlerinin işletilmesinde ve amaçlarına ulaşılabilmesinde yöneticilerin önemli rol ve sorumlulukları bulunmaktadır (Can, 2013). Okulların etkililiğini dolaylı veya doğrudan etkileyen faktörler okul müdürlerinin iş yükü stresini etkilemektedir. Okul müdürlerinin çok

geniş bir iş tanımına sahip olmaları nedeniyle performanslarında çeşitlilik oluşmaktadır. Görevlerinin geniş bir tanımının olması okul müdürlerinin iş yüklerini beraberinde getirmektedir. Okulların yönetiminde birinci dereceden sorumlu okul müdürlerinin olduğu göz önüne alındığında okul müdürlerinin iş yükü stresi ortaya çıkmaktadır. Okul müdürlerinin çalışma alanlarıyla ilişkili aşırı iş yükleri araştırmalara konu olmuştur (Adebayo, 2006; Timms vd., 2007). Okul müdürleri, okullardaki tüm uygulamalara karar veren bir konumda yer almaktadır. Okul müdürleri okul içerisinde öğrencilere, velilere ve öğretmenlere hizmet sunulmasının yanında bağlı olduğu üst kurumlara karşı da sorumludur (Öztürk & Balcı, 2014). Okullardaki başarının, sosyal etkinliklerin, güvenliğin sağlanması gibi sorumluluklar okul müdürlerinin görevlerinden sadece birkaçını oluşturmaktadır.

Okul başarısını etkileyen etmenlerden biri de öğretmenlerdir. Sosyal sistemin bir parçası olan okulların en stratejik parçalarından biri öğretmenlerdir (Bursalıoğlu, 1994). Okullarda etkili eğitimin gerçekleştirilip öğrencilerin başarılı olabilmeleri için okullardaki eğitimin niteliğinin artırılması gerekmektedir. Okullarda başarının sağlanması nitelikli öğretmenlerle sağlanmaktadır (Seferoğlu, 2004). Nitelikli öğretmenlik kavramı öğretmenin meslek öncesinde ve mesleğin icra edilme sürecinde kendini geliştirip mesleğin gereklerini yerine getirişleriyle ilgilidir (Özkahraman, 2012). Özel gereksinimli öğrencilere eğitim verme, çok kültürlü veya çok dilli bir ortamda öğrencilere eğitim verme ve sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı ortamlardan gelen öğrencilere ders verme yetkinlikleri nitelikli öğretmen özelliklerindedir. Her birey birbirinden farklıdır. Okul ortamlarına farklı koşullardan gelen öğrenciler bir arada eğitim almaktadır. Farklı koşullarda yaşamaları onların davranışlarında farklılaşmalara sebep olabilmektedir. Her birey farklı zekâ alanı, ilgi, yetenek, öğrenme stili gibi özelliklere sahiptir (Demirbolat, 2018). Öğretmenin bireysel farklılıklarını göz önünde bulundurup eğitim öğretim sürecini buna göre şekillendirmesi gerekmektedir. Öğrencilerin bilişsel-duyuşsal ve hazırbulunuşluk düzeyleri dikkate alınarak yapılan planlama eğitim öğretim hizmetlerinin niteliğini artırırken (Demirbolat, 2018) bu unsurların göz ardı edilmesi eğitim kalitesini düşürmekte bu da okul müdürlerinin iş yükü stresine neden olabilmektedir.

Okulların birçok işlevi vardır. Bu işlevlerden biri olan denge kurma işlevi

bireyleri var olduğu topluluktan toplum yaşamına ulaştırma bir diğer işlevlerden biri olan temizleme işlevi ise bireyin var olduğu mevcut çevrede istenmeyen özellikleri olanaklar lusünde ortadan kaldırma amacı bulunmaktadır (Tezcan, 1994). Okulların bu işlevlerine rağmen okul ortamlarında istenmeyen ğrenci davranışlarıyla karşılaşılmaktadır. Eğitim kurumları toplumlara yön vermek amacıyla kurulan örgütler ve en güvenilir yerler olarak görülse de günümüzde yaşanan değişimler nedeniyle eğitim kurumları şiddet olaylarının sıklıkla karşılaşıldığı yerler haline gelmiştir. Okul ortamlarında sık görülen suç ve şiddet olayları, nlem alınmadığında suç ve şiddet olaylarına maruz kalanlar için ciddi fiziksel ve ruhsal sorunlara neden olabilmektedir (nl vd., 2013). Suç ve şiddet olayları eğitim- ğretim etkinliklerini de olumsuz yönde etkilemektedir. İstenmeyen ğrenci davranışlarının birçok nedeni olabildiği gibi bu istenmeyen ğrenci davranışları başka istenmeyen sonuçlara da sebebiyet vermektedir. Bu olumsuz sonuçlardan biri de okul müdürlerinin iş yükü stresidir.

Bu çalışmada, nitelikli personel eksikliği ile iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarının aracılık rolünün olup olmadığı incelenmesi amaçlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Eğitimin toplumların gelecekleri üzerindeki etkisi göz önüne alındığında eğitimin önemi ve gereği ortaya çıkmaktadır. Toplumda yaşanan sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik yönlerden gelişme ve değişimler, yeni ihtiyaçların ortaya çıkması bilim ve teknolojinin hızlı ilerlemesi, amaçlı, planlı, programlı ve örgütlü bir eğitime ihtiyacı ortaya çıkarmıştır (Aktepe, 2005). Sosyal ve kültürel konulara duyarlı, problem zmek için yollar arayan, demokratik, yaratıcı düşünme becerisine sahip bireyler yetiştirmek eğitim sistemlerinin hedeflerindedir. Bu hedefleri yerine getirebilmek nitelikli personel ve yönetici ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır.

Okulların başlarında okul müdürlerinin oldukları düşünüldüğünde okulların etkililiği ve verimliliğinden birinci derecede sorumlu oldukları ortaya çıkmaktadır. Etkili okullardan söz edilebilmesi, büyük lde okuldaki eğitim ve ğretim hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan okul müdürlerinin etkili olmalarıyla ilişkilidir (Demirtaş & zer, 2014). Okul müdürlerinin yöneticilik beceri ve

yetenekleri okullardaki eğitsel başarı açısından da önemlidir (Korkmaz, 2005). Okul müdürlerinin geniş iş tanımları nedeniyle okul müdürleri okul vizyonu oluşturma, okul çalışanlarını koordine etme ve okul ortamlarındaki değişim çabalarını başlatıp sürdürme noktasında belirleyici roller üstlenmektedir (Garies & Tschannen-Moran, 2005).

Etkili okullarda okul müdürlerinin yanında öğretmenler de önemli sorumluluklara sahiptir. Nitelikli öğretmenlerin öğrenci ve okul başarısına etkisi büyüktür. Öğretmenlerin ne öğrettiği, nasıl öğrettiği, öğrencilerini tanıyıp beklentilerini ne ölçüde cevapladığı, öğrencileri ile nasıl iletişim ve ilişkiler kurduğu önemlidir. Derse hazırlık yapılırken öğrencilerin bilişsel, duyuşsal ve hazırbulunuşluk düzeyleri göz önüne alınarak planlama yapılmalıdır (Bilen, 1996).

Okullarda başarının ve güvenli ortam olmalarının önüne geçen problemlerden biri de okullarda yaşanan suç ve şiddettir. Günümüzde okul ortamlarındaki suç ve şiddet olayları gün geçtikçe artmaktadır. Okul ortamlarında yaşanan suç ve şiddet olayları okul atmosferini bozmakta, bireylerin çaresizliğine ve ümitsizliğine neden olmakta, şiddete maruz kalan kişilerin bilişsel yetenekleri, psikolojik işlevleri ve bağlanma davranışlarını zedeleyebilmektedir (Kütük, 2008). Okul ortamlarında yaşanan suç ve şiddet olayları çocukların psiko-sosyal gelişimleri üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır (Elmacı, 2009). Ekonomik, kültürel ve sosyal değişimleri etkileyen eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için eğitim-öğretim hizmetlerini olumsuz etkileyen durumların ortadan kaldırılması ya da en düşük seviyeye düşürülebilmesi önem taşımaktadır. Eğitim öğretim sürecinde eğitim sisteminin amaçlarının gerçekleştirilme sorumluluğu okul müdürleri ve öğretmenlere düşmektedir (Özkan, & Arslantaş, 2013). Okul yönetiminden sorumlu olan okul müdürlerinin performansını olumsuz etkileyen etmenlerin belirlenmesi önemlidir. Yönetim sürecinde karşılaşılan problemler okul müdürlerinin iş yükü stresine sebep olabilmektedir (Ural, 2002). Bu problemlerden biri de eğitim öğretim hizmetlerinin yürütücülerinden biri olan öğretmenlerin kendilerinden beklenen yeterliliklere sahip olmamalarıdır (Karacaoğlu, 2008).

Etkili okullardan söz edebilmek için okul müdürlerinin iş yükü stresi ve nitelikli öğretmenler arasındaki ilişkinin incelenmesi gerekmektedir. Bu noktada okul

müdürleri ile nitelikli personel eksikliği arasındaki ilişkide aracılık eden değişkenlerin ortaya konulması da önem taşımaktadır. Nitelikli personel eksikliği ile iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarının aracılık rolünün olup olmadığı etkili ve verimli bir eğitimin gerçekleşmesi açısından problem teşkil etmektedir. Bu çalışmada nitelikli personel eksikliği ile iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarının aracılık rolü incelenecektir

1.2. Problem Cümlesi

Nitelikli personel eksikliği ile yöneticilerin iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan şiddetin aracılık rolünün incelenmesi bu çalışmanın problem cümlesini oluşturmaktadır. Bu problem cümlesi kapsamında aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır:

1.3. Alt Problemler

1. Nitelikli personel eksikliği ile okul müdürlerinin iş yükü stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Nitelikli personel eksikliği ile okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları ile okul müdürlerinin iş yükü stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Nitelikli personel eksikliği ile okul müdürlerinin iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları aracılık etkisi göstermekte midir?

1.4. Araştırmanın Amacı

Okul yönetiminin etkililiğini belirleyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin belirlenip ortaya koyulması okul etkililiğinin artırılmasında yardımcı rol oynamaktadır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin okul yönetiminde yaşadıkları iş yükü stresini etkileyen değişkenlerin belirlenmesi önemlidir. Buradan hareketle bu çalışmada, nitelikli personel eksikliği ile yöneticilerin iş yükü stresi arasındaki ilişkide okulda yaşanan suç ve şiddet olaylarının aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmaktadır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Değişim ve yenileşmelerin sürekli ve önemli olduğu bulunduğumuz bu çağda, örgütler de yaşanan değişim ve yenileşmelerden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenmekte ve örgütlerin bu değişimlere uyum sağlamalarını zorunlu hale getirmektedir (Yeşil, 2018). Eğitimin toplumların şekillenmesinde etkisi düşünüldüğünde bu yaşanan değişim ve yenileşmelere cevap vermesinin önemi ortaya çıkmaktadır. Eğitim sistemlerinin, bireyleri yaşama hazırlayarak bireylerin toplumsal sorunlara duyarlı olması, sorunlara çözüm üretebilmesi, yaratıcı düşünebilmesi gibi amaçları vardır (Özdemir, 2015). Eğitimde amaçlara ulaşabilmek için süreci yönetecek ve eğitim-öğretimi gerçekleştirecek kişilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu noktada yönetme ve eğitim-öğretimi sürdürme işi okul müdürlerine ve öğretmenlere düşmektedir (Fırıncıoğulları-Bige, 2014).

Okul başarısından söz edilirken genellikle okul müdürleri ve öğretmenler ön plana çıkmaktadır. Okul müdürlerinin ve öğretmenlerin başarı üzerinde etkileri önemlidir (Gürbüz vd. 2013). Okul müdürlerinin iş tanımlarının olmaması okul müdürlerinin sorumluluklarını arttırıp iş yükü stresine neden olmaktadır. Okul müdürlerinin eğitim öğretim sürecinde okul başarısından birinci derece sorumlu olmaları eğitim öğretimin kalitesinden de sorumlu olmalarına neden olmaktadır. Okul müdürlerinin iş yükü stresini arttıran nedenlerden bir diğeri de okullarda nitelikli personelin olmamasıdır (Madenoğlu, 2010). Okul müdürlerinin iş yüklerinin, performanslarını etkilediğine yönelik inanışların olması ancak bu inanışın hiçbir araştırmayla incelenmemiş olması bu çalışmanın yapılmasının kaynağını oluşturmuştur. Okul müdürlerinin geniş iş tanımları nedeniyle karşılaştıkları farklı zorluklar noktasında çalışmalar yapılmış, okul müdürleri ile bu zorluklar arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Ancak bu ilişkiler arasında herhangi bir değişkenin aracılık etkisinin olup olmadığı incelenmemiştir.

Bu doğrultuda nitelikli personel eksikliği ile iş yükü stresi arasındaki ilişkide okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarının aracılık rolü incelediğinden bu araştırma alanyazın için önem taşımaktadır.

1.6. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan okul yöneticilerinin doğru ve samimiyetle cevap

verdikleri kabul edilmiştir.

2. Araştırmaya katılan tüm okul yöneticilerinin aynı şartlarda TALIS uygulamasına katıldığı varsayılmaktadır.

1.7. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıkları aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

1. Bu araştırma OECD ülkeleri tarafından yürütülen TALIS çalışmasına ait veriler, 2018 öğretim yılında görev yapan 442 okul müdürünün görüşleri ile sınırlıdır.
2. Bu araştırmadaki okul yöneticilerinin büyük bir kısmı erkek olduğundan kadın yöneticilerin görüşleri bağlamında sınırlıdır.
3. Bu araştırmadaki veriler araştırma kapsamındaki ölçme araçları ile sınırlıdır.

1.8. Tanımlar

Aracılık Rolü: Aracılık rolü, bağımlı ve bağımsız olarak adlandırılan değişkenler arasındaki doğrudan ilişkinin yanında dolaylı ilişkileri de göz önüne alıp bağımsız değişkenin aracı değişkenle aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisini tanımlamaktadır. Değişkenler arasında kurulan ilişkide ilk olarak akla gelmeyen etkileri incelemektedir. İstatistik çalışmalarında aracılık modelleri, aracı değişken olarak adlandırılan üçüncü hipotetik değişken aracılığıyla bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi kısmi ya da tam aracılıkla tanımlayan modellerdir (Yılmaz & İlhan-Dalbudak, 2018). Etkisi kontrol edilen aracı değişkenin bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi düşürmesi kısmi aracılık, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin tamamen ortadan kalkması tam aracılık ilişkisi olarak açıklanmaktadır (Baron & Kenny, 1986).

Eğitim Yönetimi: Eğitim yönetimi, disiplinler arası ve uygulamalı bir çalışma alanı olarak ifade edilmektedir. Eğitim yönetiminin temel amacı; “okulda öğrenme ve öğretme süreçleri, okulun yapı ve işleyişleri, okullarda bulunan bireyler, okul kültürü ve iklimi, okullarda politika ve güç dengesi, okullarda motivasyon, okullarda çatışma, okulların dış çevre ve dış çevreyle ilişkileri, okulda hesap verilebilirlik, okul geliştirme ve iyileştirme, okul değerlendirme, okullarda karar verebilme, okullarda iletişim, okullarda liderlik, okulun günlük ve rutin işleyişi” gibi faktörler göz önüne alınarak süreci yönetme olarak ifade edilmektedir (Turan, 2010).

İş Yükü Stresi: İş yükü, bir bireyin belli bir zaman içerisinde çalıştığı süre olarak tanımlanmaktadır (Başçılar & Taşci, 2018). İş yükü kavramı, bireyin fiziksel ve bilişsel kapasitesine göre belirlenmiş görevlerin yerine getirilen miktarı olarak ifade edilmektedir. (Cain, 2007). Bireyin kabiliyetlerinin ve kapasitesinin üstünde verilen görevler birey açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. İş yükü, bireyin iş tatminsizliği gibi olumsuz sonuçları ortaya çıkaran önemli bir stres kaynağıdır (Spector vd., 1988).

Nitelikli Personel Eksikliği: Bireylerin işin gerektirdiği alanda eğitim alıp kaliteye, kabiliyete ve kapasiteye sahip olması nitelikli personel olarak tanımlanmaktadır (Güzel, 2006). Nitelikli personel sayısının çalışma ortamlarında fazla olması çalışmaların kalite ve verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Onural, 2005). Toplumsal gelişmenin temel kaynağını nitelikli personel kavramı oluşturmaktadır. Dünyada yaşanan gelişmelere paralel olarak nitelikli personele ihtiyaçta da artışa sebep olmuştur. Nitelikli personel eksikliği çalışma ortamlarında yapılan işin beklentileri karşılanmasının önüne geçmekte işin kalite ve verimliliğini düşürmektedir.

Suç ve Şiddet: Suç insanlığın var olduğundan beri karşılaştığı sosyal bir olgudur (Burkay, 2008). Suç kavramı, bireyin toplumda var olan kurallara aykırı düşmesi olarak tanımlanmaktadır (Ögel vd., 2005). Suç genel bir kavramı oluşturmaktadır. Şiddet, bir insan hakkı ihlali ve bir suçtur. Şiddet kavramı, kişide var olan saldırgan davranışlarının dışarıya yansımalarıdır. Kısıtlı bir çerçevede bakıldığında şiddet kavramını kasıtlı olarak zarar verici enerji ve kuvvet kullanımı olarak ifade edilmektedir (Dursun, 2011). Şiddet, bir kişi ya da grubun başkalarına karşı fiziksel olarak zarar vermesi olarak tanımlanmaktadır (Ögel vd., 2005). Ancak şiddetin birçok türü bulunmaktadır. Sadece şiddetin fiziksel şiddet olarak tanımlanması eksik bir tanımlama olacaktır. Geniş çerçevede bakıldığında şiddet, bireyin ahlaki, bedensel ve bilişsel gelişimi üzerinde olumsuz sonuçları olan bireyi fiziksel ve ruhsal travmalara sürükleyen, bireyin sosyalleşmesini engelleyen olayların tamamını kapsamaktadır (Taşar, 2019).

İKİNCİ BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE AÇIKLAMALAR

2.1. Eğitim Yönetiminin Geniş Ölçekli Değerlendirmesi: TALIS

TALIS (Teaching and Learning International Survey - Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi) çeşitli ülkelerde uygulanan eğitim politikalarını ve bu eğitim politikalarının okullardaki yansımalarını öğretmen ve okul müdürlerinin gözünden incelemek amacıyla OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development – Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü) tarafından yürütülmektedir. TALIS'in temel amacı, ülkelerin eğitim ve öğretim politikalarının gözden geçirmelerine ve geliştirmelerine katkı sağlamak için güçlü uluslararası göstergeler ve politika analizlerini ortaya koymaktır (TEDMEM, 2019). TALIS, OECD tarafından beş yılda bir uygulanmaktadır. İlk çalışma 2008 yılında yapılmış olup üçüncü döngüsü 2018 yılında yapılmıştır. Çalışma yaklaşık olarak 240 bin öğretmen ve 13 bin okul müdürünün katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

TALIS 2018, Türkiye'de ilkokul, ortaokul ve lise düzeyinde uygulanmıştır. TALIS 2018 uygulamasına Türkiye'den katılan okul, okul müdürü ve öğretmenlere ait sayısal değerler tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Türkiye'de TALIS 2018 uygulamasına katılan okul, okul müdürü ve öğretmen verileri (TEDMEM, 2019)

	Okul	Okul müdürleri	Öğretmen
İlkokul	172	171	3,204
Ortaokul	196	196	3,952
Lise	457	448	8,342
Toplam	825	815	15,498

Eğitim politikalarının okullardaki yansımalarını öğretmen ve okul müdürlerinin gözünden incelemek amacıyla öğretmen ve okul müdürleri için hazırlanan anketler aracılığıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Okul müdürleri için hazırlanan ankette kişisel bilgiler, okul ile ilgili çeşitli bilgiler, okul yönetimi, okul iklimi, öğretmen değerlendirme, mesleki destek ve mentorluk, (kültürel) çeşitlilik ile iş doyumu başlıklarında toplam 45 soru yer almaktadır. Örneğin okul müdürlerinin çalıştıkları okullarda yaptıkları çeşitli görevlere (iş yüküne ait bir gösterge olarak)

ayırdıkları sürelerine ilişkin Türkiye ve OECD ülkelerinin ortalaması tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Türkiye ve OECD ortalamasında okul müdürlerinin çeşitli görevlere ayırdıkları sürelerin oranları (%) (TEDMEM, 2019)

	İdari görevler ve toplantılar	Liderlik görevleri ve toplantılar	Öğretim programı ve öğretimle ilgili görevler	Öğrenci etkileşimleri	Veli etkileşimleri	Yerel ve bölgesel topluluk, işletme ve sanayi ile etkileşimler	Diğer
Türkiye	29,5	15,1	14,7	16,9	13,9	5,1	4,8
OECD	29,5	21,3	16,3	13,2	10,3	5,8	3,6

Tablo 2 incelendiğinde, Türkiye’deki okul müdürlerinin OECD ülkelerine göre farklı görevlere farklı zaman ayırdıkları görülmektedir. Bu verilere göre okul müdürlerinin bir eğitim öğretim yılı boyunca en çok idari görevler ve toplantılara zaman ayırmaktadır. Ancak okul müdürlerinin öğrenci ve veli etkileşimlerine ayırdıkları toplam zaman, idari görevler ve toplantılara ayırdıkları zamandan daha fazladır. OECD genelinde ise okul müdürlerinin bir eğitim öğretim yılı boyunca en çok idari görevler ve toplantılara zaman ayırdığı tespit edilmiştir.

Okul yöneticilerinin iş yüklerine ilişkin veriler incelendikten sonra, görev yaptıkları okullarda suç ve şiddet olaylarının haftalık ne sıklıkta yaşandığı belirlenmeye çalışılmış olup elde edilen veriler tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Okul güvenliğine ilişkin çeşitli olayların haftada en az bir kez yaşandığı okul oranları (TEDMEM, 2019)

Okulda yaşanan suç ve şiddet olayları (haftalık)	Türkiye (%)	OECD Ortalaması (%)
Öğrenciler arasında istenmeyen elektronik ilişkiler kurulması	1,1	3,4
Öğrenciler hakkında internette yaralayıcı paylaşım yapması	0,2	2,5
Zararlı madde/alkol bulundurma/kullanma	0,0	1,0
Öğretmenlere sözlü taciz ve yıldırma	2,1	3,1
Öğrenciler arasında saldırganlık sonucu fiziksel yaralama	7,5	2,0
Yıldırma veya Zorbalık	13,3	14,3
Vandalizm ve hırsızlık	5,7	2,7

Okul güvenliğine ilişkin yapılan ankette okul müdürlerine okullarında çeşitli

olayların haftada en az bir kez gerçekleşme sıklığı sorularak veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler incelendiğinde okullarda güvenlikle ilgili en çok karşılaşılan problem %13,3 oranıyla öğrenciler arasında görülen yıldırma ve zorbalık davranışlarıdır. OECD genelinde ise bu oran %14,3 ile haftada en az bir kez yıldırma ve zorbalık davranışlarıdır. Türkiye’de okullarda güvenlikle ilgili en çok karşılaşılan ikinci problem öğrenciler arasında saldırganlık sonucu fiziksel yaralama davranışlarıdır. Tablo 3’de Türkiye’deki olayların OECD ortalamasına göre daha düşük şiddet olaylarına sahip olduğu da görülmektedir.

Okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarına ait veriler incelendikten sonra, okullardaki nitelikli eğitimi engelleyen faktörlere ait yüzdeler belirlenmiş ve tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Çeşitli faktörlerin okulların nitelikli eğitim sağlama kapasitesini engellediğini bildiren okul müdürlerinin oranı (TEDMEM, 2019)

	Türkiye (%)	OECD Ortalaması (%)
Sosyo-ekonomik olarak dezavantajlı öğrencilere ders verme yetkinliği olan öğretmenlerin eksikliği	17,0	17,2
Destek personeli eksikliği	46,8	32,6
Mesleki eğitim öğretmeni eksikliği	14,8	15,6
Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere ders verme yetkinliği bulunan öğretmenlerin eksikliği	36,8	32,1
Nitelikli öğretmen eksikliği	22,4	21,0

Tablo 4 incelendiğinde, Türkiye’deki okul yöneticilerine göre nitelikli eğitimin önündeki en büyük engellerden birinin nitelikli personel eksikliği olduğu görülmektedir. Nitelikli eğitim sağlanma kapasitesini engelleyen diğer maddelerde öğretmen niteliğini belirleyen yetkinliklerdendir. Bu sonuç eğitim niteliğinin artırılmasında nitelikli personelin doğrudan etkili olduğunu göstermektedir.

TALIS 2018 uygulamasından hareketle elde edilen bu verilerden yola çıkarak, ilgili değişkenler arasındaki ilişkiler ve bu ilişkilere aracılık eden değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.

2.2. Eğitim Yönetimi

Eğitim tüm toplumların gelişiminde en gerekli süreçtir. Okullar çocukları hayata hazırlayan kurumlar olup okuldaki eğitim, bireylerin ve toplumların

hayatlarına yön vermektedir (Şahin, 2012). Geleceğe en iyi hazırlanmış öğrenciler etkili yönetici ve öğretmenlerin bulunduğu başarılı okullarda eğitim alanlardır (Şahan, 2018). Eğitimin topluma yön verme görevi göz önüne alındığında eğitim yönetiminin önemi ön plana çıkmaktadır. Eğitim yönetimi kavramı toplumun eğitim ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kurulan eğitim örgütlerinin amaçlarını gerçekleştirmek için etkili işletme, geliştirme ve yaşatma süreci olarak tanımlanabilir (Başaran, 1998). Eğitim yönetimi eğitim kurumlarının işleyişiyle ilgili inceleme ve uygulama alanıdır (Bush, 1986). Eğitim yönetimi, eğitimsel hedeflere verimli bir şekilde ulaşabilmek için birlikte çalışma sürecidir (Sergiovanni vd., 1987).

Eğitim sistemlerinin ülkeler arasında, ülkelerde de okullar arasındaki rekabetleri düşünüldüğünde eğitim örgütlerinin amaçlarının gerçekleştirilmesinde eğitim yönetiminin önemi ortaya çıkmaktadır (Deniz, 2013). Dünyada yaşanan gelişmeler ve değişimlerle birlikte eğitim sisteminde yenileşme ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır. Gelişmelerin ve değişimlerin ortaya çıkardığı yenileşme ihtiyacı örgütleri doğrudan ya da dolaylı bir şekilde etkilemekte ve örgütlerin bu değişime uyum sağlamasını zorunlu hale getirmektedir. Eğitim örgütlerinin başlarında eğitim yöneticilerinin olduğu düşünüldüğünde de bu noktadaki sorumlulukları ortaya çıkmaktadır. Dünyada ve ülkemizde yaşanan gelişmeler sosyal, ekonomik ve politik süreçlerle beraber ortaya çıkan eğitim ihtiyaçları ve sorunların çözümlerinde eğitim yöneticilerine önemli sorumluluklar yüklemektedir (Örücü & Şimşek, 2011). Okul müdürlerinin sahip oldukları yetkiler yasalar ile belirlenir ve bu yetkiler, insanları etkileme gücü ve uzmanlık bilgisi ile harmanlayarak kullanılırsa eğitim yönetiminde başarıya ulaşılır (Şahan, 2018).

Eğitim yönetiminin okul kültürü, okul iklimi ve eğitim sisteminin üretkenliği, etkinliği ve öğrenci başarısı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu bağlamda okulların daha iyi yönetilmesi okulun başarısında olumlu yönde katkı sağladığı görülmektedir. Okullarda iş görenlerin ortak hedefler etrafında toplanması için, örgütte yer alan herkesin katıldığı ortak bir kültürün oluşturulması gerekir (Cafoğlu, 1995). Okul kültürü öğrenci, öğretmen, yönetici ve yardımcı personelin etkileşimi sonucunda ortaya çıkmaktadır. Okul kültürü, öğrencilerin yaşamlarını etkileyen, öğrencilerin kişisel özelliklerinin biçimlenmesinde etki eden en önemli faktörlerden biridir (Işık, 2017). Aynı zamanda okul kültürünün, okul başarısının artmasında da önemli bir yeri

vardır. Okul kültürünün oluşumunda en önemli unsur okul yöneticileridir (Şahin & Fırat, 2010). Eğitim örgütlerinin işletilmesinde ve amaçlarına ulaşılabilmesinde yöneticilerin önemli rol ve sorumlulukları bulunmaktadır (Can, 2013). Yapılan bir çalışmada öğretmenlerin, okul kültürlerinin oluşmasında okul müdürlerinin en önemli unsur olarak gördüklerini ortaya koyulmuştur (İbicioğlu, 1999; Çelik, 2000). Eğitim yöneticisi, okulun eğitim programlarının, öğrenci hizmetlerinin, personel hizmetlerinin, genel hizmetlerin ve eğitim bütçesinin işlerini hedeflenen ölçüde yapabildiğinde okulunu etkili yönetebilir (Deniz, 2013). Eğitim yönetimi alanında en önemli odak liderlik kavramıdır ve okul yöneticilerinin liderlik becerilerine sahip olması etkili eğitim açısından önem taşımaktadır (Olson, 2000; Özmen & Kömürlü, 2010). Okulların başarılı ve etkili olmaları iyi yönetilmeleri üzerindeki önemi büyüktür (Memduhoğlu, 2007). Etkili bir eğitim yönetim sürecinde, okul yöneticilerinin önemi anlaşılmalı birlikte eğitim etkililiğini etkileyen birçok faktör vardır. Aşağıda bu faktörler başlıklar halinde detaylı bir şekilde verilmiştir.

2.3. İş Yükü Stresi

Çalışma alanları ve koşulları kişilerin sağlığını doğrudan etkilemektedir. Çalışma alanlarındaki koşullar ve insan sağlığı arasındaki etkileşim stres kavramını ortaya çıkarmaktadır. Literatür incelendiğinde, stres kelimesinin birçok tanımının olduğu ve bu kavramın sık sık yorgunluk, endişe ve olup bitenlerle başa çıkamama duygusu olarak tanımlandığı görülmektedir. Ancak stres bir kişinin psikolojik durumundaki değişiklikler sebebiyle normal fonksiyonlarından uzaklaştıran bir durumdur (Qureshi vd., 2013). Stres, kişinin bulunduğu aile ortamı, sosyalleştiği ortamı ve iç yaşantılarının sonucunda kendisinde oluşturduğu aşırı baskılara karşı vermiş olduğu tepkidir (EğİN, 2015). Bireyin bulunduğu ortamın gerektirdiği şartlara dayanma ve uyum sınırlarının zorlanması sonucunda fiziksel ya da psikolojik olarak gösterdiği tepki stres olarak tanımlanmaktadır (Karabacak, 2010).

Çalışma ortamındaki bireyin performansını ve sağlığını olumsuz yönde etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerden biri de bireyin çalıştığı ortamdan gelen iş yükü stresidir. Bireyin aşırı iş yükü de işle ilgili stres kaynakları arasında yer alan önemli etkenlerden biridir (Gümüştekin & Öztemiz, 2005). İş yükü, bir çalışana yapması için pay edilen iş miktarıdır (Qureshi vd., 2013). İş yükü,

bireyin çalışma ortamında sorumlu olduğu işin olması gerekenden daha fazla olduğuna yönelik algısıdır (Öğrüş & İldız, 2009). Çalışanların işyerlerinde taşıdıkları iş yüklerinin ideal iş yüklerinin üzerinde olması, çalışanları bedensel ya da psikolojik açıdan olumsuz etkilemektedir. Bireyin performansının olumsuz etkilenmesi, çalışılan kurumların verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır.

Çalışanlar günlük yaşamlarındaki zamanlarının önemli bir bölümünü iş ortamlarında geçirmektedirler. İş ortamlarında geçirilen zamanın fazla olması bireyin çalışma ortamındaki sahip olduğu iş stresinin önemli olmasına neden olmaktadır. Genellikle meslek alanlarında iş kaynaklı stres bulunabilmektedir. İş yükünün çok yüksek olması çalışanın performansında düşüşe neden olmakta bundan dolayı da genel sistem verimliliğinde bir azalmaya neden olabilmektedir. Çalışandan tüm gereksinimlerin mevcut kaynakları kullanarak görevlerini hızlı, doğru, güvenilir bir şekilde yerine getirmelerinin beklenilmesi iş yükü stresini meydana getirmektedir. Bireyin çalışma ortamından olumsuz bir şekilde etkilenerek normal davranışlarının dışına çıkması iş yükü stresi olarak açıklanmaktadır (Hwang vd., 2014). İş yükü stresi, çalışanın performansında veya görevini gerçekleştirme isteğinde azalmaya neden olmaktadır. İş yükünün meydana çıkardığı stres ve tükenmişlik çalışanın motivasyonunda da düşüşe yol açmaktadır. Kişinin iş yükünün fazla olması stres oluştururken iş ortamının monotonluğu da stresi beraberinde getirmektedir. İşin sıkıcı olması fazla iş yükünden daha çok strese neden olduğu, yapılan çalışmalarla ortaya koyulmuştur (Tutar, 2007). Kabul edilebilir seviyenin üzerinde olan stres, çalışanların hayatlarını olumsuz etkilemektedir (Khuong & Yen, 2016).

Okul müdürlerinin iş stresi kaynakları/iş stresi yaşama sebepleri üzerine yapılan bir çalışmada parasal konulardan kaynaklı sorunlar, velilerden, öğretmenlerden ve öğrencilerden kaynaklı sorunlar, iş akışını bozan her şey, yetkisiz sorumluluk verilmesi, kanuni yükümlülük ve sorumluluklar, aksaklıkların öngörülememesi, Milli Eğitim Bakanlığı'nın eğitim politikalarını sürekli değiştirmesi, okul idaresinin görev süresi, eğitimde milli politika eksikliği, yetkilerin sınırlılığı, iletişim eksikliğinden kaynaklı sorunların en önemli sorunlar olduğu ortaya koyulmuştur (Akdemir vd., 2021). Okul müdürlerinin örgütsel stres kaynakları arasında ücretlerin yetersizliği, yetersiz yetkilerinin olması, çalışma saatlerinin uzun olması, çalışmalarının karşılığını alamama gibi unsurlar da yer

almaktadır (Hatiboğlu & Radmard, 2015). İş yükü stresinin oluşmasının nedenlerinden biri yeterli personel sayısının olmayışıdır (Tanşu, 2009). Yeterli ve nitelikli personelin olmaması okulların başarıya ulaşmasının önünde önemli engeldir. Nitelikli öğretmenler olmadan okullardaki başarı grafiği önemli düzeyde yükseltilemez (Seferoğlu, 2004). Okul müdürlerinin tam olarak görev tanımı sınırları belirlenmemiş olmakla birlikte okul müdürlerinin, okulların başarısını artırma, okulun amaçlarının gerçekleştirilme süreçlerini yürütme, mevcut durumu koruma ve sürdürme noktasındaki sorumluluğu iş yükü stresini arttırmaktadır. Bu husus iş yükü stresinin temel kaynağının sorumluluk kavramı olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan çalışmada aşırı sorumluluk duygusunun kişide yarattığı stres ilişkisi incelendiğinde sonuç olarak aralarında anlamlı bir ilişkili bulunmuştur (Balgalmış, 2007). Sorumlu olunan personel sayısı, yapılacak iş sayısı fazla olması da iş yüküne sebebiyet verebilmektedir (Tanşu, 2009). Özellikle yöneticiliğin kademesi ne kadar çok yükselirse o kadar çok sorumluluğu artmaktadır. Okul yöneticilerinin sorumlulukları amaçlara ulaşma, örgütsel sistemi yaşatma, örgütün dış çevresine uyumunu sağlama ve kültürel örüntüleri yaşatma gibi boyutları da bulunmaktadır (Açıkgöz, 1994). Bu boyutlar okul müdürlerinin okullarının eğitim öğretimde başarıya ulaşma noktasındaki önemli bir sorumluluğudur. Okul ortamlarının güvenli olması etkili öğretim ve öğrenim için önem taşımaktadır (Delice & Arslan, 2018). Etkili öğretim ve öğrenimi olumsuz etkileyen öğrenciler arasında yaşanan suç ve şiddet davranışları gibi disiplin olayları okul müdürlerinin stresini arttıran diğer önemli bir faktördür. Okul müdürleri okulların başında yer alır ve okulda kişilerin canlarını tehlikeye atabilecek herhangi bir eylemden birinci derece sorumludurlar. Yöneticinin sorumluluğu ve bu sorumluluğunun beraberinde getirdiği risk faktörü stres faktörünün doğal kaynağıdır. Bu gibi sorumluluklar yöneticilerin iş yükü stresiyile karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.

2.4. Nitelikli Personel Eksikliği

Nitelikli personel eksikliği kavramını nitelikli işgücü eksikliği olarak da ele almak mümkündür. Nitelikli işgücü kavramı için birçok tanımlama yapılmıştır. Nitelik kavramı iki farklı şekilde değerlendirilebilir. Bunun birincisi işi yerine getirenlerin kalitesi, kabiliyetleri ve kapasitesi ikincisi ise iş için gerekli ihtiyaçları

karşılatabilme düzeyidir (Atiker, 2015). İşin gerektirdiği alanda eğitim alarak uzmanlaşan bireylerin zihin gücüne bağlı işlerde çalışması nitelikli işgücü olarak tanımlanmaktadır (Güzel, 2006). Çalışma ortamlarında kaliteli eğitim almış işgücü sayısının fazla oluşu işletmelerin kalite ve verimliliğin artmasına katkı sağlamaktadır (Onural, 2005).

Değişen ve gelişen çağda iş yaşamında nitelikli iş gücüne duyulan önem artmış ve kişilerin uzman ve nitelikli bir vasıfta olması zorunlu hale gelmiştir. Örgütlerin amaçlarına ulaşabilmesinde yüksek verimi gerçekleştirecek bilgi/beceri ve iş alışkanlıklarına sahip nitelikli insan gücünün olması önem taşımaktadır. Bireyin akademik eğitim almış, dürüst, sorunlara karşı çözüm üretebilen, yaratıcı fikirlere, okuryazarlık ve sayısal becerilere, çalışma ortamına uyum sağlama yetisine, karmaşık sistemleri algılama yeteneği ve kendini geliştirme isteğine, karar verme, sorumluluk ve inisiyatif alma yeteneğine, objektif davranışlara ve mesleğin gerektirdiği diğer niteliklere sahip olması nitelikli personelin taşınması beklenen özelliklerdendir.

Yaşanan değişimler ve gelişmelerle beraber tüm okul kurumları açısından daha nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç gün geçtikçe artmaktadır (Zaim, 2005). Değişim ve gelişmelerle beraber hizmet alan kişilerin ihtiyaç ve beklentileri de değişikliğe uğramış nitelikli iş gücünün yetiştirilebilmesi için kişinin ve işverenin akademik dünyadaki gelişmeleri yakından takip etmesi ve bu gelişmelere ayak uydurabilecek esnek yapıya kavuşması önem kazanmıştır (Kutlu, 2011). Nitelikli işgücünün oluşmasını sağlayan ortamın varlığı ihtiyaçlara cevap verebilme açısından önem taşımaktadır. Nitelikli personelin iyi bir akademik eğitim almasının yanında eğitimin sürekli olması da önem taşımaktadır. Bireyler kendi gelişmelerine, kurumlar çalışmakta olan işgücüne gerekli yatırımları yapmalı ve ihtiyaç duyulan eğitim alt yapısını hazırlamalıdır (Atiker, 2015). Çağdaş eğitim sisteminin hedefi; bilgiye ulaşma yollarını araştıran, öğrendiği bilgiyi nerede ve nasıl kullanacağını bilen, eleştirel düşünceye sahip bireyler yetiştirmektir. Bu da gelişen bilim ve teknolojiye bağlı olarak kendini daima yenileyen nitelikli öğretmenlerle mümkündür

Yaşanan değişimlerin beraberinde getirdiği farklılaşmalara toplumların uyum sağlamaları, ihtiyaç duyulan işgücü verimliliğini karşılayabilmeleri eğitimin politik

ve iktisadi planı için öğretmenlerin rollerinde de değişikliklere ortaya çıkmaktadır (Kazu & Yenen, 2015; Ünal, 2011). Bu bağlamda ihtiyaçlara cevap verebilmek için nitelikli öğretmenler yetiştirmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Eğitimde etkililik nitelikli öğretmenler ile mümkündür. Okullarda verilen teorik eğitimler bireylerin iş yaşamından uzak bir eğitim almasına öğrencilerin temel becerilerden ve yeterlilikten yoksun bir şekilde mezun olmasına neden olmaktadır. Gerekli temel becerilerden ve yeterlilikten yoksun olan bireyler, iş yaşamının talepleri ile uyuşmayan işgücü yapısını ortaya çıkarmaktadır (Emirgil, 2009). Nitelikli öğretmenlerin sahip olması gereken birtakım standartlar bulunmaktadır. Bu standartlardan biri de öğretmen yeterlilikleridir.

İşini iyi yapan, bilgiyle iç içe olan ve kendini sürekli olarak geliştiren bireylerin özellikleri nitelikli insan gücünde aranan temel özelliklerindedir (Rauth & Bowers, 1986). Mesleki açıdan iyi eğitim almış, kendini kişisel ve mesleki olarak geliştirmiş öğretmenler öğrencileri için olumlu öğrenme olanaklarını sağlayabilirler. Nitelikli bir öğretmen özel gereksinimli öğrencilere eğitim verme, çok kültürlü veya çok dilli bir ortamda öğrencilere eğitim verme ve sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı öğrencilere ders verme yetkinliğine sahip olmalıdır. Özel eğitimin gerekli olduğu okullarda görev yapan öğretmenler çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Öğretmenlerin özel gereksinimli öğrencilerine yönelik BEP hazırlama becerileri, öğretmenlerin mesleki alanlarındaki yetersizlikleri, okul ortamlarında yaşanan fiziksel yetersizlikler, ailenin ilgisiz kalması nedeniyle yaşanan iletişim ve iş birliği güçlükleri gibi problemler öğretmenlerin karşılaştığı sorunlardandır (Güleç-Aslan vd., 2014).

Nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesinde akademik eğitimlerinin yanında sürekli eğitim almalarının desteklenmesi önem taşımaktadır. Eğitimin sürekli olması öğretmenin kendini geliştirmesine zemin hazırlar. Öğretmen adaylarına akademik eğitimleri sürecinde kazandırılmak istenen bilgi ve beceriler meslek bilgisi ders ve faaliyetleri ile sağlanır. Öğretmenlik mesleğinin teorik sacayaklarından biri öğretmenlik meslek bilgisi dersleri olmasının yanında bu teorik bilgi ayağının uygulama faaliyetleriyle birleştirilmesi gereklidir (Küçükahmet, 2002). Öğretmenlik mesleğinin gereğince yerine getirilmesi ve eğitimin kalitesinin yükseltilmesi için mesleki gelişim bir zorunluluk olarak görülmektedir (The Holmes Group, 1986).

Mesleki başarı, başarıyı da beraberinde getirmektedir (Rosenholtz, 1985). Öğrenmen niteliğini düşüren bir faktör öğretmen eğitimi veren kurumların yetersizliği ile öğretmen adaylarının yeterince veya uygun bir şekilde yetiştirilmemesidir. Öğretmen adaylarının teorikte aldıkları eğitimlerin sınıf ortamlarında da anlamlı hale gelebilmeleri için öğretmen adaylarının edindikleri bilgileri bu uygulamalarla pratiğe dökmeleri nitelikli öğretmenlerin yetiştirilmesi açısından önem taşımaktadır. Teorik eğitim almış öğretmen adayları mesleğe başladıklarında meslekte güçlükler ve başarısızlıklarla karşılaşmalarına sebep olmaktadır. Gerekli meslek bilgisini uygulama faaliyetleriyle birleştiren öğretmenler etkili eğitim süreci yönetme becerisi diğer öğretmenlere göre daha niteliklidir.

2.5. Okullardaki Suç ve Şiddet

Suç kavramı günlük yaşamımızda karşılaştığımız risklerin vazgeçilmez bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. Suç, bireylere zarar verme, mal mülk yıkma ve kişiler veya kurumlara saygı duymayı reddetme olarak karşımıza çıkmaktadır (Furedi vd., 2005). Suç, kanun koyucu tarafından topluma zarar verdiği ve tehlikeli olduğu kabul edilip belirtilen eylemler olarak tanımlanmaktadır (Dönmezer, 1994; İçli, 1993). Suç, hukuk kurallarına aykırı davranış olarak tanımlanmaktadır. Suç, kişinin toplumunda var olan kurallara aykırı düşmesidir (Ögel vd., 2005). Başka bir tanıma göre suç, kişisel alanın aşıp kamusal alanın ihlal edilmesi, yasa veya kuralların çiğnenmesi ve kamusal otoritesinin gerektirdiği eylemlerdir (Marshall, 1999). Suç kavramı birçok eylemi içinde barındırır. Bunlardan biri de şiddettir.

İnsanlığın doğasında var olan şiddet davranışı, kişinin güç ve kudretini başkalarına karşı kullanmasıdır. (Çubukçu & Dönmez, 2012). Şiddet kavramı hayatımızın her alanında karşılaşma olasılığı yüksek olduğu için ele alınan bilim dalları için farklı yorumlamalar yapılmıştır. Dünya Sağlık Örgütüne göre şiddet; “bireyin kendisine, başkasına, belirli bir topluluk veya gruba yönelik yaralama, ölüm, fiziksel zarar, bazı gelişim bozuklukları veya yoksunluk ile sonuçlanabilen, tehdit ya da fiziksel zor kullanma” olarak tanımlanmaktadır (WHO, 2014). Şiddet, kişilerin arasındaki ilişkiden ortaya çıkan ve aralarında yaşanan orantısız güçtür (Rigby, 2008). Diğer bir tanıma göre şiddet, insanların beden bütünlüğüne dışarıdan yöneltilen olumsuz davranışlardır (Ünsal, 1996). Şiddet kavramı çok yönlü bir

kavram olduğundan farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bu nedenle şiddet kavramı ahlaksal, ekonomik, hukuksal, siyasal ve psikolojik yönleriyle değişik açılardan ele alınabilir (Kocacık, 2001). Ele alınan açılardan bakıldığında iki ortak özellikler ortaya çıkmaktadır. Bunlardan biri güç, diğeri ise saldırganlıktır. Güç, bir olaya yol açan her türlü devinim olarak tanımlanabilir (Ayan, 2006). Saldırganlık ise öfke, düşmanlık, rekabet, engellenme, korku gibi sebeplerden kaynaklanan ve karşısındakine zarar vermeyi, ona engel olmayı ya da kendini korumayı hedefleyen; fiziksel, sözel ya da sembolik her türlü davranış olarak tanımlanabilir (Avcı, 2006).

Suç ve şiddet davranışları insan yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir. Geçmiş yıllarda okullar, toplumsal anlaşmazlıkların sonuçlarının uzak olduğu sığınaklardı. Ancak çağın getirdiği değişimler sonucunda bu durum okul ortamlarını çocukların, gençlerin ve hatta öğretmenlerin dâhil olduğu şiddet olaylarının merkezi haline geldi. Her geçen gün çocuklar arasında suç ve şiddet davranışları artmaktadır. Yapılan araştırmalar da okullarda saldırganlık ve şiddet olaylarının dikkat çekici oranda olduğunu ortaya koymaktadır (Öğülmüş, 1995; Pişkin, 2003; Karaman-Kepenekçi & Çınkır, 2003; Durmuş & Gürkan, 2005; Yavuzer vd., 2009; Yavuzer, 2011). Okulda şiddet; öğrenme ve gelişimleri engeller, okul atmosferine zarar verir (Furlong & Morrison, 2000). Okul ortamlarında kavga veya fiziksel saldırı davranışları disiplin sorunlarının en önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Eğitim öğretim sürecinde öğrenciler çevrelerinden veya arkadaşlarından şiddete maruz kalmaktadırlar. Şiddet davranışının nedenlerine bakıldığında eğitimin içinde ve dışında bir dizi faktör ortaya çıkmaktadır. Öğrenme başarısızlıkları, aile içi çatışmalar ve bunun beraberinde getirdiği çocuk yetiştirme uygulama hataları, medya tarafından iletilen şiddet görüntüleri, toplumda yaşanan çatışmalar gibi birçok neden çocuğu şiddet davranışına itmektedir. Öğrenciler birbirlerine sadece fiziksel olarak şiddet uygulamayıp diğeri şiddet türlerini de uygulamaktadır. Öğrencilerin birbirine uyguladığı şiddet karşımıza akran zorbalığı kavramını çıkarmıştır. Zorbalık en az iki kişi arasında rahatsızlık verici olumsuz davranışlar silsilesidir (Farrington, 1997). Diğeri bir tanıma göre zorbalık, eğitim ortamlarında öğrenci veya grupların diğeri akranlarına kasıtlı ve sürekli olarak baskı yapmasıdır (Furniss, 2000). Zorbalık kavramı saldırganlığın bir boyutudur. Bu kavram bir kişinin veya bir grubun güçlü olanın güçsüz olanı baskı altına alarak karşısındakini fiziksel, duygusal psikolojik

veya cinsel olarak rahatsız etmesi olarak tanımlanabilir. Ad takma, dalga geçme, sözel olarak tehdit etme, vurma, dışlama, hakaret etme, küçük düşürme, kasıtlı olarak kişinin eşyalarına zarar verme, korkutarak para ve eşyalarını alma zorbalık davranışlarından bazılarıdır (Pişkin, 2002). Eğitim kurumlarında görülen şiddet olayları bireyin ruh sağlığını, eğitim-öğretim etkinliklerini olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmalara göre şiddet gerek şiddeti uygulayan kişilerde gerekse şiddete maruz kalanlarda duygusal sorunlara yol açabilmektedir (Swearer vd., 2001, Limber, 2006; Jimerson vd., 2010).

2.6. Okullarda Yaşanan Suç ve Şiddet Olayları ile Okul Müdürlerinin İş Yükü Stresi Arasındaki İlişki

Belirlenen hedefler doğrultusunda hazırlanan plan ve programlar yoluyla insanlara eğitim imkânı sunan okullar, çevresiyle sürekli etkileşim halinde olarak sosyal bir örgütü meydana getirdiği için kendine ait bir kültürü oluşturmaktadır. (Demirtaş & Ersözlü, 2007). Okul kültürü kavramı, okulun sosyal çevreleri ile bir süreç içerisinde aktarılan değerler, ritüeller, inançlar, normlar, törenler, gelenekler ve mitleri kapsayan anlam örüntüleri olarak açıklanmaktadır (Stolp & Smith, 1995). Okul kültürü kavramının yönetici, öğretmen ve öğrencilerin yaşamlarına ve dünyalarına anlam kazandırmalarına yardım etmektedir (Poore, 2005).

Okul özellikleri ile olumlu okul davranışları kavramları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Moeller, 2001). Okul müdürünün başarısı okulların başarısı ile doğru orantılıdır (Şahan, 2018). Okul kültürü öğrencilerin şiddete yönelik davranışlarını etkilemekte okul kültürünün gelişmesi şiddet davranışlarında azalma görülmektedir (Demirtaş & Ersözlü, 2007). Okul müdürlerinin davranışları şiddeti etkileyen faktörler arasında yer almaktadır (Yavuzer, 2011). Bu bağlamda okul kültürünün oluşmasında okul müdürlerinin sorumlulukları göz önüne alındığında şiddet üzerindeki etkileri ortaya çıkmaktadır.

Okul ortamlarında pek çok nedene bağlı olarak istenmeyen davranışlar ile karşılaşmaktadır. Karşılaşılan istenmeyen davranışlar, çocukların ve ergenlerin gelişimleri ve ruh sağlıkları üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Okullarda görülen şiddet olayları eğitim öğretim etkinliklerini düşürmekte ve bireyin ruh sağlığını olumsuz yönde etkilemesine neden olmaktadır (Terzi, 2007). Akran

zorbalığı, okulların güvenli yerler olmalarının önünde önemli bir sorun oluşturmaktadır (Gökler, 2009; Işık, 2009; Hoşgörür & Orhan, 2017). Okul müdürleri okul yönetiminin başında yer almaktadır (Güçlü, 2000). Bu yüzden eğitim-öğretimin etkililiği için güvenli ortamların hazırlanmasında birinci derecede sorumludurlar. Bu nedenle eğitim öğretimin yürütüldüğü ortamlarda suç ve şiddeti önlemede okul müdürlerinin görev ve sorumlulukları bulunmaktadır.

Milli Eğitim Bakanlığının 2006 yılında yayımladığı “Okullarda Şiddetin Önlenmesi” konulu genelgesine göre; okul yönetiminin okulun içinde ve dışında güvenliğin sağlanması için gerekli önlemleri alması, okulda şiddet saldırganlık ve zorbalık oluşmasına neden olabilecek risk faktörlerini okuldaki akran ilişkileri ve çevre özelliklerini göz önüne alarak en aza indirecek önlemlerin alınması, işbirliği için öğretmenlerinin ve personelinin sorumluluklarının belirlenmesi, sorun yaratan öğrencileri tespit edip bu öğrencilerin gecikmeden psiko-sosyal ve eğitsel destek almalarını sağlaması ve okul aile işbirliği içinde çalışmalarını yürütmesi gerekmektedir.

Okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları yaygın bir sorundur. 2018 TALIS verilerinin yer aldığı Tablo 3’de okul ortamlarında okul güvenliğine ilişkin çeşitli olayların haftada en az bir kez yaşandığı okul oranları incelendiğinde en çok karşılaşılan problem öğrenciler arasında saldırganlık sonucu fiziksel yaralama davranışları bunu da yıldırma veya zorbalık davranışları takip etmektedir. Eğitim kurumlarında meydana gelen suç ve şiddet olayları okul müdürlerinin görev ve sorumluluklarının ciddiyetini arttırmaktadır. Bunun nedeni okul yönetiminin başında müdürlerin yer alması ve okul ortamlarında gerçekleşen istenmedik olayların doğrudan okul müdürlerini ilgilendirmesidir. Okul müdürlerinin eğitim ve öğretimin yönetimi, insan kaynağının yönetimi, teknolojik gelişmelerin takip edilmesi, materyal ve araç-gerecin yönetimi, bütçe yönetimi ve çevreyle ilişkilerin yönetimi gibi birçok alanda liderlik özelliklerini sergilemeleri gerekmektedir (Çetin, 2019). Okullarda en kritik kişi olarak görülen okul müdürlerinin eğitim programının yönetimi, insan kaynağının yönetimi, okuldaki genel hizmetlerin yönetimi ve parasal kaynağın yönetimidir (Başaran, 2008). Okul müdürlerinin geniş kapsamlı görev ve sorumlulukları eğitim-öğretim sürecinde farklı alanlarda ve konularda birçok sorunla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır. Bu sorunlar arasında şiddet ve saldırganlık

(Bayar, 2016; Özcebe vd., 2006; Yavuzer, 2011), sözlü ve fiziksel şiddet (Özer, 2006), disiplin problemleri (Demirtaş vd., 2007) yer almaktadır. Okul müdürü veya müdür yardımcıları şiddet olaylarından dolayı veya doğrudan olarak etkilenmekte basına yansıyan haberlerde şiddet olaylarının öznesini oluşturmaktadır (Akbaba vd., 2005). Bunun nedeni okul müdürü ve müdür yardımcılarının öğrenci ve velilerle sürekli etkileşim içerisinde olmalarıdır. 2018 TALIS verilerinin yer aldığı Tablo 2’de Türkiye’de okul müdürlerinin çeşitli görevlere ayırdıkları sürelerin oranları incelendiğinde okul müdürleri en çok öğrenci ve veli görüşmelerine zaman ayırmaktadır. Okul müdürlerinin çatışma çözme ve iletişim becerileri önemlidir (Şahan, 2018). Okullarda şiddet olaylarının önlenmesi noktasında en büyük iş yükü okul müdürlerine düşmektedir. Bu da okul müdürlerinin iş yükü stresini arttırmasına neden olmaktadır.

2.7. Okullarda Yaşanan Suç ve Şiddet Olayları ile Nitelikli Personel Eksikliği Arasındaki İlişki

Eğitim-öğretim ortamlarında toplumun her kesimine ait öğrenciler bulunmaktadır. Öğrenciler yakın çevrelerinde bulunan kişilerin davranışlarını sınıf veya okul ortamına taşır. Bu davranışlar okul ve sınıf iklimini olumsuz etkileyebilmektedir. Her bireyin tanık olduğu şiddet ve benzeri olumsuz davranışlara verdiği tepkiler farklıdır. Bazı öğrenciler şiddet davranışına şiddetle karşılık verirken bazı öğrenciler ise kendilerini buldukları çevreden izole etmeyi tercih ederler. Öğrencilerin ne tür davranışlara nasıl tepkiler verdiğini saptamak nitelikli bir öğretmenin sahip olacağı bir özelliklerden biridir. Öğretmenin görev ve sorumluluklarından birisi öğrencisini tanımasıdır (Yurdakal & Soyuçok, 2016). Öğrencileri rahatsız eden olumsuz durumların fark edilmesi, buna yönelik gerekli önlemlerin alınması ve çevrenin bozucu etkilerini değiştirmesi öğretmenin rol ve sorumlulukları arasındadır (Sünbül, 1996).

Öğretmenlerin eğitim öğretim sürecinde baş etmesi gereken noktalardan biri de istenmeyen davranışlardır. Eğitim öğretim sürecindeki istenmeyen davranışlar eğitim sürecini olumsuz etkileyip hedeflere ulaşmada öğretmenlerin önünde engel oluşturmaktadır. Okullarda en sık görülen olumsuz davranışlar saldırganlık ve şiddettir (Öğülmüş, 1995). Okullarda öğrencilerin başarılı olabilmeleri için okuldaki

öğretimin niteliğinin yükseltilmesi gerekmektedir (Seferoğlu, 2004). Saldırganlık ve şiddet olayları bireyin eğitim-öğretim faaliyetlerini olumsuz yönde etkilediği göz önüne alındığında öğretmenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için öğretmenlerin sahip olması gereken bazı nitelikler vardır. Bu nitelikler öğretmenin kişisel ve mesleki yeterlilikleriyle ilişkilidir. Öğretmenin sahip olması gereken mesleki yeterlilikler alan bilgisi, öğretmenlik meslek bilgisi ve genel kültürdür. Etkili eğitim öğretim sürecinin oluşturulması için eğitim-öğretim ortamlarının hedeflere yönelik düzenlenmesi gerekir. Bu düzenlemeler yapılırken öğretmenlerin öğrencilerinin durumlarını göz önünde bulundurup gerekli önlemleri almaları gerekmektedir (Çelikten vd., 2005).

Şiddet davranışlarının engellenmesinin en etkili yolu erken müdahaledir (Kütük, 2008). Okullarda erken müdahaleyi yapma noktasında öğretmenlere büyük sorumluluk düşmektedir. Şiddet olaylarına erken müdahale yapılmadığında olumsuz davranışlar bireyin kişisel gelişiminde kalıcı izlere neden olabilir ve bu izler birey büyüdükçe toplumsal sorunlara neden olabilir. Okul ortamlarında bazı faktörler öğrencilerin şiddet ve saldırgan davranışlarını etkilemektedir. Okulun fiziksel yetersizlikleri, disiplin kuralları, öğrenci-öğretmen veya okul yönetimi-öğrenci ilişkilerindeki yetersizlikler, adaletli olmayan uygulamalar, öğrenci özgürlüğünün sınırlandırılması ile okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları arasında yüksek düzeyde bir ilişki bulunmuştur (Miller, 1994). Eğitimciler zorba davranışların önüne geçebilmek için öğrencilerinin sorunlarına daha duyarlı olmaları gerekmektedir (Çınkır & Karaman-Kepekçi, 2003). Okul ortamlarında öğrencilerin ihtiyaçlarının fark edilmesi için onların izlenmesi gerekir ve bu süreçte diğer öğrencileri etkilemeden bütün öğrencilerden bağımsız bir şekilde öğrenme engellerini ortadan kaldırarak tüm olası destekleri beraberinde getirilmesi gerekmektedir (Saliceti, 2015). Yapılan bir araştırmada işbirlikçi liderlik, öğretmen iş birliği, mesleki gelişme, amaç birliği ve mesleki destek gibi faktörlerin artması öğrencilerdeki şiddet yönelimli davranışların azalmasına destek sağladığı tespit edilmiştir (Demirtaş & Ersözlü, 2007).

Etkili eğitim ve öğretimden bahsedilebilmesi için eğitim-öğretim sürecinin gereksinimleri karşılayacak şekilde planlaması gerekmektedir. Nitelikli bir öğretmen etkili bir sınıf yönetimi oluşturur. Etkili bir sınıf yönetiminden bahsedebilmek için

öğretmenin dersleri planlaması, zamanı yönetebilmesi, etkinlikler arası geçişi düzenlemesi ve istenmeyen davranışlar karşısında hızlı çözümler bulabilmesi ile mümkündür. Gerekli pedagoji bilgisine sahip olan öğretmen öğrenciler arasında yaşanabilecek şiddet olayları sırasında nasıl davranması gerektiğini bilmeli ve önemlerini almalıdır.

2.8. Nitelikli Personel Eksikliği ile Okul Müdürlerinin İş Yükü Stresi Arasındaki İlişki

Okul yönetiminin başında müdürler yer almaktadır ve okuldaki eğitim-öğretimden birinci sorumlu kişilerdir. Yöneticilerin uymaları gereken kurallar sorumluluklarını belirlemektedir (Cereci, 2016). Okul yöneticilerinin en önemli sorumluluklarından biri okulu amaçlarına ulaştırmak için yapılacak tüm faaliyetlerin yükümlülüğünü üstlenmedir. Bir okulun misyon ve vizyonunun gerçekleştirilmesi eğitim-öğretimin nitelikli iş gücü ile yürütülmesi ile mümkündür.

2018 TALIS verilerinin yer aldığı Tablo 4'te çeşitli faktörlerin okulların nitelikli eğitim sağlama kapasitesini engellediğini bildiren okul müdürlerinin oranları incelendiğinde en çok karşılaşılan problemlerden üçü destek personel eksikliği, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere ders verme yetkinliği bulunan öğretmenlerin eksikliği ve nitelikli personel eksikliğidir. Personelin gerekli nitelikli iş gücüne sahip olmamasından kaynaklanan sorunlar hakkında düşünceleri sorulan yöneticiler nitelikli iş gücüne sahip olmayan bireylerin işlerini zamanında bitiremediklerini ve düşük kalitede yaptıklarını, ayrıca işlerini yaparken kendilerini daha fazla yorduklarını söylemişlerdir (Elçevik, 2009). Okulu amaçlarına ulaştırmak için yapılacak tüm faaliyetlerin yükümlülüğü okul yöneticilerinin sorumluluğunda olduğu için bu yükümlülük okul müdürlerinin iş yükü stresini arttırmaktadır.

Okul müdürleri okuldaki çalışanlar arasındaki koordinasyonu sağlar, çalışanlar arasında görev paylaşımı yapar ve eğitim niteliği arttırmak için öğretmenleri motive eder. Okul müdürlerinin iş yükü stresini arttıran en önemli noktalardan biri öğretmenlerle ilişkilerdir. Okul müdürleriyle yapılan bir araştırmada öğretmenlerle ilişkiler boyutunda ön plana çıkan temalar; motivasyon, mesleki yeterlik, görev bilinci olarak belirlenmiştir (Çetin, 2019). Motivasyon, örgütsel amaçları yerine getirebilmek ve bireysel ihtiyaçların tatmin edilebilmek için yüksek

düzyeyde emek sarf etmesi, isteklilik ve şartlanmasıdır (Robbins, 1993). Diğer bir tanıma göre motivasyon kişiyi harekete geçirmek, yönlendirmek ve davranışı sürdürmek olarak açıklanmıştır (Steers vd., 2004). Müdürlerin öğretmenlerle ilişkiler noktasında öğretmenlerin motivasyonunda etkili olan faktörler içsel ve dışsal faktörlerledir (Kılıç & Yılmaz, 2019). Öğretmenin yaptığı işi yapılmaya değer olarak görmesi, yaptığı işle ilgili sorumluluğunun olması, işinde kendini başarılı olarak görmesi, kendini işini tam anlamıyla yapabilecek yetkiye sahip görmesi içsel motivasyonunu artırırken, çalışmalarından dolayı ücret, ikramiye veya telafi alması ya da yöneticisi tarafından takdir edilmesi dışsal motivasyonunu artırmaktadır (Argon & Ertürk, 2013). Öğretmenin işine yönelik olumlu bir tutumda olması öğretmenin zamanında dersine girmesini, farklı proje ve etkinlik üretmekte istekli olmalarını, çalışma disiplinine ve azmine sahip olmalarını etkilemektedir (Üstüner, 2006). Öğretmenlerin motivasyon algılarının yüksek olması eğitim ve öğretimin kalitesini artırırken motivasyon eksiklikleri ise doğrudan eğitim ve öğretimin kalitesini etkilediği için okul müdürlerinin iş yükü stresini artırmaktadır. Çünkü okul müdürleri okulun başarısından birinci derecede sorumlu olan kişilerdir (Altınkurt, 2007). Öğretmenlerle ilişkiler noktasında ortaya konulan ikinci önemli sorun öğretmenlerin nitelikleri ve mesleki yeterlikleri konusudur (Seferoğlu, 2004). Öğretmenlerin sınıf yönetimi noktasında öğrenciyeye sahip çıkma ve öğrencilerin seviyesine inebilmesi önemlidir. Çağdaki gelişim ve değişimlerle öğrencilerin ihtiyaçlarını göz önüne alarak kendilerini mesleki ya da kişisel alanda geliştirmeleri eğitim ve öğretimin kalitesini arttıracak önemli etkenlerden biridir (Seferoğlu, 2004). Öğretmenin branşına ait müfredatı öğrenciyeye kazandırmasının yanında öğrencilerin kişisel ve sosyal gelişimlerine katkı sağlayacak etkinlikler düzenlemesi öğretmenlik mesleğinin gerektirdiği özelliklerdendir (Aktepe, 2005). Öğretmenlerle ilişkiler noktasında ortaya konulan üçüncü önemli sorun öğretmenlerin görev bilincidir. Öğretmenlerin görev ve faaliyetleri umursamama, dersleri dışındaki eylemleri önemsemeyip göz ardı etme yaklaşımları eğitim ve öğretim kalitesini düşüren diğer bir etkindir (Kozikoğlu & Bekler, 2019). Öğretmenlerin yönetsel süreçler ve işleyiş ile mevzuat konularındaki bilgi eksiklikleri okul müdürlerinin iş yükü streslerini artırmaktadır (Çetin, 2019).

Sonuç olarak araştırma kapsamında belirlenen iş yükü stresi, nitelikli iş gücü

ve okullardaki şiddet durumları arasında anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Anlamlı olunan bu ilişkiler üzerinden müdürlerin iş yükü stresleri ile nitelikli iş gücü eksikliği arasındaki ilişkide okullardaki suç ve şiddet oranlarının aracılık etkisinin incelenmesi amacıyla model kurulup test edilmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Yapılan araştırma ve incelemeler neticesinde nitelikli personel eksikliği, okullarda yaşanan suç ve şiddet sıklığı ve iş yükü stresi kavramları alanında bazı çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Ancak yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunda okul müdürlerinin geniş iş tanımları nedeniyle karşılaştıkları farklı zorluklar noktasında çalışma yapılmış fakat okul müdürleri ile bu zorluklar arasındaki ilişkilerde aracılık etkisi olan değişkenler incelenmemiştir.

Diktaş (2021) tarafından yapılan çalışma Samsun ilindeki 13 okul yöneticisinin görüşü alınarak okul yöneticilerinin eğitim öğretim sürecinde karşılaştıkları sorunlar ortaya koyulmuştur. Araştırma sonunda elde edilen bulgulara göre okul yöneticileri öğretmenlerin mesleki yetersizliklerinin eğitim öğretim sürecinde karşılaştıkları sorunlardan biri olduğu ortaya koyulmuştur.

Erkuş vd. (2021) tarafından yapılan çalışma 75 okul müdürünün görüşü alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre okul müdürlerinin karşılaştığı sorunlar arasında gelişime açık olmayan öğretmenlerin de yer aldığı tespit edilmiştir.

Sarpkaya (2021) tarafından yapılan çalışmada eğitim sistemini hedeflerine ulaştırması amacıyla kurulan temel birim olan okullarda kalite ve verimliliğin sağlanması öğretmenin niteliğine bağlı olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin güdülenmesi ve mesleki gelişim sürecinde yönlendirilmesi okul müdürlerinin rollerinin kritik olduğu ve sorumlulukları olduğu ortaya koyulmuştur.

Güneş (2020) tarafından yapılan çalışmada 12 ilkokul müdürüne anket uygulanmıştır. Yapılan çalışmada okul müdürlerinin okullarda nitelikli öğretmenlerin artması için öğretmen seçimine dikkat edilmesi, eğitsel hedeflere ulaşma noktasında en etkili adımlardan biri olacağı görüşü ortaya koyulmuştur. Ayrıca okul müdürlerinin, nitelikli personel eksikliği gibi diğer öğretmen kaynaklı sorunların okulların akademik olarak belirlenen hedeflere ulaşmasını olumsuz olarak etkileyebileceği görüşü ortaya koyulmuştur.

Karakütük ve Özbal (2019) tarafından yapılan çalışmada Türk Milli Eğitim Sisteminin en önemli sorunları arasında öğretmen yeterlikleriyle ilgili problemlerin olduğu ortaya koyulmuştur.

Atasoy ve Altun (2018) tarafından yapılan çalışma Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde öğrenim gören 11 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre sınıf yönetiminde istenen yeterliğe sahip olmayan öğretmenlerin sınıflarında kaliteli öğretim ve öğrenmenin ortaya çıkmayacağı görüşü ortaya koyulmuştur.

Yaşar, Amaç (2018) tarafından yapılan çalışma 18 öğretmen adayı ve 62 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre farklı sosyal, kültürel, ekonomik ve bireysel farklılıktaki öğrencilerin öğretmenlerin yeterli mesleki becerilerinin olmaması, deneyimlerinin yetersiz oluşu gibi birçok nedene bağlı olarak zorluklar yaşadıkları ortaya koyulmuştur.

Hoşgörür ve Orhan (2017) tarafından yapılan çalışma 33 okul yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya katılan ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan okul yöneticilerinin okulda şiddet ve zorbalığı önleme yönetimi konusundaki görüşlerini değerlendirmek ve çözüm önerileri belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada okul müdürlerinin şiddet ve zorbalığı önlemek amacıyla etkinlikler yürüttükleri ve bu etkinliklerin iş yükleri arasında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Karakütük vd. (2017) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin görüşlerine dayanarak okul güvenliği uygulamalarını ortaya koymak ve okul güvenliği uygulamaları konusundaki bulgulara yönelik öğretmenlerin ve okul müdürlerinin görüşlerini belirlemek maksadıyla okul müdürlerinin okul güvenliğini sağlama noktasında yaptığı faaliyetler belirlenmiştir. Belirlenen bu faaliyetler sonucunda okul müdürlerinin gerek öğrenciler arasında, gerek okul ile çevre arasında, öğrenci ile öğretmen arasında yaşanabilecek şiddet olaylarına yönelik önlemler aldıkları ortaya koyulmuştur. Okul müdürlerinin çalışma saatlerinde önemli bir oranda okul güvenliğini sağlayabilme noktasında faaliyetler yürüttüğü saptanmıştır.

Akan vd. (2016) tarafından çalışmada görüşme formu ile 10 okul müdürünün

görüşleri alınmıştır. Elde edilen sonuçlara bakıldığında okul müdürlerinin öğretmenleri sınıf yönetiminde yeterli görmedikleri, öğretmenlerin sınıf ortamında istenmeyen öğrenci davranışlarıyla karşılaştıklarında iletişim kurarak bu sorunları çözebileceklerini ancak öğrencilerle iletişim noktasında sorunlar yaşadıklarını, iletişim problemleri yaşayan öğretmenlerin vermek istedikleri mesajları öğrencilerin doğru anlayamadıkları vurgusu yapılmıştır.

Akbaba-Altun (2014) tarafından yapılan çalışma 59 ilköğretim öğrenci, 87 veli ve 31 öğretmen ile gerçekleştirilmiştir. Öğrencilerinin akademik başarısızlıklarının nedenleri arasında öğretmen niteliği ile ilgili sorunların yer aldığı ortaya koyulmuştur.

Can-Yaşar vd. (2014) tarafından yapılan çalışma Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören 764 öğretmen adayının görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre çocukların hayatlarında anne babadan sonra önemli yeri tutan öğretmenlerin istismar olgularını tespit noktasında rol aldıkları ve bu yüzden öğretmenlerin çocuk ihmal ve istismarı konularında nitelikli olmaları gerektiği ortaya koyulmuştur.

Erkol (2014) tarafından yapılan çalışma Kocaeli ili Körfez ilçesinde bulunan bir Anadolu Lisesinde öğrenim gören 120 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara bakıldığında öğrencilerin bakış açılarına göre öğretmenlerin mesleklerindeki genel yeterliliklerine ilişkin mesleki bilgi ve becerileri öğrencilerin akademik başarı düzeyini olumsuz yönde etkilemektedir.

Güven ve Karşlı (2014) tarafından yapılan çalışma sınıf yönetiminin etkililiğini etkileyen etmenlere ilişkin okul müdürlerinin görüşlerini belirlemek amacıyla 11 okul müdürünün görüşü alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre okul müdürleri, sınıf yönetiminin etkililiğinin birçok faktörden etkilendiğini ve bu faktörler arasında öğretmen niteliğinin önemli olduğu ortaya koyulmuştur.

Aslanargun ve Bozkurt (2012) tarafından yapılan çalışma Düzce-Akçakoca'da görev yapan 16 okul müdürünün katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Okul müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar ve okul yönetimine yansımalarının incelendiği araştırmada, okul müdürlerinin öğretmenlerden kaynaklanan sorunlar başta olmak

üzere birçok sorun yaşadıkları ortaya koyulmuştur.

Çalık vd. (2011) tarafından yapılan çalışmada okullarda yaşanan suç ve şiddet olaylarının önlenmesinde ve güvenli okul ortamının sağlanmasında olumlu okul ikliminin oluşturulması gerektiği vurgulanmıştır. Okul ikliminin oluşturulması okul kuralları belirlenirken öğrencilerin görüşlerinin alınabileceği demokratik ortamın sağlanması, öğrencilerin okullarında kendilerini güvende hissetmesi, öğrencilerin öğretmenleri ve okul müdürleri tarafından desteklenmesi, öğretmenlerin öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap verebilecek öğretim yöntemleri kullanmaları ile mümkün olabileceği ortaya koyulmuştur.

Çınkır (2010) tarafından çalışma 2007-2008 yılında Okul Yönetimini Geliştirme Programına (OYGEP) katılan 70 ve OYGEP programına katılmayan 95 olmak üzere toplam 165 okul müdürünü kapsayacak şekilde yapılmıştır. Bu çalışmada okul müdürlerinin karşılaştığı sorunlar arasında önemli sorun alanları arasında personel hizmetlerini gördükleri ortaya koyulmuştur.

Elçevik (2009) tarafından yapılan çalışma Ankara ilinde görev yapan 15 yönetici ve 15 eğitimci olmayan personel ile gerçekleştirilmiştir. Meslek liselerinde çalışan eğitimci olmayan personelin yaşadığı sorunlara ve bu sorunların çözümüne ilişkin yöneticiler ile nitelikli olmayan personelin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan çalışmada yöneticilere göre nitelikli işgücüne sahip olmayan bireylerin işlerini zamanında bitiremediği ve yaptıkları işleri düşük kalitede yaptığı, ayrıca işlerini yaparken kendilerini daha fazla yorduğu ortaya koyulmuştur. Aynı zamanda nitelikli olmayan personellerin işlerinin gerektirdiği niteliklere sahip olduklarını düşünürken okul müdürleri bunun tersini düşünmektedir.

İnandı (2008) tarafından yapılan çalışma Mersin ilinde görev yapan 10 ilköğretim ve 10 ortaöğretim okulu yöneticisi ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada resmi ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki okul yöneticilerinin, ne tür durumları kriz olarak kabul ettikleri araştırılmıştır. Yürütülen bu çalışmada okul müdürlerinin okulun dengesini bozan her durumun kriz olarak kabul ettikleri ortaya koyulmuştur. Okullarda yaşanan kriz durumlarının okul müdürlerinin bu durumlara hazırlıklı olabilme noktasında iş yüklerinden biri olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Demirtaş ve Ersözlü (2007) tarafından yapılan çalışma Tokat ili Merkez

ilçedeki 11 ilköğretim okulunda gerçekleştirilmiştir. Okul kültürleri ile öğrencilerin şiddete başvurma davranışları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, okul kültürlerinin doğasını belirlemek için okul kültürü ölçeği uygulanmıştır. Öğrencilerin okul çevresinde ve dışında gösterdikleri şiddet yönelimli davranışlar ile okul kültürü arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre Okul kültürleri ile öğrencilerin şiddete başvurma davranışları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur.

Demirtaş vd. (2007) tarafından yapılan çalışma okullarında yaşanan sorunların belirlenmesi ve bu sorunların öğrenci ve okul ile ilgili bazı değişkenler açısından değerlendirilmesi amacıyla 225 okul yöneticisinin görüşleri alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre okul müdürlerinin yönetim süreçlerinde karşılaştıkları en önemli sorun öğretmen kaynaklı problemlerdir. Okul müdürlerinin yönetim süreçlerinde karşılaştıkları diğer ikinci önemli problem kaynağı öğrenci kaynaklı sorunlardır.

Saka (2007) tarafından yapılan çalışma Ankara ilinde Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü, Kız Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü ve Ticaret ve Turizm Öğretimi Genel Müdürlüğüne bağlı olarak faaliyet gösteren resmi mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarında görev yapmakta olan 54 okul müdürü ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre okul müdürleri birçok alanda sorunlar yaşamaktadır. Bunlardan birinin de personelin meslekî nitelik olarak yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar olduğu ortaya koyulmuştur.

Turan (2007), tarafından yapılan çalışma Ankara ili Çankaya ilçesinde okul müdürleriyle gerçekleştirilmiştir. Çalışmada resmi ilköğretim okulu müdürlerinin okul yönetim çalışmalarında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara nasıl çözüm ürettikleri üzerinde durulmuştur. Okul müdürleri ile görüşme yolu ile elde edilen bilgiler doğrultusunda okul müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar betimlenmiştir. Araştırma sonucunda karşılaşılan problemler beş başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklardan biri personelle ilgili karşılaşılan problemlerdir. Genel olarak personelle ilgili karşılaşılan sorunların nitelik eksikliğinden kaynaklı olduğu ortaya koyulmuştur.

Yavuzer (2007) tarafından yapılan çalışmada okullarda ergenlerin

saldırganlık ve şiddet içeren davranışlarının gerek ortaya çıkmasında gerekse önlenmesinde okul ve öğretmenlerin rollerini incelemek amacıyla okullarda suç ve şiddet davranışlarının boyutları, bu davranışların ortaya çıkmasında okul ve öğretmenlerle ilgili risk faktörlerinin neler olduğu araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre okul yöneticilerinin davranışlarının şiddeti etkileyen faktörler arasında yer aldığını ortaya koyulmuştur.

Sarice (2006) tarafından yapılan çalışmada İlköğretim okulu müdürlerinin okul yönetimin sürecinde karşılaştıkları sorunların çok fazla olduğu belirtilmektedir. İlköğretim okulu müdürlerinin, okul yönetiminde karşılaştıkları başlıca sorunları yedi başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklardan biri öğretmenler ve diğer çalışanlardan (hizmetli, memur vb.) kaynaklanan sorunlar olduğu ortaya koyulmuştur.

Marzano vd. (2003) tarafından yapılan çalışmada öğretmenlerin sınıf içi davranışlarının öğrenci başarısı üzerinde etkisi olduğu ortaya koyulmuştur.

Lewis (2001) tarafından yapılan çalışma ilköğretim ve ortaöğretim okullarında gerçekleştirilmiştir. Yapılan çalışmada, agresif ve baskıcı disiplin anlayışının hakim olduğu eğitim öğretim ortamlarında, öğrencilerin okuldaki görevlerini aksattığını, sorumluluk gelişimlerini engellediğini ve istenmeyen davranışlarda artış olduğu ortaya koyulmuştur.

Dunn (1999) tarafından yapılan çalışmada okul yöneticilerinin şiddeti önleme ve okul güvenliğini sağlamaya ilişkin yapması gereken eylemleri maddelendirilmiş, okul yöneticilerinin süreçteki sorumlulukları belirtilmiştir.

Young (1999) tarafından yapılan çalışmada okul ortamlarında meydana gelebilecek şiddet olaylarına karşı riski en aza indirme amacıyla süreci yönetmeye hazır olma okul müdürlerinin sorumluluklarından biri olduğu ortaya koyulmuştur.

Miller (1994) tarafından yapılan çalışmada okulun fiziksel yetersizlikleri, disiplin kuralları, öğrenci ile öğretmen veya okul yönetimi ile öğrenci ilişkilerindeki yetersizlikler, adaletli olmayan uygulamalar, öğrenci özgürlüğünün sınırlandırılması ile okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları arasında yüksek düzeyde bir ilişki ortaya koyulmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, veri toplama araçları, evren ve örneklem ve veri analizleri yer almaktadır.

4.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, yöneticilerin iş yükü stresinin farklı değişkenlerle ilişkisi ve bu ilişkide okullarda yaşanan şiddetin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlandığından araştırma bu yönüyle yordayıcı korelasyonel model ile yürütülmüştür. Yordayıcı korelasyonel araştırmaları var olan olay ve durumları herhangi bir müdahale yapmadan olduğu gibi belirlemeye çalışan araştırma yaklaşımıdır (Şata, 2020). Bu araştırmalar genellikle büyük örneklemeler üzerinden yürütülmektedir. Bu yüzden katılımcıların bir olgu ya da olaya ilişkin görüş ve algılarını ölçme amacındadır. Bu bağlamda ilgili araştırma yaklaşımı araştırmanın amacı ile uyum içindedir.

4.2. Evren ve Örneklem

TALIS araştırmasına katılacak okulların, öğretmenlerin ve okul müdürlerinin belirlenmesinde iki aşamalı örnekleme yöntemi kullanılmaktadır. Her ülke için ilk aşamada okullar seçkisiz örnekleme yöntemi ile tespit edilmekte ve ikinci aşamada da bu okullarda görev yapan öğretmenler ve okul müdürleri yine seçkisiz olarak belirlenmektedir. TALIS 2018 uygulamasında Türkiye’den ilkokul, ortaokul ve lise düzeylerinden veri toplanmış olup uygulamaya toplam 825 okuldan (ilkokul = 172, ortaokul = 196, lise = 457), 815 okul müdürü (ilkokul = 171, ortaokul = 196, lise = 448) katılmıştır (TEDMEM, 2019). Bu çalışmada lisedeki okul müdürlerinin verdikleri yanıtlar dikkate alınmıştır. Bu bağlamda araştırmaya katılan toplam 448 tane okul müdüründen bazı anketlere katılmadığı belirlenen 6 okul müdürü çalışma kapsamının dışında bırakılmış ve toplam 442 okul müdürü üzerinden araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamındaki okul müdürlerinin sosyo-demografik bilgilerine ilişkin betimsel istatistikler tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Okul müdürlerinin sosyo-demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzdeleri

Değişken	Değişken Düzeyi	Yüzde	Frekans
Cinsiyet	Kadın	27	6,1
	Erkek	411	93,0
	Kayıp veri	4	0,9
	Köy	16	3,6
Çalıştığı okulun ikametgahı	Kasaba	23	5,2
	İlçe	116	26,3
	İl	169	38,2
	Büyükşehir	115	26,0
	Kayıp veri	3	0,7
Toplam		100	442

Tablo 1 incelendiğinde, okul müdürlerinin büyük çoğunluğunun erkek olduğu görülmektedir. Araştırmaya en fazla ilde görev yapan daha sonra ise ilçe ve büyükşehirde görev yapan öğretmenlerin katıldığı tespit edilmiştir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada TALIS tarafından geliştirilen ve uygulanan veri toplama araçları kullanılmıştır. İlk olarak okul müdürlerinin görev yaptıkları okulda öğrenciler arasında ortaya çıkan şiddet olaylarının hangi sıklıkta ortaya çıktığını belirlemek amacıyla kullanılan okuldaki suç ve şiddet ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek yedi madde ve beşli likert türü derecelendirmeden oluşmaktadır. Fakat TALIS ülkeler arası karşılaştırmalarda bu ölçekteki dört madde üzerinden geçerlik ve güvenilirlik çalışmasını yaparak okuldaki suç ve şiddet için bir faktör tanımlamıştır (Bakınız Ek 1). Bu araştırmada da TALIS tarafından geliştirilen bu faktör yapısı tercih edilmiştir. TALIS teknik raporunda Türkiye örneklemini için yaptığı doğrulayıcı faktör analizini ortaokul düzeyi için gerçekleştirmiştir. Bu araştırmada ise lise düzeyi dikkate alındığından ilgili ölçme aracından elde edilen ölçümler için güvenilirlik ve geçerlik çalışması yeniden yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki ikinci ölçek ise yöneticilerin çalıştıkları kurumdaki iş yükü streslerini belirlemeyi amaçlayan iş yükü stresi ölçeği kullanılmıştır (Bakınız ek 2). Bu ölçek dörtlü likert tipi derecelendirilmiş beş madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Son olarak okul müdürlerinin çalıştıkları kurumlardaki nitelikli personel eksikliğine yönelik algılarını belirlemek için nitelikli personel eksikliği ölçeği kullanılmıştır (Bakınız ek 3). Bu ölçek dörtlü likert türünde derecelendirilmiş üç madde ve tek faktörden oluşmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama araçlarına ait güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmış olup sırasıyla verilmiştir.

4.3.1. Okullardaki suç ve şiddet ölçeği

Okul müdürlerinin çalıştıkları okullarda öğrenciler arasındaki şiddet ve suç olaylarının yaşanma sıklığı için yedi maddeden oluşan ve dörtlü derecelendirmeye sahip olan suç ve şiddet ölçeği kullanılmıştır (OECD, 2019). Ölçme aracının ülkeler için güvenilirlik ve geçerlik çalışması ise ilk dört madde üzerinden yapılmıştır. Türkiye verisi için ortaokul düzeyindeki okullar üzerinden güvenilirlik ve geçerlik çalışması yapılmıştır. Türkiye verisi ölçümlerine ait güvenilirlik için McDonald omega katsayısı kullanılmış ve ,837 olarak bulunmuştur. Ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ilgili ölçümler için yapı geçerliğinin sağlandığı tespit edilmiştir (İlgili veri seti için RMSEA = 0,000; CFI = 1,000; TLI (NNFI) = 1,039 ve SRMR = 0,012). Elde edilen bu bulgulara göre suç ve şiddet ölçeğin dört maddeli ve tek faktörlü yapısından elde edilen ölçümlerin güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (OECD, 2019).

4.3.2. İş yükü stresi ölçeği

Okul müdürlerinin çalışma süresince sahip oldukları iş yükü stres düzeyinin ölçülmesi amacıyla iş yükü stresi ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek beş madde tek faktör ve dörtlü derecelendirmeye sahip bir ölçme aracıdır. Ölçme aracının Türkiye verisi için güvenilirlik ve geçerlik çalışması ortaokul düzeyi için yapılmıştır. Ölçme aracından elde edilen ölçümlerin güvenilirliği için McDonald omega katsayısı hesaplanmış ve ,745 olarak bulunmuştur. Ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ilgili ölçümler için yapı geçerliğinin sağlandığı tespit edilmiştir (İlgili veri seti için RMSEA = 0,041; CFI = 0,989; TLI (NNFI) = 0,972 ve SRMR = 0,014). Ayrıca ölçme aracı için ölçme değişmezliği incelenmiş ve kısmi ölçme değişmezliğine sahip olduğu belirlenmiştir. Buna göre iş yükü stresi ölçeğinden elde edilen ölçümlerin güvenilir ve bu ölçümlere dayalı yapılan çıkarımların geçerli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır (OECD, 2019).

4.3.3. Nitelikli personel eksikliği ölçeği

Araştırma kapsamındaki diğer bir ölçme aracı ise okul müdürlerinin çalıştıkları okulda kaliteli eğitimin engellenmesinde nitelikli personel eksikliğinin etkisi ile ölçülmesi amaçlanan nitelikli personel eksikliği ölçeğidir. Bu ölçek 15 madde beşli likert türünden oluşmakla birlikte üç maddesi doğrudan özel amaçlar

için nitelikli personel eksikliği ile ilgili olduğundan ölçüğe bu üç madde dahil edilmiş güvenilirlik ve geçerlik çalışması bu üç madde üzerinden gerçekleştirilmiştir. Ölçme aracından elde edilen ölçümlerin güvenilirliği için McDonald omega katsayısı hesaplanmış ve ,640 olarak bulunmuştur. Ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ilgili ölçümler için yapı geçerliğinin sağlandığı tespit edilmiştir (İlgili veri seti için RMSEA = 0,000; CFI = 1,000; TLI (NNFI) = 1,039 ve SRMR = 0,012).Elde edilen bu bulgulara göre nitelikli personel eksikliği ölçeğininüç maddeli ve tek faktörlü yapısından elde edilen ölçümlerin güvenilir ve geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (OECD, 2019).

4.3.4. Veri Toplama araçlarına ilişkin güvenilirlik ve geçerlik kanıtları

OECD tarafından Türkiye verisi için yapılan geçerlik ve güvenilirlik çalışması ortaokul düzeyindeki okullar üzerinden yapılmış olduğundan mevcut çalışmada güvenilirlik ve geçerlik çalışması ölçme araçları için yeniden yapılmıştır. İlk olarak ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

DFA yapılmadan önce kullanılan kestirim yönteminin tutarlı kestirimler yapabilmesi için kayıp verinin olup olmaması, uç değer analizi, çok değişkenli normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığı, çoklu bağlantı sorunu ve değişkenler arası doğrusal ilişki varsayımlarının karşılanma durumu incelenmiştir. Bu varsayımlar incelendiğinde, ölçme aracının bazı maddelerinde kayıp veri olduğu belirlenmiş ve kayıp veri analiz yöntemlerinden beklenti maksimizasyonu (Expectation Maximization, EM) algoritması kullanılarak değer ataması yapılmıştır. EM algoritmasının kullanılmasındaki temel sebep kayıp veri miktarının az olduğu durumda etkili parametre kestirimi ve daha yansız sonuçlar vermesi gösterilmektedir (Enders, 2013). Uç değerler incelendiğinde, herhangi bir uç değer olmadığı belirlenmiştir. Veri setinin çok değişkenli normal dağılım varsayımı test edilmek üzere, çok değişkenli çarpıklık (Z_c) ve basıklık (Z_b) değerleri ile çok değişkenli çarpıklık ve basıklık için χ^2 değeri ve relative multivariate kurtosis (RMK) değeri hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada ölçme araçlarının çok değişkenli normal dağılım sergilemediği tespit edilmiştir (Suç ve şiddet ölçeği için; $Z_c = 26,51(p = ,000)$, $Z_b = 14,40 (p = ,000)$, $\chi^2 = 910,37 (p = ,000)$ ve RMK = 2,135; nitelikli personel eksikliği

ölçeği için $Z_{\zeta} = 8,77$ ($p = ,000$), $Z_b = 3,33$ ($p = ,000$), $\chi^2 = 87,94$ ($p = ,000$) ve $RMK = 1,136$ ve iş yükü stresi ölçeği için $Z_{\zeta} = 4,89$ ($p = ,000$), $Z_b = 2,52$ ($p = ,000$), $\chi^2 = 30,24$ ($p = ,000$) ve $RMK = 1,059$). Çok değişkenli normallik sağlanmadığından DFA’da parametre kestirim yöntemi olarak güçlü en çok olabilirlik (robust maximum likelihood, MLR) yöntemi tercih edilmiştir. DFA analizleri LISREL (versiyon 8.8) istatistiksel paket programı kullanılarak yapılmıştır. Parametre kestirim yöntemi olarak MLR kullanıldığında, χ^2 değerinin yerine Satorra-Bentler χ^2 (S-B χ^2) değeri raporlanmalıdır (Brown, 2015). Maddeler arası ikili korelasyonlara bakılmış ve ,80’den büyük korelasyonun olmadığı, başka bir değişle çoklu bağlantı sorununun bulunmadığı ve değişkenler arasında doğrusal ilişkilerin olduğu belirlenmiştir. Kompleks olmayan modeller için örneklem büyüklüğünün 200 olması yeterli olarak görülmektedir (Bentler & Chou, 1987; Brown, 2015). Sonuç olarak DFA için tüm varsayımlar karşılanmıştır. Bu çalışmada DFA aracılığıyla kurulan modelin uyumu için “ki-kare/serbestlik derecesi”, “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)”, “normlaştırılmamış uyum indeksi (NNFI)”, “normlaştırılmış uyum indeksi (NFI)”, “karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI)”, “uyum iyiliği indeksi (GFI)”, “düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI)” ve “standartlaştırılmış hataların ortalama karekökü (SRMR)” indeksleri dikkate alınmıştır.

İlk olarak suç ve şiddet ölçeğine ilişkin yapılan DFA analizinin sonuçları tablo 6’da verilmiştir.

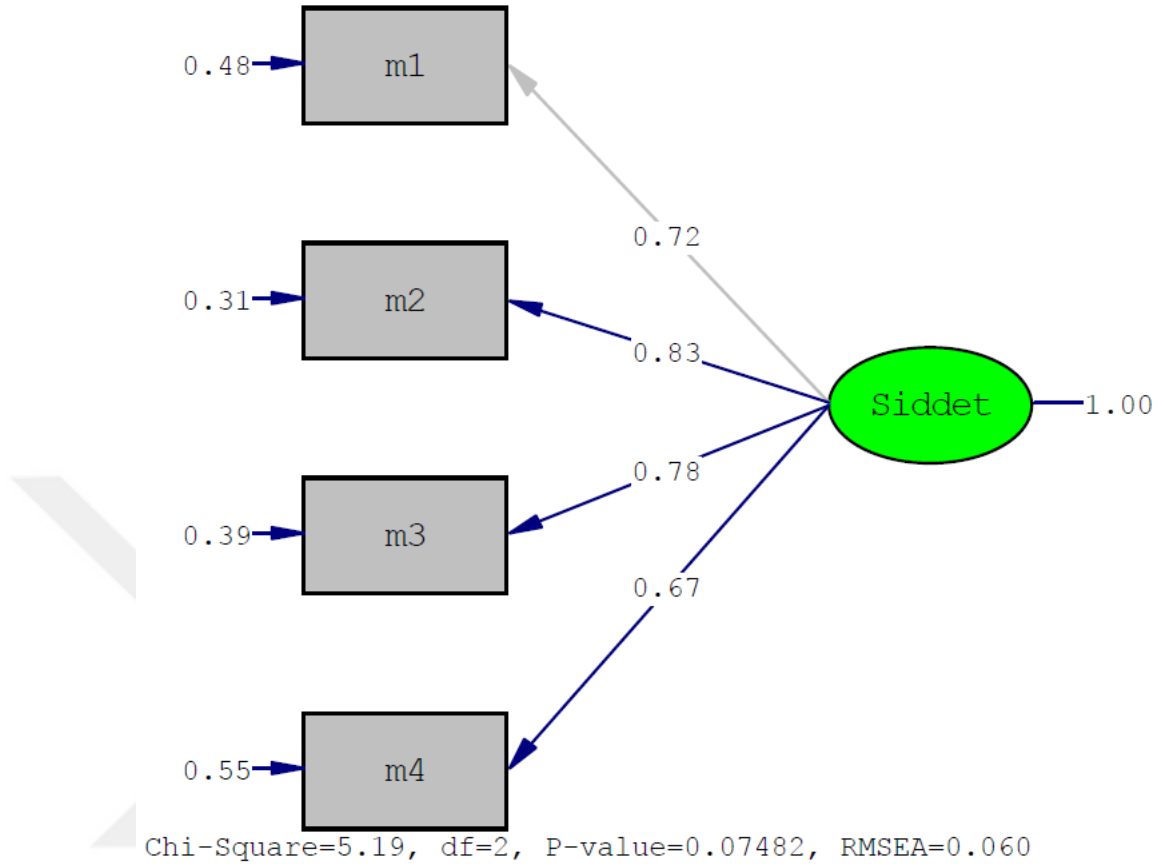
Tablo 6. Suç ve şiddet ölçeği için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kestirimler
S-B χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	5,19/2 =2,595
RMSEA(%90GA)	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,060 (0,000-0,130)
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,99
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,99
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	1,00
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,99
AGFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,90 \leq AGFI < 0,95$	0,95
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,021

Kaynak: Browne & Cudeck (1992)

Tablo 6 incelendiğinde, test edilen model veri uyumunun iyi uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre ilgili ölçme aracının ilgili yapıya ilişkin ölçümlerinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyum değerleri verilen

modele ait şekilsel gösterim Şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. Suç ve şiddet ölçeğinin faktör yapısına ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler)

Şekil 1 incelendiğinde, ölçme aracındaki maddelerin faktör yükleri ($\lambda=0,67-0,83$ aralığında) ve hata varyans değerlerinin ($\varepsilon=0,31-0,55$ aralığında) kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Maddelerin faktör yüklerinin 0,30 ve üstü olması gizil yapının ölçülmesinde uygun madde olduklarına ve hata varyanslarının 0,90 değerinden düşük olması ise gizil yapının ölçülmesinde kabul edilebilir bir hata miktarına işaret etmektedir (Kline, 2011). Elde edilen bu bulgulara göre okullardaki suç ve şiddet olaylarının ölçülmesinde kullanılan ölçme aracından elde edilen ölçümlerin geçerliğine ilişkin kanıtların sağlandığı görülmektedir.

Suç ve şiddet ölçeğinden elde edilen ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlandıktan sonra iş yükü stresi ölçeğinden elde edilen ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen kestirimler

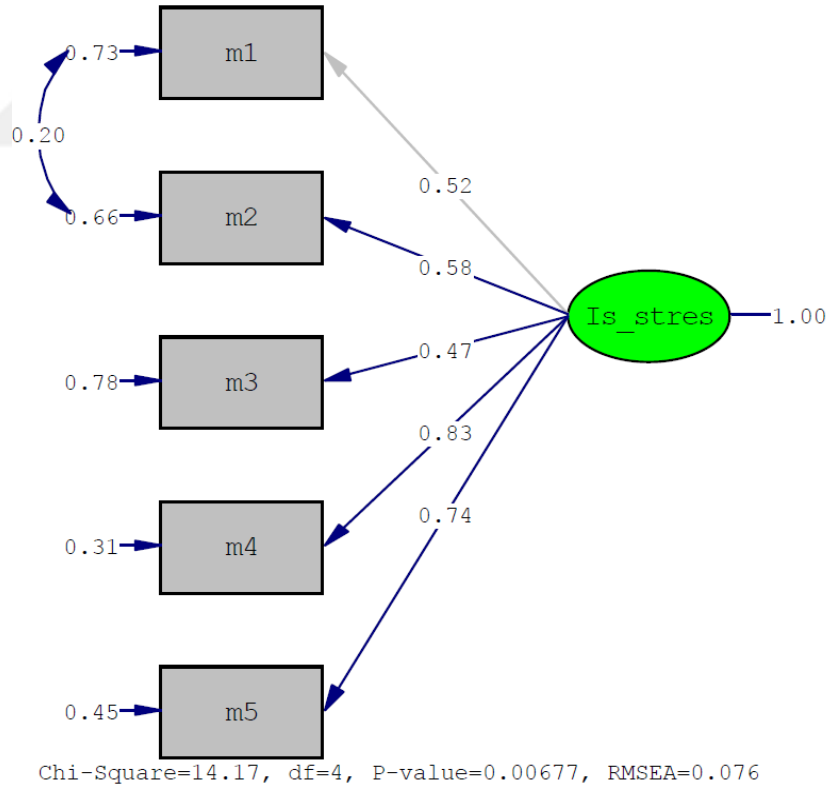
tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. İş yükü stresi ölçeği için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kestirimler
S-B χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	14,17/4=3,543
RMSEA(%90GA)	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,076 (0,036-0,120)
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,97
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,98
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,99
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,99
AGFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,90 \leq AGFI < 0,95$	0,95
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,037

Kaynak: Browne & Cudeck (1992)

Tablo 7 incelendiğinde, test edilen model veri uyumunun iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre ilgili ölçme aracının ilgili yapıya ilişkin ölçümlerinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyum değerleri verilen modele ait şekilsel gösterim Şekil 2’de verilmiştir.



Şekil 2. İş yükü stresi ölçeğinin faktör yapısına ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler)

Şekil 2 incelendiğinde, ölçme aracındaki maddelerin faktör yükleri ($\lambda=0,47-$

0,83 aralığında) ve hata varyans değerlerinin ($\epsilon=0,31-0,78$ aralığında) kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgulara göre okul müdürlerinin iş yükü stres düzeylerinin ölçülmesinde kullanılan ölçme aracından elde edilen ölçümlerin geçerliğine ilişkin kanıtların sağlandığı görülmektedir.

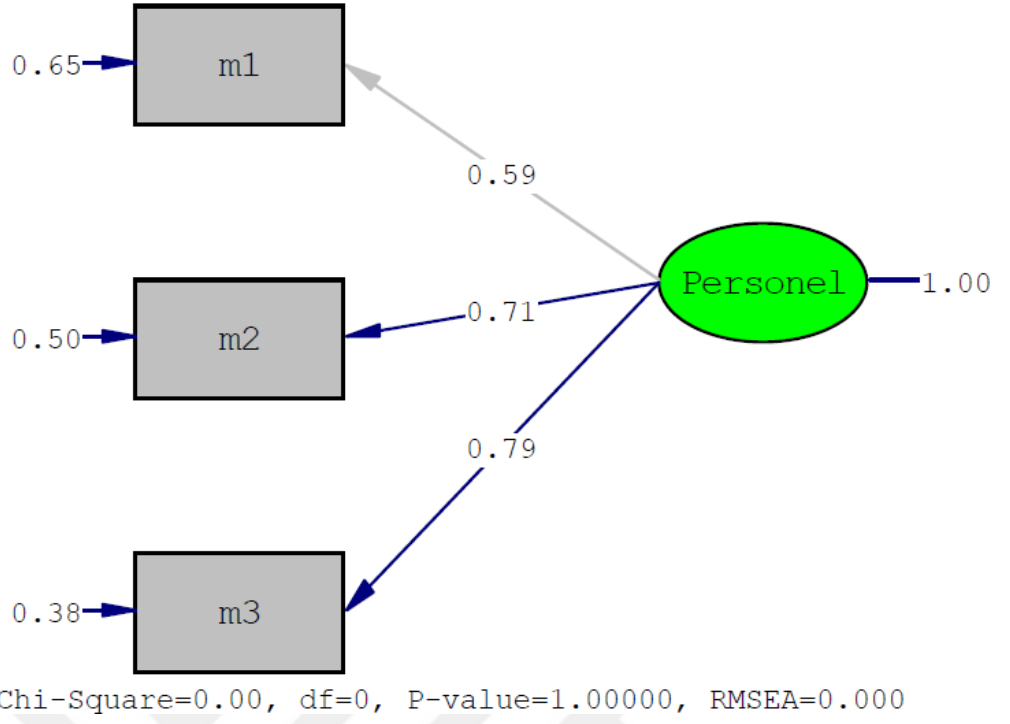
İş yükü stresi ölçeğinden elde edilen ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlandıktan sonra nitelikli personel eksikliği ölçeğinden elde edilen ölçümlerin geçerliğine kanıt sağlamak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve elde edilen kestirimler tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Nitelikli personel eksikliği ölçeği için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kestirimler
S-B χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	0,000
RMSEA(%90GA)	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA \leq 0,10$	0,000
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	1,00
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	1,00
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	1,00
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	1,00
AGFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,90 \leq AGFI < 0,95$	1,00
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,000

Kaynak: Browne & Cudeck (1992)

Tablo 8 incelendiğinde, test edilen model veri uyumunun mükemmel uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Bunun temel nedeni üç madde ile kurulan bu modelin tam tanımlanmış yapıya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Tam tanımlanmış modellerde model veri uyumuna göre karar vermek çoğu zaman yanıltıcı olacağından modelin yerel uyumu incelenmelidir. DFA’nın yerel uyumu için modifikasyon indeksleri ve standartlaştırılmış artık değerler incelenmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda modifikasyon indekslerinde 10 ve üzerinde hiç bir değer bulunmadığı ve standartlaştırılmış artık değerlerin ise %5’den az olduğu belirlendiğinden modelin yerel uyumunun da sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca şekil 3’deki yol katsayılarının da ,30’dan büyük olduğu ve gizil yapıyı yeterince açıkladıkları kabul edilmiştir. Buna göre ilgili ölçme aracının ilgili yapıya ilişkin ölçümlerinin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyum değerleri verilen modele ait şekilsel gösterim Şekil 3’de verilmiştir.



Şekil 3. Nitelikli personel eksikliği ölçeğinin faktör yapısına ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırılmış çözümler)

Şekil 3 incelendiğinde, ölçme aracındaki maddelerin faktör yükleri ($\lambda=0,59-0,79$ aralığında) ve hata varyans değerlerinin ($\varepsilon=0,38-0,65$ aralığında) kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Elde edilen bu bulgulara göre okul müdürlerinin çalıştıkları kurumdaki nitelikli personel eksikliğini ölçülmesinde kullanılan ölçme aracından elde edilen ölçümlerin geçerliğine ilişkin kanıtların sağlandığı görülmektedir.

Ölçme araçlarından elde edilen ölçümlerin geçerliğine kanıt toplandıktan sonra ölçümlerin güvenilirliğine kanıt sağlamak amacıyla Cronbach alfa ve McDonald omega katsayıları hesaplanmış ve tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Ölçme araçlarına ilişkin kestirilen güvenilirlik değerleri

Ölçme araçları	Cronbach α	McDonald ω
Suç ve şiddet	,835	,839
İş yükü stresi	,785	,788
Nitelikli personel eksikliği	,729	,738

Tablo 9 incelendiğinde, ölçme araçlarından elde edilen ölçümlerin güvenilirlik değerlerinin ,70'den büyük olduğu ve kabul edilebilir güvenilirliğe sahip olduğu görülmektedir (Salvucci vd., 1997). Sonuç olarak elde edilen güvenilirlik ve geçerlik kanıtlarına göre araştırma kapsamında kullanılan ölçme araçlarından elde edilen ölçümlerin güvenilir ve geçerli olduğu belirlenmiştir.

4.4. Veri Analizi

Veri analiz sürecinde, ilk olarak katılımcıların sosyo-demografik bilgileri için betimsel istatistik ölçüleri (frekans ve yüzde) daha sonra ise değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için korelasyon analizi ve aracılık modeli için ise yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Ayrıca her bir ölçme aracının geçerlik ve güvenilirlik kanıtları için doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa ve McDonald omega katsayıları hesaplanmıştır. Veri analizinde SPSS (versiyon 25), LISREL (8.80) ve R tabanlı Jamovi paket programları kullanılmış olup istatistiksel anlamlılık için ,05 düzeyi dikkate alınmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM

5. BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmanın problem durumuna göre oluşturulan alt problemlere

ilişkin elde edilen bulgular ve yorumlara yer verilmiştir. İlk olarak araştırmanın ilk üç alt problem için değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar incelenmiştir.

Korelasyon incelenmeden önce her bir değişkenin tek değişkenli normallik dağılımları incelenmiş ve üç değişkenin de tek değişkenli normalliği sağlamadığı bulunmuştur. Değişkenlerin normallik varsayımı sağlamamasından dolayı korelasyon tekniklerinden Spearman sıra farkları korelasyon katsayısı kullanılmış ve elde edilen korelasyon değerleri tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Değişkenler arasındaki ikili korelasyonlar

Değişkenler	1	2
1. Suç ve şiddet	--	
2. İş yükü stresi	,175*	--
3. Nitelikli personel eksikliği	,259*	,201*

$p^* < .05$

Tablo 10 incelendiğinde, araştırma kapsamındaki üç değişken arasındaki ikili korelasyonların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($p < ,05$). İlk alt araştırma problemimiz olan “Nitelikli personel eksikliği ile yöneticinin iş gücü stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusuna cevap bulmak amacıyla bu iki değişken arasındaki ikili korelasyon incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu bulunmuştur ($r = ,201$; $p < ,05$). Daha sonra ikinci araştırma sorumuz olan “Nitelikli personel eksikliği ve okullarda şiddet arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusuna cevap bulmak amacıyla bu iki değişken arasındaki ikili korelasyon incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu bulunmuştur ($r = ,259$; $p < ,05$). Son olarak üçüncü araştırma sorumuz olan “Okullarda yaşanan şiddet ile yöneticilerin iş gücü stresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki var mıdır? sorusuna cevap bulmak amacıyla bu iki değişken arasındaki ikili korelasyon incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı ve düşük düzeyde bir korelasyon olduğu

Şekil 4 incelendiğinde, kurulan ölçme modelindeki ölçme araçlarına ait maddelerin faktör yükleri ($\lambda=0,52-0,77$ aralığında) ve hata varyans değerlerinin ($\epsilon=0,40-0,73$ aralığında) kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu söylenebilir. Şekil 4 incelendiğinde nitelikli personel eksikliğine yönelik puanlardaki bir standart sapmalık artış okul müdürlerinin iş yükü stres düzeylerindeki 0,39 standart sapmalık bir artışa neden olacaktır. Elde edilen yol katsayısının karesi alındığında ($0,39 \times 0,39$) nitelikli personel eksikliği düzeyinin iş yükü stresi düzeyindeki değişimin yaklaşık %15'ini açıkladığını göstermektedir.

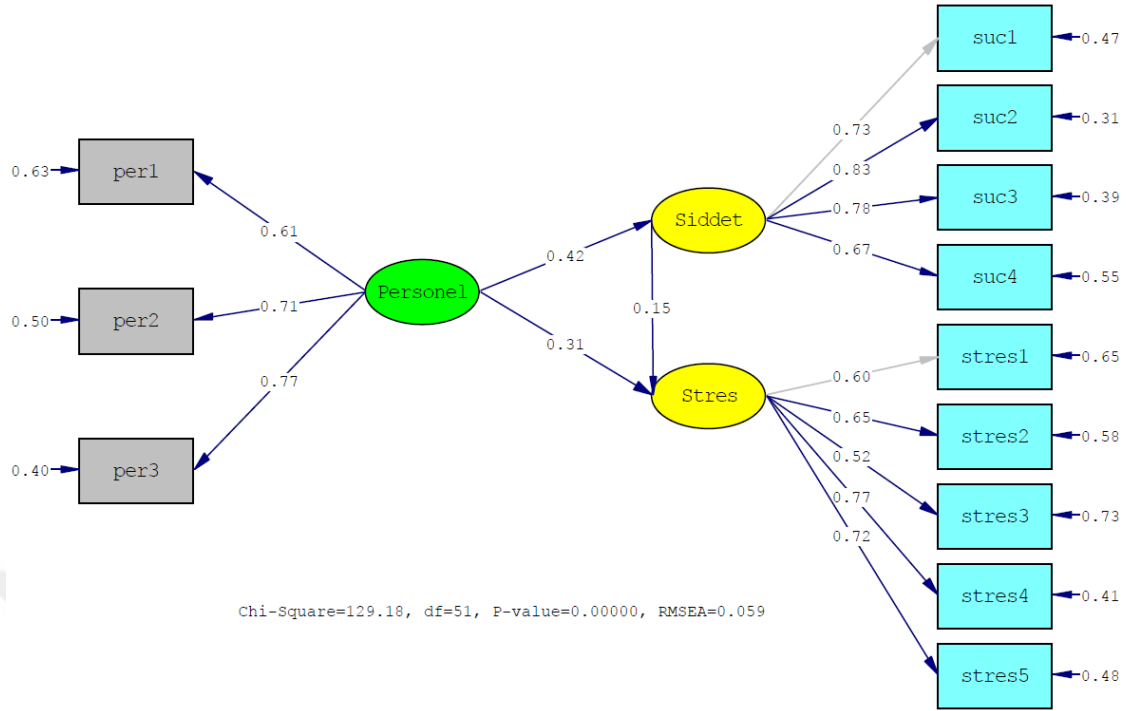
Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelendikten sonra, bu ilişkide okullardaki suç ve şiddet olaylarının aracılık rolü için aracılık model kurulmuş ve elde edilen modele ilişkin uyum değerleri tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Nitelikli personel eksikliğinin iş yükü stresi üzerindeki etkisinde okullardaki suç ve şiddetin aracılı olduğuna ilişkin kurulan model için kestirilen değerler ve uyum indekslerinin eşik değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Kestirimler
S-B χ^2 /sd	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	129,18/51 =2,53
RMSEA(%90GA)	$0 \leq RMSEA < 0,05$	$0,05 \leq RMSEA < 0,10$	0,059 (0,046-0,072)
NNFI	$0,95 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI < 0,95$	0,96
NFI	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NFI < 0,95$	0,95
CFI	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 \leq CFI < 0,95$	0,97
GFI	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	0,95
AGFI	$0,95 \leq AGFI \leq 1,00$	$0,90 \leq AGFI < 0,95$	0,92
SRMR	$0 \leq SRMR < 0,05$	$0,05 \leq SRMR \leq 0,10$	0,056

Kaynak: Browne & Cudeck (1992)

Tablo 12 incelendiğinde, test edilen model veri uyumunun iyi ve kabul edilebilir uyum değerlerine sahip olduğu bulunmuştur. Buna göre kurulan aracılı modele ilişkin ölçümlerin geçerli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Uyum değerleri verilen modele ait şekilsel gösterim Şekil 5'de verilmiştir.



Şekil 5. Aracılı modele ilişkin tanımlanan ölçme modeli (standartlaştırmış çözümler)

Şekil 5 incelendiğinde, kurulan ölçme modelindeki ölçme araçlarına ait maddelerin faktör yükleri ($\lambda=0,52-0,83$ aralığında) ve hata varyans değerlerinin ($\epsilon=0,40-0,73$ aralığında) kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Buna göre kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı bir model olduğu söylenebilir. Aracılı modele ilişkin kestirilen değerler tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Okullardaki suç ve şiddet düzeyinin aracı olduğu model için dolaylı, doğrudan ve toplam etkiler

Tip	Etki	B	SH	β	Z
Dolaylı	Personel⇒Şiddet⇒Stres	0,08	0,05	0,06	3,05**
Bileşenler	Personel⇒Şiddet	0,42	0,08	0,35	7,87***
	Şiddet⇒Stres	0,15	0,06	0,16	3,31***
Doğrudan	Personel ⇒ Stres	0,31	0,07	0,25	5,34***
Toplam	Personel ⇒ Stres	0,39	0,07	0,31	6,85***

*p < ,05, **p < ,01, ***p < ,001, SH = Standart hata

Tablo 13 incelendiğinde, okul müdürlerinin iş yükü stresi üzerinde, nitelikli personel eksikliğinin istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($\beta = ,31$; $Z = 6,85$; $p < ,05$). Bu bulguya göre nitelikli personel eksikliğine yönelik puanlarda bir standart sapmalık artış müdürlerin iş yükü stres

düzeyindeki .31 standart sapmalık artışa neden olmaktadır. Okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları bu ilişkide aracılık etme durumu için kurulan modeldeki dolaylı etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = ,06$; $Z = 3,05$; $p < ,05$). Okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları düzeyinin modele eklenmesiyle nitelikli personel eksikliği ile iş yükü stresi arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu fakat kısmen düştüğü tespit edilmiştir ($\beta = ,25$; $Z = 5,34$; $p < ,05$). Hem dolaylı etkiye ait yol katsayısının hem de doğrudan etkiye ait yol katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olması okullardaki suç ve şiddet düzeyinin müdürlerin iş yükü stresi ile nitelikli personel eksikliği arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğunu göstermektedir.



ALTINCI BÖLÜM

6. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde; araştırmadan elde edilen bulgu ve yorumlar doğrultusunda problem ve alt problemlere dair tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

6.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, Türkiye’deki liselerde görev yapan okul yöneticilerinin sahip oldukları iş yükü stres düzeyleri ile çalıştıkları kurumlardaki nitelikli personel eksikliği arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve bu ilişkide okullarındaki yaşanan suç ve şiddet düzeylerinin aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda kurulan hipotezlere ilişkin sonuçlar ve bu sonuçların alanyazın bağlamında tartışılması sırasıyla verilmiştir.

İlk olarak araştırma kapsamındaki değişkenlerin istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye sahip olma durumları için korelasyon analizi yapılmış ve değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre yöneticilerin sahip olduğu iş yükü stresi ile okullarındaki nitelikli personel eksikliği arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Anlamlı bulunan bu ilişkiye dayalı kurulan model incelendiğinde, okullardaki nitelikli personel eksikliği artıkça yöneticilerin iş yükü stres düzeyleri artmaktadır. Çetin (2019) tarafından yapılan araştırmada, öğretmenlerin yönetsel süreçler ve işleyiş ile mevzuat konularındaki bilgi eksikliklerinin okul müdürlerinin iş yükü streslerini artırdığı belirtilmiştir. Benzer olarak TALIS (2018) Türkiye raporu incelendiğinde, okul müdürlerine göre nitelikli eğitimin önündeki en önemli nedenler; destek personel eksikliği, özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilere ders verme yetkinliği bulunan öğretmenlerin eksikliği ve nitelikli personel eksikliği olduğu tespit edilmiştir. Buna göre okul yöneticisinin iş yükü stres düzeyinin artmasında nitelikli personel eksikliğinin önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Elçevik (2009) tarafından yapılan araştırmada, okul yöneticilerine personelin gerekli nitelikli işgücüne sahip olmamasından kaynaklanan sorunlar hakkında düşünceleri sorulmuş ve okul yöneticileri nitelikli iş gücüne sahip olmayan bireylerin işlerini zamanında bitiremediklerini ve düşük kalitede

yaptıklarını, ayrıca işlerini yaparken kendilerini daha fazla yorduklarını belirtmiştir. Sonuç olarak okul yöneticilerin sahip oldukları iş yükü stresi üzerinde nitelikli personel eksikliğinin etkili olduğu tespit edilmiştir. Alanyazın ile araştırmanın ulaştığı sonuçların birbirini desteklediği görülmektedir.

Okullardaki nitelikli personel eksikliği ile okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar verilir alanyazın ile tartışılması yapıldıktan sonra, araştırma kapsamındaki diğer bir hipotez olan okullardaki nitelikli personel eksikliği ile okullarda yaşanan suç ve şiddet sıklığı arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar sunulmuştur. Araştırma kapsamında okullardaki nitelikli personel eksikliği ile okullarda yaşanan suç ve şiddet sıklığı arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Demirtaş ve Ersözlü (2007) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin işbirlikçi liderlik, öğretmen iş birliği, mesleki gelişme, amaç birliği ve mesleki destek gibi kişisel faktörlerinin artması öğrencilerdeki şiddet yönelimli davranışların azalmasına destek sağladığı tespit edilmiştir. Miller (1994) tarafından yapılan çalışmada da okulun fiziksel yetersizlikleri, disiplin kuralları, öğrenci-öğretmen veya okul yönetimi-öğrenci ilişkilerindeki yetersizlikler, adaletli olmayan uygulamalar, öğrenci özgürlüğünün sınırlandırılması ile okullarda yaşanan suç ve şiddet olayları arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Seferoğlu (2004) tarafından yapılan çalışmada, okullardaki suç ve şiddet olaylarının azalması okul başarısını artırdığı bulunmuştur. Bu sonuca göre nitelikli personel eksikliğinin azaltılması okullardaki suç ve şiddet sıklığını da azaltmaktadır. Okuldaki nitelikli personel öğrencilerin ihtiyaçlarını fark edebilmesi için onları izlemesi gerekir ve bu süreçte diğer öğrencileri etkilemeden bütün öğrencilerden bağımsız bir şekilde öğrenme engellerini ortadan kaldırarak tüm olası destekleri beraberinde getirilmesi gerekmektedir (Saliceti, 2015). Böylelikle okul ortamında ortaya çıkabilecek suç ve şiddet sıklığını önleyebilir. Tüm bu bulgular bir okul ortamında nitelikli personelin varlığının suç ve şiddet yaşanma sıklığı üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır.

Okullardaki nitelikli personel eksikliği ile okul ortamında yaşanan suç ve şiddet sıklığı arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar verilir alanyazın ile tartışılması yapıldıktan sonra, araştırma kapsamındaki diğer bir hipotez olan okul yöneticilerinin sahip oldukları iş yükü stresi ile okul ortamında meydana gelen suç ve şiddet sıklığı

arasındaki ilişkiye yönelik sonuçlar sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre okul yöneticilerinin sahip oldukları iş yükü stres düzeyleri ise görev yaptıkları okul ortamındaki suç ve şiddet sıklığı arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre okul ortamında yaşanan suç ve şiddet sıklığı arttığında okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeyleri de artmaktadır. Bu sonuca yönelik yapılan alanyazın incelendiğinde benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Hoşgörür ve Orhan (2017) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin kendi okullarında birçok şiddet unsuru ile karşı karşıya kaldıkları ve bu durumu çözmek için öğretmenleri bilgilendirme, öğrencilerle birlikte kurallar belirleme, riskli alanları denetim altında tutma ve öğrenci velileri ile iletişim kurma gibi birçok yola başvurdukları ve bu durumdan dolayı da iş yükü stres düzeylerinin arttığı bulunmuştur. Karakütük vd. (2017) tarafından yapılan araştırmada ise okul yöneticileri görev yaptıkları okulda öğrenciler arasındaki suç ve şiddet olaylarını belirlemek ve önlemek amacıyla “güvenlik kamera sistemi” ve “internet üzerinden okul dışından da okulu gözleyebilmeyi sağlayan kamera sistemi” kullanılmıştır. Bu sistemler hakkında öğretmen, öğrenci ve veli bilgilendirmeleri yapılmıştır. Bu sonuca göre okul yöneticilerin okuldaki görev ve sorumluluklarına ilave olarak bu görevlerin de eklenmesi okul yöneticilerin iş yükü stres düzeyini artırmaktadır. Okul içerisinde öğrencilerin güvenliğinin korunmasına yönelik risklerin belirlenerek gerekli önlemlerin alınması okul müdürlerinin temel sorumluluğu ve görevidir (Yıldırım, Akan & Çiftçi, 2018) ve aşırı sorumluluk duygusunun kişide yarattığı stres ilişkisi incelendiğinde sonuç olarak aralarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Balgalmış, 2007).

Araştırma kapsamındaki okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeyleri, nitelikli personel eksikliği ve okul ortamında yaşanan suç ve şiddet sıklığı arasındaki ilişkiler incelenip tartışıldıktan sonra, iş yükü stresinin bağımlı değişken, nitelikli personel eksikliğinin bağımsız değişken ve okuldaki yaşanan suç ve şiddet sıklığının aracı değişken olduğu model kurulup test edilmiştir. Test edilen modelin sonuçları incelendiğinde, okul ortamında yaşanan şiddet sıklığının okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeyi ile nitelikli personel eksikliği arasındaki ilişkide kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir. Buna göre okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeylerinin artmasında tek başına nitelikli personel eksikliğinin olmadığı ayrıca

okul ortamında yaşanan suç ve şiddet olaylarının da bu duruma kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuç okul ortamında yaşanan suç ve şiddet olaylarının önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar özetlendiğinde;

- ✓ Okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeyleri üzerinde okullarındaki nitelikli personel eksikliği etkili bir değişken olduğu bulunmuştur.
- ✓ Okuldaki nitelikli personel eksikliği okul ortamında yaşanan suç ve şiddet sıklığını artırdığı tespit edilmiştir.
- ✓ Okul ortamında yaşanan suç ve şiddet olayları artıkça okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeylerinin de arttığı bulunmuştur.
- ✓ Son olarak okul yöneticilerinin iş yükü stres düzeyleri ile nitelikli personel eksikliği arasındaki ilişkide okul ortamında yaşanan suç ve şiddet olayları kısmi aracılık rolüne sahip olduğu tespit edilmiştir.

6.2. Öneriler

Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlardan hareketle gelecekte yapılacak araştırmalara ve uygulayıcılara bazı önerilerde bulunulmuştur.

Okullarımızdaki eğitim kalitesinin artırılması ve okul yöneticilerinin daha az iş yükü stresine maruz kalmalarını sağlamak amacıyla okullarda görev yapan, öğretmen ve diğer personellerin nitelikli hale dönüştürmeleri için hizmet içi eğitim seminerleri düzenlenmelidir. Bu hizmet içi eğitim seminerlerinde etkili okul ve sınıf yönetimleri üzerinde özellikle durulmalıdır.

Okullarda görev yapan personellerin nitelikli hale getirilmesi aynı zamanda okul ortamında yaşanan suç ve şiddet olaylarının da azalmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda suç ve şiddet olayları daha fazla yaşanan okulların belirlenip burada görev yapan personellerin nitelikli hale dönüştürülmesi öncelikli olmalıdır. Şayet personel niteliği artırılamıyorsa nitelikli personellerin bu okullara görevlendirilmesi sağlanmalıdır.

Okullardaki suç ve şiddet olaylarının azaltılması için ek önlemler alınmasına yönelik okul yöneticilerine yardımcı olacak nitelikli personel aktarımı yapılmalıdır.

Eğitim kalitesinin artırılmasında en önemli nedenlerden biri okul ortamındaki suç ve Şiddet unsurlarının olduğu dikkate alındığında bu durumun okul başarısı için hayati önem taşıdığı tüm okul personeline fark ettirilmelidir.



KAYNAKÇA

- Açıköz, K. (1994). *Eğitimde etkili yönetici davranışları*. Kanyılmaz Matbaası.
- Adebayo, D. O. (2006). Workload, social support, and work-school conflict among Nigerian nontraditional students. *Journal of Career Development*, 33(2), 125-141.
- Akbaba-Altun, A. S. & Kirkit, G. (2005). Okul yöneticilerinin basındaki imajı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 41, 24-46.
- Akbaba-Altun, S. (2009). İlköğretim öğrencilerinin akademik başarısızlıklarına ilişkin veli, öğretmen ve öğrenci görüşlerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 567-586.
- Akdemir, A., Girgin, S. ve Girgin, Ü. (2021). İlkokul müdürlerinin iş stresi hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 58, 363-382.
- Aktepe, V. (2005). Eğitimde bireyi tanımanın önemi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(2), 15-24.
- Altinkurt, Y. (2007). *Eğitim örgütlerinde stratejik liderlik ve okul müdürlerinin stratejik liderlik uygulamaları*. [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Argon, T., & Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(2), 159-179.
- Atasoy, M., & Altun, M. (2018). Sınıf yönetiminde karşılaşılan bazı örnek olaylar. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 2(2), 42-50.
- Atıf Erkuş, S., Aydın, K., Dağhan, S., Erkuş, S., Yavaş, M., & Sezgin, İ. (2021). Göreve yeni başlayan ilköğretim müdürlerinin karşılaştıkları yönetsel sorunların incelenmesi. *The Journal of International Education Science*, 8(29), 221-247.
- Atiker, M. (2015). *Nitelikli işgücünün işletmelerin rekabet gücü üzerindeki etkisi ve Konya otomotiv yan sanayi örneği* [Yüksek lisans tezi]. Karatay Üniversitesi.
- Avcı, R. & Gürçay-Sonay, (2010). Şiddet davranışı gösteren ve göstermeyen ergenlerin ailelerinin aile işlevleri, öfke ve öfke ifade tarzları açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10, 45-76.
- Ayan, S. (2006). Şiddet ve fanatizm. *C. Ü. İktisadi İdari Bilimler Dergisi*. 7(2), 191-209.
- Balcı, A. (2005). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. Tekağaç Basım.
- Balgalmış, E. (2007). *Eğitim yöneticilerinin düşünme stilleri ile başa çıkma davranışları arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yönetim*. Gül Yayınevi.
- Başçılar, M., & Taşci, A. (2018). İş yükü ve iş tatmini arasındaki ilişki: sosyal hizmet uzmanları üzerine bir araştırma. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (4), 330-344.
- Bayar, A. (2016). Challenges facing principals in the first year at their schools. *Universal*

Journal of Educational Research, 4(1), 192-199.

- Bilen, M. (1996). *Plandan uygulamaya öğretim*. Yargı Yayınevi.
- Bozkurt, S., & Aslanargun, E. (2015). Öğretim sürecinin yönetimi ve öğrenci başarısının değerlendirilmesine yönelik okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışları. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (11), 151-174.
- Burkay, S. (2008). Teorik çerçevede suç. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 2(4), 1-15.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Pegem Yayınları.
- Bush, T. (1986). *Theories of educational management*. Harper and Row.
- Cafoğlu, Z. (1995). Okulların güçlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(4), 549-557.
- Cain B. (2007). A review of the mental workload literature. *Defence Research and Development Canada Toronto Human System Integration Section*, 2, 1-34
- Can Yaşar, M., İnal Kızıltepe, G. & Kandır, A. (2014). Öğretmen adaylarının çocuklardaki fiziksel istismar belirtilerine ilişkin farkındalıkları. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 7(3), 286- 303.
- Can, N. (2013). *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. Pegem Akademi.
- Cereci, C. (2016). *Okul yöneticilerinin yönetsel sorumluluklarını yerine getirirken yaşadıkları sorunlara ve sorumluluklarının hukuksal sonuçlarına ilişkin görüşleri* [Doktora tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Cinkir, S. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin sorunları: sorun kaynakları ve destek stratejileri. *İlköğretim Online*, 9(3), 1027-1036.
- Cole-Henderson, B. (2000). Organizational characteristics of schools that successfully serve low-income urban African American students. *Journal of Education for Students Placed at Risk (JESPAR)*, 5(1-2), 77-91.
- Çalık, T., Kurt, T., & Çalık, C. (2011). Güvenli okulun oluşturulmasında okul iklimi: kavramsal bir çözümleme. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 1(4), 73-84.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Pegem A.
- Çelikten, M., Şanal, M. & Yeni, Y., (2005). Öğretmenlik mesleği ve özellikleri. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 207-237.
- Çetin, Ş. (2019). Okul müdürlerinin karşılaştığı sorunlar: nitel bir inceleme. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 27(4), 1637-1647.
- Çınkır, Ş. ve Karaman-Kepenekçi, Y. (2003). Öğrenciler arası zorbalık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 34, 236-253.
- Çubukçu, Z., & Dönmez, A. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okuldaki şiddet üzerine görüşleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(40), 89-108.
- Delice, O. E., & Arslan, M. M. (2018). Koruyucu güvenlik önlemlerine yönelik okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1),

54-71.

- Demirbolat, A. (2000). *Sınıf yönetimi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Demirtaş, H., & Özer, N. (2014). Okul müdürlerinin bakış açısıyla okul müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Demirtaş, H., Üstüner, M. ve Özer, N. (2007). Okul yönetiminde karşılaşılan sorunların öğrenci ve okul ile ilgili değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 421-455.
- Demirtaş, Z. & Ersözlü, A. (2007). Okul kültürü ile öğrencilerin şiddete başvurma davranışları arasındaki ilişkiler. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 178-189.
- Deniz, A. (2013). *Okullarda güç mesafesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki* [Yüksek lisans tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Diktaş, A. (2021). Okul yöneticilerinin eğitim öğretim sürecinde karşılaştıkları güncel sorunlar. *Journal of International Social Research*, 14(80), 58-79
- Dönmezer, S. (1994). *Kriminoloji*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Dunn, Martin (1999). Critical elements in school security. *American School & University*, 71(11), 13-16.
- Durdağı, A., Şener, N., Başar, M., & Şen, B. (2016). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerilerinin okul yöneticisi görüşlerine göre değerlendirilmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 71-88.
- Durmuş, E. & Gürkan, U. (2005). Lise öğrencilerinin şiddet ve saldırganlık eğilimleri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(3), 253-269.
- Dursun, Y. (2011). Şiddetin izini sürmek: şiddet nedir?. *FLSF Felsefe ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 12, 1-18.
- EğİN, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Elçevik, M. A. (2009). *Ankara ili meslek liselerinde çalışan eğitimci olmayan personelin yaşadığı sorunlar ve çözüm önerileri* [Yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Elmacı, F. (2009). Çocukların korunması ve refahlarının artırılmasında okulun rolü: İngiltere örneği. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(1), 69-84.
- Emirgil, B. F. (2009). Yeni meslekçi eğitim yaklaşımı ve yeni meslekçi paradigmaların Türkiye'deki yansımaları olarak "MEGEP". *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56(1), 576 - 600.
- Erkol, H. (2019). Öğrencilerin bakış açısıyla öğretmenlerin istenmeyen davranışları. *Gazi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(3), 81-96.
- Farrington, D.P. (1993). Understanding and preventing bullying. *Chicago Journals*, 17(1), 381- 458.
- Fıncıoğulları Bige, E. (2014). *İlkokul müdürlerinin ders denetimleri ile ilgili öğretmen görüşleri*. [Yüksek lisans tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Furlong, M., & Morrison, G. (2000). The school in school violence: Definitions and facts.

- Journal of Emotional and Behavioral Disorders*, 8, 71–81.
- Furniss, C. (2000). Bullying in schools: it's not a crime - is it. *Education and The Law*, 12(1), 9-29.
- Gökler R. (2009). Okullarda akran zorbalığı. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2), 511- 537.
- Güçlü, N.(2000). Okula dayalı yönetim. *Milli Eğitim Dergisi*, 148, 23-29.
- Güleç-Aslan, Y., Özbey, F., Sola-Özgüç, C., & Cihan, H. (2013). Vaka araştırması: özel eğitim alanında çalışan öğretmenlerin sorunları ve ihtiyaçları. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar*, 7(31), 639-654.
- Gümüştekin, G. E., & Öztemiz, A. B. (2005). Productivity and performance interaction with stress of organizations. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güneş, A. M. (2020). İlkokul müdürlerinin okul yönetimlerinde öğretmenlerin etkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(1), 23-50.
- Gürbüz, R., Erdem, E., & Yıldırım, K. (2013). Başarılı okul müdürlerinin özellikleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 167-179.
- Güven, S. & Karşlı, M. D. (2014). Sınıf yönetiminin etkililiğini etkileyen faktörlere ilişkin okul müdürlerinin görüşleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 1-24.
- Güzel, N. G. (2006). *Yükseköğretimde turizm eğitimi ve hizmet kalitesi* [Doktora tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Hatiboğlu, E. & Radmard, S. (2015). İlk ve ortaokul yöneticilerinin stres kaynaklarının ve stres yönetimi stillerinin incelenmesi. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(7), 51-72.
- Helvacı, M. A., & Aydoğan, İ. (2011). Etkili okul ve etkili okul müdürüne ilişkin öğretmen görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 41-60.
- Hoşgörür, V., & Orhan, A. (2017). Okulda zorbalık ve şiddetin nedenleri ve önlenmesinin yönetimi (Muğla merkez ilçe örneği). *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(24), 859-880.
- Hwang, J., Lee, J. J., Park, S., Chang, H., & Kim, S. S. (2014). The impact of occupational stress on employee's turnover intention in the luxury hotel segment. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 15(1), 60-77.
- Işık, H. (2009). Okul güvenliğinin boyutlarına ilişkin kavramsal bir analiz. *İlköğretmen Dergisi*, 25(1), 26-31.
- Işık, H. (2017). Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi. Ortaokullarda okul kültürünün incelenmesi. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, 9(3), 61-71.
- İbicioğlu, C. (1999). *İlköğretim okulu yöneticilerinin kültürel liderlik davranışları* [Yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.
- İçli, T. (1993). *Türkiye'de suçlular*. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Kültür Merkezi Yayını.

- İnandı, Y., (2008). Resmi ilk ve ortaöğretim okulları müdürlerinin okullarındaki kriz durumlarına ilişkin yaklaşımlarının değerlendirilmesi. *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10, 36-55.
- Jimerson, S. R., Swearer, S. M., & Espelage, D. L. (2009). International scholarship advances science and practice addressing bullying in schools. *Handbook of bullying in schools: An international perspective*, 1-6.
- Karabacak, G. (2010). *İş gören kişilik özelliklerinin iş stresi üzerine etkisi* [Yüksek lisans tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Karacaoğlu, Ö. C. (2008). Öğretmenlerin yeterlilik algıları. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 70-97.
- Karakütük, K. & Özdoğan Özbal, E. (2019). Eğitim yöneticilerinin yaşadıkları sorunlar ile sorun çözmeye kullandıkları teknikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 33-60.
- Karakütük, K., Özbal, E. Ö., & Sağlam, A. (2017). Okul yönetiminde okul güvenliğini sağlamak için yapılan uygulamalar konusunda öğretmen ve okul müdürlerinin görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 1214-1232.
- Karaman-Kepenekçi, Y., & Çinkır, Ş. (2003). Öğrenciler arası zorbalık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 34, 236-253.
- Karip, E. (2004, Ocak, 25-27). *Eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi ile ilgili politikalar ve uygulamalar* [Sözel sunum]. Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu. Antalya, Türkiye.
- Kazu, İ. Y., & Yenen, E. T., (2015). Öğretmen yetiştirme sisteminde öğretmenlik uygulamalarının temel alındığı bir model önerisi. *Researcher Social Science Studies*, 3(5), 26-26.
- Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), 31.
- Kılıç, Y., & Yılmaz, E. (2019). İçsel, dışsal ve yönetsel faktörler bağlamında öğretmen motivasyon ölçeği'nin geliştirilmesi. *Eğitim Kuram ve Uygulama Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 77-91.
- Kocacık, F. (2001). Şiddet olgusu üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-7.
- Korkmaz, M. (2005). Okul yöneticilerinin yetiştirilmesi: sorunlar – çözümler ve öneriler. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(3), 237-252.
- Kozikoğlu, İ., & Bekler, Ö. (2019). Öğretmenlerin mesleki değerlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 17(38), 171-206.
- Kutlu, H. A. (2010). Muhasebe eğitiminin, nitelikli işgücü yetiştirme açısından değerlendirilmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (46), 232-246.
- Küçükahmet, L. (2002). *Öğretimde planlama ve değerlendirme*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kütük, Ö. (2008). *Liselerde okul güvenliğine yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Lewis, R. (2001). Classroom discipline and student responsibility: The students'

- view. *Teaching and Teacher Education*, 17(3), 307-319.
- Limber, S. P. (2012). The Olweus bullying prevention program: An overview of its implementation and research basis. *Handbook of School Violence And School Safety*, 373-385.
- Madenoglu, C. (2010). *Eğitim Örgütü Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan ilişkisi*. [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Marzano, R. J., Marzano, J. S., & Pickering, D. (2003). *Classroom management that works: research-based strategies for every teacher*. ASCD.
- MEB. (2006). *Özel Eğitim rehberlik ve danışma hizmetleri genel müdürlüğü okullarda şiddetin önlenmesi genelgesi*. Erişim adresi https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_10/08101631_okullardaiddetinnlenmesigenelgesi.pdf
- Memduhoğlu, H. B. (2007). Türk eğitim sisteminde okulların yönetimi ve yöneticilerin yetiştirilmesi sorunsalı. *Milli Eğitim Dergisi*, 176, 86-97.
- Miller, G. E. (1994). School violence mini series impression sand implications. *School Psychology Review*, 23(2), 257-261.
- Moeller, T. G. (2001). *Youth aggression and violence: a psychological approach*. Lawrence Erlbaum Associates.
- OECD. (2019). *TALIS 2018 Technical Report*. Erişim adresi https://www.oecd.org/education/talis/TALIS_2018_Technical_Report.pdf
- Onural, H. (2005). Üst düzey eğitim yöneticilerinin eğitim yönetimi alanındaki yeterlik sorunu ve nedenleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 41(41), 69-85.
- Ögel, K., Tarı, I., & Eke, C. Y. (2006). *Okullarda suç ve şiddeti önleme klavuzu*. Yeniden Yayınları.
- Öğrüş-Ildız, G. (2009). *İnşaat firmalarında proje müdürlerinin iş yükü, iş stresi, iş tatmini ve motivasyon ilişkisi*. [Doktora tezi]. İstanbul Kültür Üniversitesi.
- Öğülmüş, S. (1995). *Okullarda şiddet ve saldırganlık*. Ankara Üniversitesi.
- Örücü, D., & Şimşek, H. (2011). Akademisyenlerin gözünden türkiye’de eğitim yönetiminin akademik durumu: nitel bir analiz. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 167-197.
- Özcebe, H., Çetik, H. & Üner, S. (2006, Mart, 28-30). *Adölesanlarda şiddet davranışları [Sözlü Sunum]*. Şiddet ve Okul: Okul ve Çevresinde Şiddete Yönelik Alınabilecek Tedbirler Sempozyumu, İstanbul, Türkiye
- Özdemir, D. (2015). *Sosyal bilgiler dersinin düşünme becerilerini kazandırma düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri*. [Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Özdil, İ. (1973). *Eğitimde yeniliğe doğru*. Mesleki ve Teknik Öğretim Kitapları.
- Özer, N. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğrencilerinin okul güvenliğine ilişkin algıları* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. İnönü Üniversitesi.

- Özkahraman, İ. (2014). *Öğretmen yetkinlik ölçeğinin Türkçe uyarlaması*. [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Özkan, M., & Arslantaş, H. İ. (2013). Etkili öğretmen özellikleri üzerine sıralama yöntemiyle bir ölçekleme çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 311-330.
- Özmen, F., & Kömürlü, F. (2010). Eğitim örgütlerine yönetici seçme ve atamada yaşanan sorunlar ve yönetici görüşleri temelinde çözüm önerileri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 25-33.
- Öztürk, İ., & Balcı, A. (2014). Millî eğitim bakanlığının 652 sayılı kanun hükmünde kararname ile yeniden yapılandırılmasına ilişkin Ankara ili kamu ilköğretim ve ortaokul yöneticilerinin görüşleri. *Journal of Educational Sciences Research*, 4(1), 213-241.
- Pişkin, M. (2002). Okul zorbalığı: tanımı, türleri, ilişkili olduğu faktörler ve alınabilecek önlemler. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 2(2), 531- 562.
- Pişkin, M. (2003, Temmuz, 9-11). *Okullarımızda yaygın bir sorun: akran zorbalığı* [Sözlü sunum]. VII. Ulusal PDR Kongresi, Malatya, Türkiye
- Poore, P. (2005). School culture: the space between the bars; the silence between the notes. *Journal of Research in International Education*, 4(3), 351-361.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: what we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764-770.
- Rauth, M., & Bowers, G. R. (1986). Reactions to induction articles. *Journal of Teacher Education*, 37(1), 38-41.
- Rigby, K. (2008). *Children and bullying: how parents and educators can reduce bullying at school*. Blackwell Publishing.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior*. Prentice-Hall.
- Rosenholtz, S. J. (1985). Political myth about education reform: lessons from research on teaching. *Phi Delta Kappan*, 66(5), s. 349-355.
- Saka, F. (2007). *Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumu müdürlerinin karşılaştıkları yönetim hizmetleri sorunları* (Ankara ili örneği) [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Saliceti, F. (2015). Bullies and victims: a charming education to cope with distress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, (197), 1161-1165.
- Salvucci, S., Walter, E., Conley, V., Fink, S., & Saba, M. (1997). *Measurement error studies at the national center for education statistics*. Synectics for Management Decisions.
- Sarice, S. (2006). *İlköğretim okulu müdürlerinin okul yönetiminde karşılaştıkları yönetsel sorunlar*. [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- Sarpkaya, P. Y. (2021). Okul müdürü olmanın anlamı üzerine bir olgu bilim çalışması. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 1785-1822.
- Seferoğlu, S. S. (2004). Öğretmen yeterlilikleri ve mesleki gelişim. *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 58, 40-45.

- Sergiovanni T. J., Burlingame, N., Coombs, F. S., & Thurston, P. W. (1987). *Educational governance and administration*. PrenticeHall Inc.
- Spector, P. E., Dwyer, D. J., & Jex, S. M. (1988). Relation of job stressors to affective, health, and performance outcomes: a comparison of multiple data sources. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 11.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, 29(3), 379-387.
- Stolp, S. & Smith, S. (1995). *Transforming school culture: stories, symbols, values & the leader's role*. ERIC Clearinghouse on Educational Management.
- Sümbül, M. (1996). Öğretmen niteliği ve öğretimdeki rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(8), 597-608.
- Swearer, S. M., Song, S. Y., Cary, P. T., Eagle, J. W., & Mickelson, W. T. (2001). Psychosocial correlates in bullying and victimization: The relationship between depression, anxiety, and bully/victim status. *Journal of Emotional Abuse*, 2(2-3), 95-121.
- Şahan, G. (2018, Nisan, 26-28). *Etkili okul müdürlerinin özellikleri* [Sözlü sunum]. II. Uluslararası Sınırsız Eğitim ve Araştırma Sempozyumu, Muğla, Türkiye.
- Şahin, M. (2012). Eğitimi ve okulu etkileyen bazı sosyal değişimlerin kavramsal çözümlemesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 42(194), 132-148.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürü ile değer sistemlerine ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-83.
- Şata, M. (2020). *Nicel araştırma yaklaşımları*. E. Oğuz. (Ed.), Eğitimde araştırma yöntemleri (1.baskı) içinde (s. 77-90). Eğiten Kitap Yayınları.
- Tanşu, M. (2009). *Örgütsel stres kaynakları ve iş tatmini arasındaki ilişkinin incelenmesi ve sağlık sektöründe bir uygulama* [Yüksek lisans tezi]. Yıldız Teknik Üniversitesi.
- Taşar, H. H. (2019). Eğitimde şiddet ve şiddeti azaltma. *Erciyes İletişim Dergisi*, 6(2), 899-912.
- TEDMEM. (2019). *2018 eğitim değerlendirme raporu (TEDMEM Değerlendirme Dizisi 5)*. Erişim adresi <https://tedmem.org/yayin/2018-egitim-degerlendirme-raporu>
- Terzi, Ş. (2007). Okullarda yaşanan şiddeti önleyici bir yaklaşım: kendini toparlama gücü. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*, 3(12), 73-82.
- Tezcan, M. (1994). *Eğitim sosyolojisi*. Zirve Ofset.
- The Holmes Group (1996). *Tomorrow's teachers: a report of the holmes group*. The Holmes Group.
- Timms, C., Graham, D., & Cottrell, D. (2007). "I just want to teach": queensland independent school teachers and their workload. *Journal of Educational Administration*, 45(5), 569-586.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2007). Cultivating principals' self-efficacy: Supports that matter. *Journal of School Leadership*, 17(1), 89-114.
- Turan, S. (2007). *Bir insan olarak okul müdürü*. Pegem A Yayıncılık.

- Turan, S. (2010). *Eğitim yönetimi*. Nobel yayıncılık
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi*. Seğkin Yay.
- Ural, A. (2002). Okul müdürlerinin yönetsel stres kaynakları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2(3), 74-84.
- nl, A., Evcin, U., Yılmaz, H. B., & Dalkılıç, A. (2013). İstanbul devlet liselerinde suç ve Şiddet yaygınlığı: okul türlerinin karŐılaŐtırılması. *Anatolian Journal of Psychiatry/Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14(2), 152-160.
- nsal, A. (1996). GeniŐletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi. *Cogito*. sayı 6(7), 29-36.
- stner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum lęeđinin geçerlik ve güvenirlik ęalıŐması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 45(45), 109-127.
- WHO. (2022). *Violence prevension alliance*. Erişim adresi <https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/about>
- Yaşar, M. R., & Amaç, Z. (2018). Öğretmen adaylarının dezavantajlı öğrencilere eğitim verme deneyimleri: zorluklar ve fırsatlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 611-634.
- Yavuzer, Y. (2011). Okullarda saldırganlık/Şiddet: okul ve öğretmenle ilgili risk faktörleri ve nleme stratejileri. *Milli Eğitim*, 192, 43-61.
- Yavuzer, Y., Gundogdu, R., & Dikici, A. (2008). Teachers' perceptions about school violence in one Turkish city. *Journal of school violence*, 8(1), 29-41.
- Yeşil, A. (2018). Örgütlerde değişimin önemi ve değişim yönetimi üzerine kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(5), 307-323.
- Yıldırım, İ., Akan, D., & iftçi, M. (2017). Ortaokul müdürlerine göre okul güvenliğine yönelik tehditler ve ęzm nerileri. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 135- 156.
- Yılmaz, V., & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: yüksek hızlı tren iŐletmeciliđi üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İŞletme Dergisi*, 14(2), 517-534.
- Young, D. (1999). *Schools, safety and our children*. American Association of School Administrators-Leadership News.
- Yurdakul, İ. H., & Soyuçok, M. (2016). Sınıf ğretmeni adaylarının Şiddet gören öğrencilere yönelik alınacak önlemlere ve eğitim uygulamalarına ilişkin görüş ve düşünceleri. *Journal of World of Turks*, 8(2), 285-307
- Zaim, H. (2005). Yeni gelişmeler ıŐıđında bilgi işi ve bilgi iŐiŐisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 1(49), 589 - 609.

EKLER

Ek 1. Nitelikli Personel eksikliği ölçeği

Aşağıdaki ifadeler okulunuzu düşündüğünüzde ne ölçüde geçerlidir?	Hiç	Kısmen	Oldukça	Çok fazla
1. Özel gereksinimli öğrencilere eğitim verme yetkinliğine sahip öğretmen eksikliği	1	2	3	4
2. Çok kültürlü veya çok dilli bir ortamda öğrencilere eğitim verme yetkinliğine sahip öğretmen eksikliği	1	2	3	4
3. (Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı evlerden gelen) öğrencilere ders verme yetkinliğine sahip öğretmen eksikliği	1	2	3	4

Ek 2. Okullardaki Suç ve Şiddet Ölçeği

Okulunuzu düşündüğünüzde, öğrenciler arasında aşağıdakiler ne sıklıkla oluyor?	Hiçbir zaman	Bir aydan az	Her ay	Her hafta	Her gün
1. Vandalizm ve hırsızlık	1	2	3	4	5
2. Öğrenciler arasında tehdit veya zorbalık (veya diğer sözlü taciz biçimleri)	1	2	3	4	5
3. Öğrenciler arasında şiddetin neden olduğu fiziksel yaralanma	1	2	3	4	5
4. Öğretmenlerin veya personelin tehdit veya sözlü tacizi	1	2	3	4	5

Ek 3. İş Yükü Stresi ölçeği

Bu okuldaki işinizi düşündüğünüzde, işinizdeki aşağıdaki stres kaynakları ne ölçüdedir?	Hiç	Kısmen	Oldukça	Çok fazla
1. Ders hazırlığının çok fazla olması	1	2	3	4
2. Öğretecek çok fazla dersin olması	1	2	3	4
3. Çok fazla imza işlemlerinin olması	1	2	3	4
4. Yapacak çok fazla idari işin olması (örn. form doldurma)	1	2	3	4
5. Öğretmenlerin gelmediği durumlarda ek görevleri olması	1	2	3	4