



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

RESMİ-ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
OKUL MÜDÜRLERİNİN YAŞADIKLARI ÖRGÜTSEL STRES İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (PENDİK
ÖRNEĞİ)

Bülent BERTAN

İstanbul,2012



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**RESMİ-ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN
OKUL MÜDÜRLERİNİN YAŞADIKLARI ÖRGÜTSEL STRES İLE
ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (PENDİK
ÖRNEĞİ)**

Bülent BERTAN

Danışman: Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

İstanbul,2012



**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZ
SAVUNMA TUTANAĞI**

06/08/2012

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencilerinden Bülent BERTAN, 06/08/2012 tarihinde yapılan “Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki (Pendik Örneği)” başlıklı Yüksek Lisans Tez Savunması sonucunda jürimiz tarafından oy çokluğu/oy birliği ile

☒ Başarılı bulunmuştur.

☐ Başarısız bulunmuştur.

☐ Düzeltmeler için adaya ek süre tanınmıştır.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı

Unvanı, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

İmzası :

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı : Prof. Dr. Sefer ADA

İmzası :

Jüri Üyesi

Unvanı, Adı, Soyadı : Dr. Adil Serdar SAÇAN

İmzası :

ÖNSÖZ

Bu araştırma, eğitim örgütlerinin ülkemizi çağdaş ülkeler seviyesine çıkaracak nesilleri yetiştirdiği düşüncesinden hareketle, bu örgütlerin en tepesinde bulunan okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynaklarının, örgütsel bağlılıklarını ne ölçüde etkilediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmamın tamamlanmasında öncelikle, her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen değerli danışmanım, Sayın Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR' a teşekkürü bir borç bilirim. Araştırmaya başlamamdan, bitirmeme kadar geçen tüm süre boyunca en önemli manevi destekçilerim olan aileme, eşim Elif BERTAN 'a ve kısa bir süre önce dünyaya gelen biricik evladım KEREM' ime, adını burada sayamadığım, emeği geçen herkese sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bülent BERTAN

İSTANBUL, Temmuz 2012

ÖZET

RESMİ-ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREV YAPAN OKUL MÜDÜRLERİNİN YAŞADIKLARI ÖRGÜTSEL STRES İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ (PENDİK ÖRNEĞİ)

Bülent BERTAN

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

Temmuz, 2012, 150 sayfa

Çalışma hayatında gerek örgütsel, gerekse bireysel düzeyde strese yol açan birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler yöneticileri olumsuz etkileyerek fiziksel ve zihinsel olarak zorlanmalarına sebep olmaktadır. Yöneticilerin işte başarılı olmaları için söz konusu faktörlerin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi gerekir. Bunun için öncelikle strese sebep olan kaynakların belirlenmesi gerekir.

Eğitimde verimliliğin ve etkinliğin artırılması için, okulların başında bulunan okul müdürlerinin örgütsel stres kaynaklarının ve örgütsel bağlılık seviyelerinin bilinmesi, eğitim kurumlarının amaçlarıyla kişilerin amaçlarının örtüşmesi önem taşımaktadır.

Bu araştırmanın amacı İstanbul ili Pendik ilçesindeki resmi-özel ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin yaşamış oldukları örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya çıkarılmıştır.

Araştırma, 2011-2012 eğitim öğretim yılında İstanbul İli Pendik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı 65 ilköğretim okulunda görev yapan 60 okul müdürüne ulaşılarak yürütülmüştür.

Araştırmada okul müdürlerinin yaşamış oldukları örgütsel stres kaynaklarını ölçmek için rgtsel Stres Kaynakları lği (Pehlivan,1995), rgtsel bağlılıklarını ölçmek için rgtsel Bağlılık lği (Allen, Meyer, 1990) kullanılmıştır.

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 15.0 programı kullanılarak analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Bulguların analizinde frekans ve yüzde dağılımları kullanılmış, ayrıca gruplararası farkı belirlemede, Kruskal Wallis-H Testi; hangi gruplar arasında farklılık olduğunu belirlemede Mann Whitney-U Testi, gruplar arasındaki ilişkiyi belirlemede ise Spearman Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, rgtsel Stres, Bağlılık, rgtsel Bağlılık

ABSTRACT

THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL STRESS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF SCHOOL PRINCIPALS WHICH WORK IN PUBLIC AND PRIVATE PRIMARY SCHOOLS (PENDİK SAMPLE)

Bülent BERTAN

M.A. Thesis, Educational Administration and Supervision Master's Program

Advisor : Prof. Dr. Adil ÇAĞLAR

July, 2012, 150 pages

There are several factors that result in stress in both organizational and individual level in professional life. These factors affect administrators negative and cause physical and mental strain. For the administrators be successful in their job, the negative effects of these factors should be minimized. In order to achieve this, first the sources of stress should be determined.

For increasing productivity and efficiency in education; understanding organizational stress sources and organizational commitment levels of school principals, and the compatibility of the goals of educational institutions and persons are important.

The aim of this research is to analyze the relation between organizational stress sources and organizational commitment of the public and private primary schools' principals in İstanbul province Pendik district. For this reason the relation between organizational stress sources and organizational commitment of the primary school principals are revealed.

The research is conducted by reaching 60 school principals that work in 65 primary schools which are affiliated with İstanbul, Pendik Provincial Directorate of National Education in 2011/2012 academic year.

In this research, for measuring school principal's organizational stress sources Organizational Stress Sources Scale (Pehlivan, 1995) and for measuring organizational commitments Organizational Commitment Scale (Allen, Meyer, 1990) are used.

The data gathered from this research is analyzed and interpreted by using software called SPSS 15.0. In analyze of the findings, frequency and percentage distributions are used. Moreover, in determining intergroup differences, Kruskal Wallis-H Test, in identifying the groups those differences occur between, Mann Whitney-u Test, in determining the relation between groups, Spearman Correlation Analyze are used.

Keywords: Stress, Organizational Stress, Commitment, Organizational Commitment

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	i
ÖZET.....	ii
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER.....	vi
ÇİZELGELER LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi.....	5
1.5. Araştırmanın Sayıltıları.....	5
1.6. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.7. Tanımlar.....	6

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1. Stres Kavramı.....	8
2.2. Stres Oluşum Süreci.....	10
2.3. Stres Belirtileri ve Örgüte Yansımaları.....	11
2.4. Örgütsel Stres Kavramı.....	13
2.5. Örgütsel Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler.....	14
2.6. Örgütsel Stres Kaynakları.....	15
2.6.1. İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları.....	15
2.6.1.1. Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	15
2.6.1.2. Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	17
2.6.1.3. Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	19
2.6.2. Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları.....	20

2.6.2.1. Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	20
2.6.2.2. Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları.....	22
2.6.2.3. Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları.....	23
2.7. Stres Yoğunluğu ve Performans İlişkisi.....	25
2.8. Yönetim ve Stresin Maliyeti.....	25
2.9. Stresin Sonuçları.....	28
2.9.1. Stresin Bireysel Sonuçları	28
2.9.1.1. Fizyolojik Sonuçlar.....	28
2.9.1.2. Psikolojik Sonuçlar.....	28
2.9.1.3. Davranışsal Sonuçlar.....	29
2.9.2. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	29
2.9.2.1. Performans Düşüklüğü.....	29
2.9.2.2. İş gören Devir Hızı.....	30
2.9.2.3. İşe Devamsızlık.....	30
2.10. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	30
2.10.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları.....	32
2.10.2. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları.....	35
2.10.2.1. Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı.....	35
2.10.2.2. İşyeri Yetki Yaklaşımı.....	36
2.10.2.3. Akılcı Seçim Yaklaşımı.....	36
2.10.2.4. Üç Boyut Yaklaşımı.....	37
2.10.2.5. Tarafların Bahsi Yaklaşımı.....	37
2.10.2.6. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı.....	37
2.10.2.7. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı.....	38
2.10.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	38
2.10.3.1. Kişisel- Demografik Faktörler.....	40
2.10.3.2. Yaş.....	40
2.10.3.3. Cinsiyet.....	42
2.10.3.4. Eğitim Düzeyi.....	42
2.10.3.5. Kıdem.....	43
2.10.3.6. Medenî Durum.....	44
2.10.4. Örgütsel Bağlılığı Geliştirme Yöntemleri.....	45

2.10.4.1. Kontrolü Paylaşmak.....	45
2.10.4.2. Mücadele Gerektiren İşler.....	45
2.10.4.3. Strateji veya Vizyon.....	46
2.10.4.4. İşbirliği ve Takım Çalışması.....	46
2.10.4.5. Ortak Kazanımlar.....	46
2.10.4.6. İletişim.....	46
2.10.4.7. İnsanlara İlgi.....	47
2.10.4.8. Çalışma Kültürü.....	47
2.10.4.9. Teknoloji.....	47
2.10.4.10. Yetiştirme ve Geliştirme.....	48
2.10.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	48
2.10.5.1. Bireyler Açısından Sonuçları.....	49
2.10.5.2. Çalışma Grupları Açısından Sonuçları.....	50
2.10.5.3. Örgütler Açısından Sonuçları.....	50
2.11. İlgili Araştırmalar.....	51
2.11.1. Örgütsel Stres İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	51
2.11.2. Örgütsel Bağlılık İle İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	58

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli.....	60
3.2. Evren Örneklem.....	61
3.3. Veri Toplama Araçları.....	61
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	61
3.3.2. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği.....	62
3.3.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği.....	64
3.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	66

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okul Müdürlerinin Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	69
4.2. Araştırmaya Katılanların Yaşadıkları Örgütsel Stres Kaynakları İle İlgili Bulgular.....	75

4.3. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili Bulgular.....	96
4.4. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular.....	115

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç.....	118
5.2. Öneriler	133
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	133
5.2.2. Diğer Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	136

KAYNAKÇA.....	137
----------------------	------------

EKLER.....	146
-------------------	------------

EK-1 Kişisel Bilgi Formu	146
EK-2 Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği	147
EK-3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği	148
EK-4 Pendik İlçesi Anket Uygulanan Okullar Listesi	149
EK-5 Özgeçmiş.	150

ÇİZELGELER LİSTESİ

Çizelge 1. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	62
Çizelge 2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi.....	63
Çizelge 3. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Puan Aralıkları.....	64
Çizelge 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Aralıkları.....	65
Çizelge 5. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Okul Türüne Göre Dağılımı.....	69
Çizelge 6. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 7. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 8. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Yaşa Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 9. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Yöneticilikteki Kıdeme Göre Dağılımı.....	70
Çizelge 10. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı.....	71
Çizelge 11. Örneklem Grubu Okulların Eğitim Şekline Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 12. Örneklem Grubu Okullarının Sosyoekonomik Durumlarına Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 13. Örneklem Grubu Okulların Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı.....	72
Çizelge 14. Örneklem Grubu Okullarının Öğrenci Sayısına Göre Dağılımı.....	73
Çizelge 15. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Aylık Gelir Algısı Dağılımı.....	73
Çizelge 16. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Eğitim Yönetimi Hizmetiçi Eğitim Alma-Almama Dağılımı.....	74
Çizelge 17. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Atanma Şekilleri.....	74
Çizelge 18. Örneklem Grubu Okul Müdürleri Daha Üst Görev Alma İstek Durumları.....	74
Çizelge 19. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Öğretmenliğe Geçme İstek Durumları.....	75
Çizelge 20. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	76
Çizelge 21. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	77

Çizelge 22. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	78
Çizelge 23. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	79
Çizelge 24. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	80
Çizelge 25. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okulun Eğitim Şekline Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlem Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	81
Çizelge 26. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	82
Çizelge 27. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	83
Çizelge 28. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenliğe Geçiş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	84
Çizelge 29. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Atanma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	85
Çizelge 30. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Daha Üst Görev Alma İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	86
Çizelge 31. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	87

Çizelge 32. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	88
Çizelge 33. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	89
Çizelge 34. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	90
Çizelge 35. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	91
Çizelge 36. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Yetke Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	92
Çizelge 37. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	93
Çizelge 38. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Görev Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	94
Çizelge 39. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Yetke Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	95
Çizelge 40. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Üretim Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	96
Çizelge 41. İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerini Puanlamalarına İlişkin Betimsel İstatistikler (N=60).....	97
Çizelge 42. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri.....	98

Çizelge 43. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	99
Çizelge 44. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	100
Çizelge 45. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	101
Çizelge 46. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okulun Eğitim Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	102
Çizelge 47. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aylık Gelir Algısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	103
Çizelge 48. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	104
Çizelge 49. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenliğe Geçiş İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	105
Çizelge 50. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Atanma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	106
Çizelge 51. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Daha Üst Görev İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları.....	107
Çizelge 52. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	108

Çizelge 53. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	109
Çizelge 54. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	110
Çizelge 55. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....	111
Çizelge 56. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanlarının Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	112
Çizelge 57. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanlarının Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	113
Çizelge 58. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları.....	114
Çizelge 59. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları Testi Sonuçları.....	114
Çizelge 60. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	115
Çizelge 61. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	116
Çizelge 62. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları.....	116

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Stres Oluşum Aşamaları (Daft,2003).....	11
Şekil 2. Stres Yoğunluğu İle Performans Arasındaki İlişki	25
Şekil 3. Örgütsel Bağlılıklar Modeli (Reichers, 1985:472’ den, Balay,2000:33).....	32
Şekil 4. Bağlılık Düzeyinin Olası Sonuçları (Aktaran Balay, 2000:69).....	49

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın temelini oluşturan problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıkları sunulmuş ve araştırmada kullanılan terimlere ilişkin kavramsal bilgilere yer verilmiştir.

1.1 Problem Durumu

Eğitim örgütleri belli toplumsal amaçları gerçekleştirmek için kurulmuşlardır. Bu amaçlara hizmet edebilmek için etkili ve verimli çalışmalar yapmak zorundadır. Eğitim hizmetlerinin amacına ulaşmasında en büyük sorumluluk ise bu hizmetlerin üretilmesi ile görevli olan okullara, bunların yöneticilerine ve öğretmenlere düşmektedir. Okulların etkili olarak çalışmasını engelleyen en önemli sorunların başında stres gelmektedir.

Eğitim örgütlerinde verimliliği azaltan etkenlerin içerisinde yer alan stres kavramı eğitim çalışanlarının fazlaca tanışık olmadığı bir durumdur. İş ve iş çevresi ile ilgili olarak stres oluşturan birçok stres kaynağının ne derecede stres yarattığı ve bu durumun çalışanlar üzerindeki etkilerini bilmek örgüt çalışanlarının verimliliğini artırmada önemli bir unsurdur.

Örgüt çalışanlarının stresten uzak tutulması, verimlilik açısından çok önemlidir. Stresli bir iş ortamı çalışanların performansını olumsuz etkileyecektir. Mesleki stres bireylerde; işe gitmede isteksizlik, işten ayrılmayı düşünme, çevresine kırıncı davranma, hata yapma, isabetsiz kararlar verme, işbirliği kuramama gibi davranışlara neden olabilmektedir. Bu tür davranışların örgütlerde en aza indirilmesi yöneticilerin performansı olumsuz etkileyecek stres ortamlarından çalışanlarını uzak tutabilmesi ile mümkün olacaktır.

Hızla gelişen bilim ve teknoloji toplumsal ve ekonomik yaşamı büyük ölçüde etkilemekte buna koşut olarak da toplumsal kurumların yapı ve işleyişinde önemli değişimler kaydedilmektedir. Doğal olarak örgütsel yapının harekete geçirilmesinde temel etken olan

insan ögesi de değişen koşullara uyum sağlayabilmek için yeni ve dinamik dengelenim süreçleri yaşamaktadır (Aslan,1995;2).

Örgütün yapısı ve örgütle iş gören arasındaki karmaşık ilişkiler örüntüsü, her zaman istenilen düzeyde ve dengede olmayacağı için, doğal olarak iş gören-örgüt ilişkilerinde, örgütün temel girdisi olan iş görende stres meydana getiren birtakım durumlar oluşabilmektedir.

Günümüzde belli bir örgütte çalışan bir birey, zamanının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmekte, belli amaçları gerçekleştirmek üzere kendisinden beklenen rolleri ve görevleri yerine getirmektedir. Bu durum, örgüt ortamında meydana gelen “örgütsel stres” kavramını ortaya çıkarmaktadır (Pehlivan, 1995;4).

Stresten tamamen uzak bir günlük yaşam düşünmek ne derece olanaksız ise toplumsal yaşamın temel dokusu olan örgütlerdeki iş yaşamının da stresten tamamen uzak olması o denli olanaksızdır. Bu durumda stresi, çağdaş örgüt ve yönetim kuramının vurguladığı biçimde toplumsal ve örgütsel yaşamın gerçek bir olgusu olarak kabul etmek, ussal bir yönetici stratejisi uygulayarak stresle başa çıkmak gerekmektedir (Aslan,1995;3).

İnsan yaşamı ve iş hayatındaki performansı üzerinde, stresin etkisi gittikçe artmaktadır. İş yerinde amaçların ve çalışanların rollerinin belirsizliği, iş yükü, kurum içi değişim ve buna uyum sorunları kurum yönetimi tarafından dikkate alınması gereken durumlardır. Yani kurum içinde ortaya çıkan stresin iyi yönetilmesinin gerekliliği, iş stresinin yöneticilerdeki etkisi bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Temel girdisi insan olan işleme sürecinde de insan ögesinin baş aktör olduğu eğitim örgütlerinde diğer örgütlerde görülmeyen çok daha farklı stres kaynakları ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde görev alan yöneticilerin ve öğretmenlerin stres yönetimi konusunda yetkin olmaları gerekmektedir (Kayum,2002;7).

Stresli bir ortamda çalışan okul yöneticisinin verimsizliğinin sonuçları, öğretmenleri, öğrencileri, aileleri ve giderek tüm toplumu etkileyecektir. Stres yönetiminde yetkin olan yöneticiler topluma olumlu yansılarda bulunabileceklerdir. Eğitim örgütlerinde önemli

yeri olan okul yöneticilerinin okullarda hangi durumların strese neden olduğunu ortaya çıkarması, stresle başa çıkmayı kolaylaştıracak önlemleri alması ve bunları çalışma ortamlarında uygulamaya koyması gereklidir. Buna paralel olarak kurum içinde ortaya çıkan stresin iyi yönetilememesi ve iş stresinin yöneticiler üzerindeki etkisi problem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma, sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dâhil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Örgüt, yaşamını devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Örgütler günümüzde hızla değişen ve acımasızlaşan iş dünyasında yaşamını devam ettirebilmek için üstesinden gelmek zorunda oldukları pek çok karışık problemle karşı karşıya bulunmaktadırlar. Rakiplerinin önüne geçmek için özellikle sahip olduğu sınırlı kaynakları en iyi şekilde kullanmanın yollarını bulmak zorunda olan örgütler için insan unsuru örgüt içinde en önemli role sahip olan kaynak olarak öne çıkmaktadır. Rekabette öne geçmenin anahtarı olarak öne çıkan insan unsuru örgütleri insan odaklı politikalar üretmeye zorlamaktadır. Bu sebeple örgütsel bağlılık örgütler için daha fazla önem kazanmaktadır (Budak, 2009: 35).

İlköğretim okullarında çalışan okul müdürlerinin örgütsel stres kaynaklarından hangi düzeyde etkilendiklerini, yaşadıkları örgütsel stres kaynaklarının örgütsel bağlılıklarını ne kadar etkilediği araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

1.2 Problem Cümlesi

İlköğretim okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki nedir?

1.3 Alt Problemler

1. İlköğretim Okulu müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları;

- a) Çalıştıkları okul türüne göre,
- b) Cinsiyetine göre,
- c) Medeni durumuna göre,
- d) Yaşına göre,
- e) Yöneticilikteki kıdemine göre,
- f) Öğrenim durumuna göre,
- g) Okulun eğitim şekline göre,
- h) Okulun genel sosyo-ekonomik durumuna göre,
- i) Okuldaki öğretmen sayısına göre,
- j) Okuldaki öğrenci sayısına göre,
- k) Aylık gelir algısına göre,
- l) Eğitim yönetimi ile ilgili kurs, seminer ya da hizmet içi eğitime alıp almamalarına göre,
- m) Öğretmenliğe geçiş isteğine göre,
- n) Atanma şekline göre,
- o) Daha üst görev isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. İlköğretim Okulu müdürlerinin örgütsel bağlılıkları,

- a) Çalıştıkları okul türüne göre,
- b) Cinsiyetine göre,
- c) Medeni durumuna göre,
- d) Yaşına göre,
- e) Yöneticilikteki kıdemine göre,
- f) Öğrenim durumuna göre,
- g) Okulun eğitim şekline göre,
- h) Okulun genel sosyo-ekonomik durumuna göre,
- i) Okuldaki öğretmen sayısına göre,
- j) Okuldaki öğrenci sayısına göre,

- k) Aylık gelire göre,
- l) Eğitim yönetimi ile ilgili kurs, seminer ya da hizmet içi eğitime alıp almamalarına göre,
- m) Öğretmenliğe geçiş isteğine göre,
- n) Atanma şekline göre,
- o) Daha üst görev isteğine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. İlköğretim Okulu müdürlerinin yaşamış oldukları örgütsel stres ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile resmî-özel ilköğretim okullarında çalışan okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığı belirlenerek; eğitim araştırmacılarına bu konularda yapılacak çalışmalara değişik bir bakış açısı getirilebileceği umulmaktadır.

Araştırma; ilköğretim okullarında müdürlük yapan bireylerin; yaşadıkları örgütsel stres kaynaklarının ne düzeyde olduğunun belirlenmesiyle, strese dayalı olumsuzluklara karşı gerekli önlemleri alarak stres yönetiminde başarılı olmalarını sağlayabileceğinden önem arz etmektedir.

Okul müdürlerinin örgüte bağlılığının eğitim kurumunun amacına yönelik olup olmadığını tespit etmek; okul müdürlerinin yaşadıkları stres kaynaklarının belirlenip ortadan kaldırılması ile örgüte bağlılık düzeyinin artacağı; Millî Eğitim sistemimizde hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.5 Araştırmanın Sayıtları

1. Araştırmada kullanılan ölçme araçları geçerli ve güvenilirlerdir.
2. Araştırmada seçilen örneklem, evreni temsil etmektedir.
3. Araştırmaya katılan müdürlerin sorulara içtenlikle cevap verdikleri varsayılmıştır. Bunun için gerekli koşullar sağlanmıştır.

4. Anket öğrenmek istediğimiz kişisel özellikleri doğru olarak yansıtmaktadır.
5. Kullanılan istatistiksel teknikler araştırmanın amacına uygundur.

1.6 Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

1. Anket çalışmasında evren İstanbul ili Anadolu yakası Pendik ilçesindeki ilköğretim okulları ile sınırlıdır.
2. İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürleri ile sınırlıdır.
3. 2011- 2012 eğitim-öğretim yılı ile sınırlıdır.
4. Araştırma, kapsamında kullanılan ölçeklerin soruları ile sınırlıdır.

1.7 Tanımlar

Örgüt: Bir amacı gerçekleştirmek için güçlerini birleştiren insan topluluğu (Başaran, 1983:32).

Stres: Bireyin bir gereksiniminden vazgeçmesine ya da bir tepkide bulunmasına zorlayıcı, bireyin içinden veya dışından gelen ve çoğu zaman bireyde gerilime, çöküntüye yol açan güçtür (Başaran,1982;218).

Örgütsel Stres: Çalışma yaşamına giren birey, üretimin yanı sıra, örgüt içindeki diğer insanlarla ilişkiler kurar, örgütün ortak değer ve normlarına uyum sağlar, örgüt içindeki gruplara katılır tüm bu süreçler bireylerin iş yaşamında güçlü bir uyum süreci yaşamasına neden olur. İş ortamında birey, yapması gereken görevler ve işi sırasında üstlendiği roller itibariyle örgüt ortamından kaynaklanan “örgütsel strese” maruz kalır. Bu kavram iş stresi veya mesleki stres olarak da adlandırılabilir (Pehlivan-Aydın, 2002:21).

Örgütsel Stres Kaynakları: Örgütte ya da işle ilgili strese neden olan olay veya durumlardır.

Bağlılık: Sadakat, sadık olma durumu (Balay, 2000).

Örgütsel Bağlılık: Kişinin örgütü ile kurduğu kimlik birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir (Baransel, 1996: 44).

BÖLÜM II

İLGİLİ ALAN YAZIN

2.1 Stres Kavramı

Stres kavramı içinde bulunduğumuz çağın, baş döndürücü değişim ve gelişmelerin, modernitenin hayatımıza yerleştirdiği ve günümüzde her kesimden insan tarafından yaygın olarak kullanılan bir kavramdır. Fakat bu kullanıma karşın, kavrama ilişkin anlam birliğinin sağlanamadığı görülmektedir. Bu nedenle tanımlanması pek kolay olmayan, günümüzün en karmaşık kavramlarından biridir. Bir görüşe göre, araştırmacı sayısı kadar stres tanımı vardır (Ertekin, 1993). Bunlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

Stres Latince'den türetilmiş bir terimdir. Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” sözcüklerinden gelmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1989:265). 17. Yüzyılda felaket, bela, musibet, dert, keder, elem gibi anlamlarda kullanılmıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda güç, baskı, zor gibi anlamlarda objelere, kişilere, organa veya ruhsal yapıya yönelik kullanılmıştır. 20. yüzyılda Hans Selye (1946) stresi, organizmanın her türlü değişmeye, memnuniyet verici olup olmadığına bakmaksızın, her türlü isteme bedeninin uyum sağlamak için gösterdiği yaygın tepkisi olarak tanımlamıştır (Allen, 1983:3).

Selye'nin bu tanımındaki bazı öğelerin açıklığa kavuşturulması gerekmektedir. İlk olarak stres “bedenin bir tepkisidir”. Bunun anlamı stresin fiziksel bir durum olması ve fizyolojik bir tepki meydana getirmesidir. Buna göre stres fizyolojik bir durumdur ve endişe, kaygı, depresyon ve engelleme değildir. Bu zihinsel durumlar, fizyolojik tepki için başlatıcı olabilir, ancak kendileri stres değildir. Bazen psikoloji literatüründe kaygı ile stres eş anlamlı kullanılmaktadır. Kaygı stresi hızlandırabilir, fakat stresin kendisi değildir. Geç kalındığında kırmızı ışıktaki durmak zorunda kalınması stres değildir. Stres bedenin olaya yanıtıdır. Stresi başlatan çevresel uyarıcı etkenlere “stres yapıcı”, “stres kaynağı” anlamına gelen “gerginleştirici” denir (Allen, 1983:3).

Stres, bireyin çevreden gelen talep/talepleri karşılama durumunda kendini yetersiz hissetmesi ve bunun sonucunda onda oluşan kaygı ve gerilim durumudur (Paksoy, 1986:15).

Iwancevich, Gibson ve Donnelly'nin geliştirdiği ve günümüzde en çok kullanılan tanıma göre stres, bireysel farklar ve psikolojik süreçler yoluyla gösterilen uyumsal bir davranım olup, kişi üzerinde aşırı psikolojik veya fiziksel baskılar yapan herhangi bir dış ve iç hareket, durum veya olayın organizmaya yansıyan sonucudur (Artan, 1986:39).

Stres insanın içinde bulunduğu ortam ve iç koşullarının, onu etkilemesi sonucunda vücudunda özel biyo-kimyasal salgılar oluşarak, söz konusu koşullara uyum için düşünsel ve bedensel olarak, harekete geçme durumudur (Eren, 1998:24). Bir kavramın anlaşılmasının kolay yollarından biri karşıt anlamını ortaya koymaktır. Bu nedenle stresin ne olduğunun anlaşılabilmesi için ne olmadığına ortaya konulması gerekir. Öyleyse stres ne değildir (Tutar, 2000:200).

- Stres sadece sinirsel bir gerilim değildir. Bu gerçek özellikle vurgulanmalıdır.
- Stres daima belirsiz bir hasarın sonucunda oluşmaz.
- Stres kaçınılacak bir şey değildir.
- Stresten tümüyle kurtulmak ölümle mümkündür.

Stres kavramı üzerinde yapılan tanımlar ve kısa açıklamalardan sonra bu tanımların ortak özelliklerini birleştirdiğimiz zaman aşağıdaki gibi bir durum ortaya çıkıyor (Tutar,2000:205).

- Stres, kişi ve çevrenin etkileşimi sonucunda oluşur.
- Stres motive edilmiş durumdan daha aşırı bir biçimde insanı harekete geçirir.
- Streste, tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin önemi algılanmalıdır.
- Stres, organizmanın tümünü etkiler.
- Stres, normal olarak kontrol edilebilir bir tepki değildir.
- Stres her şeyden önce herhangi bir istekle karşılanan vücudun gösterdiği belirsiz karşılıktır.

Bu tanımı anlamak için “belirsiz” kavramını anlamak gerekir. Her arzu bizde bir tek duygu oluşturmuyorsa bir belirsizlik var demektir. Üşüdüğümüz zaman daha fazla ısı ihtiyacımızı titremekle ortaya koyarız. İsteklerimize karşı gösterdiğimiz belirli davranışların yanında faaliyetlerimizde belirsiz istekler, stresin temel nedenidir.

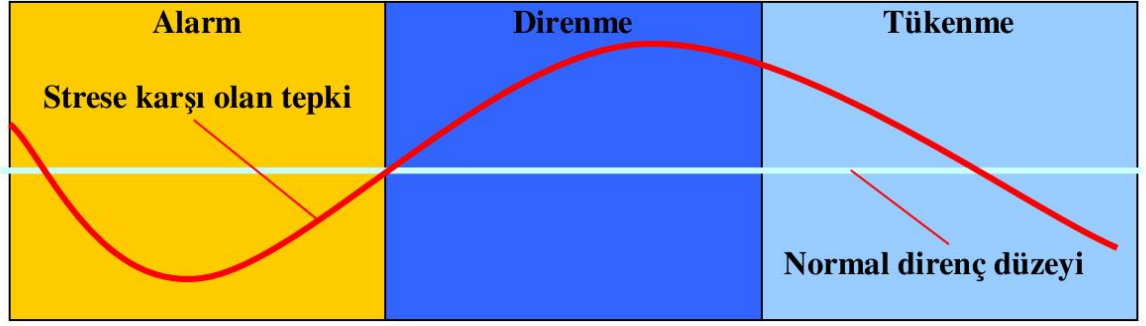
Günümüz dünyasında strese neden olan konulara aşağıdaki durumlar örnek olabilir.

- Siz ve eşiniz ikiniz birden çalışırken bir yandan da ailenizi toparlamaya çalışırsınız. Aynı zamanda anne ve babalarınız emekli olmuşlardır, sağlık sorunları vardır ve alışveriş yapmak için bile sizin yardımınıza ihtiyaçları vardır.
- Siz tek başınıza yaşayan bekar bir insansınız, maaşınız enflasyon oranında yeterli miktarda artış göstermiyordur ve her geçen ay borçlarınızı ödemeniz gittikçe zorlaşmaktadır.
- Siz boşanmış birisiniz ve çocuklarınızın bakımını eski eşiniz ile ortak olarak üstlenmişsiniz. Çocuklarla ilgili konulardan dolayı eski eşinizle olan sürtüşme daha sert ve sık olmaya başlamıştır.
- İşyerinizdeki rekabet ve beklentiler gittikçe acımasız bir hale gelmiştir. Erken saatlerde gelip geç saatlere kadar çalışıyorsunuzdur ve yapabileceğinizden fazla iş yükü altına girmişsinizdir.

Stres ile ilgili yapılan tanımlardan yola çıkılarak stresi şöyle tanımlamak mümkündür. Stres çevresel bireysel ve örgütsel etmenlerin kişi üzerinde fiziksel ve psikolojik talepler yaratmasıdır. Biraz stres olmadan yaşamak hemen hemen imkânsızdır. Birçoğumuz da bununla karşılaşmak istemeyiz ama biraz stres bile hayata bir heyecan ve özellik katmaktadır. Fakat eğer stres kontrolden çıkarsa, o zaman sağlığımız, ilişkilerimiz ve yaşam zevkimiz için zararlı olmaya başlar.

2.2 Stres Oluşum Süreci

Stresin meydana gelmesi iki değişkene bağlıdır. Bunlardan biri stres kaynaklarının yoğunluk derecesi, diğeri de zamandır. Buna göre stres oluşum süreci Şekil 1’de görüldüğü biçimde ortaya çıkmaktadır.



Şekil 1 - Stres Oluşum Aşamaları (Daft,2003)

Şekil 1 incelendiğinde gerilim kaynaklarının etkisi ile bireyin zaman içinde alarma geçtiği, stresin etkisine belirli bir süre direndiği ancak zaman içinde bu direncinin kırılarak tükendiği göze çarpmaktadır. Birey normal direnç düzeyindeki stres etkilerine dayanım göstermektedir. Ancak, stresi yaratan kaynaklar ve bunların yoğunluğu arttığı ölçüde stres eğrisi hızla normal direnç düzeyinin üzerine çıkarak normal davranıştan sapmanın ilk işaretlerini vermeye başlar, buna streste alarm aşaması adını vermektedir. Birey ikinci aşamada strese karşı koymak için elinden gelen tüm gayretleri ortaya koyarak stresli bir insanın davranışlarını sergilemektedir ki, buna direnme aşaması adını vermektedir. Belirli bir süre bireyin davranışlarında ve yaşantısında bu durum gözlenebilir. Ancak, gerilim kaynakları ve bunların yoğunluk dereceleri azalmadığı sürece hatta artış gösterdikleri durumlarda bireyin aşırı gayretleri kırılacak ve davranışlarında ciddi derecede sapmalar ve hayal kırıklıklarının yaşandığı bir zaman evresine girilecektir ki buna tükenme aşaması adını veriyoruz. Tükenme aşamasının sonlarında birey, davranışsal bozukluklar yanında bedensel rahatsızlıklar ve bozukluklar da gösterecektir. Bunun için stres ortamından uzaklaştırılarak tıbbi ve psikolojik tedaviye ihtiyacı olacaktır (Daft, 2003).

2.3 Stres Belirtileri ve Örgüte Yansımaları

Stres tepkisi veya değişimlere uyum süreci, kısa ve uzun dönemde organizmayı tehdit ederek çeşitli zararlar verir. Strese karşı verilen tepkiler uzun bir zaman diliminde çeşitli hastalıklara zemin hazırlar. Bu hastalıklar, baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları gibi bedensel rahatsızlıklar olabildiği gibi, psikolojik veya zihinsel de olabilir. Bireyler davranış kalıplarına ve zihinsel özelliklerine göre stres karşısında geri çekilme,

kabullenme, karşı koyma, korku, endişe, depresyon gibi duygusal sorunlar da geliştirebilirler. Diğer yandan dikkatin azalması zihni bir konu üzerinde toplama güçlüğü, çeşitli konular arasında ilişki kurma güçlüğü, aşırı unutkanlık, takıntılı düşünceler zihinsel düzeydeki sorunlardan bazılarıdır (Baltaş ve Baltaş, 1989:29).

Stres belirtileri Arthur Rowshan (2000:17-18) tarafından şu şekilde sınıflandırılmıştır.

Ruhsal Stres Belirtileri: İçinde bir boşluk hissetme, kin duyma, hayatın anlamının kaybolması, suçluluk duygusu, diğer insanlara düşmanlık duyma, suç işleme.

Sosyal Stres Belirtileri: Diğer insanlardan soyutlanma, acı duyma ve gücenme, ben merkezli olma, yalnızlık, geriye çekilme, toleranslı olmamak, insanlarla ilişki kuramamak, insanlara sıkıntı vermek.

Duygusal Stres Belirtileri: Duyguların sık sık değişmesi, huzursuzluk duyulması, kızgınlık, depresyon, üzüntü, soğukluk, sık sık kâbus görme, sakinleşememe, ümitsizlik duyma, aşırı ağlama, sinirsel gülme krizleri, heyecan duymama, hastalık kuruntusu, zihinsel stres belirtileri, sık sık hafıza kaybı, düşüncelerin zihne hücum etmesi, konsantrasyonda güçlük çekilmesi, karar vermede güçlük çekilmesi, can sıkıntısı, devamlı olumsuz bencil konuşmalar yapma, hüküm vermede güçlük çekilmesi, kafa karışıklığı, karamsarlık, fobiler, intihar etme düşüncesi.

Fiziksel Stres Belirtileri: Kalp çarpıntısı, kan basıncının artması, kabızlık, titreme, kulak çınlaması, sırt ağrısı, göğüs ağrısı, kas gerilmesi, ellerin ve ayakların buz kesilmesi, deri hastalıkları, ani kilo değişmesi, kronik yorgunluk, uykusuzluk, baş ağrısı, el ve ayak parmaklarında hissizlik, diş gıcırdatma, el ve ayak parmaklarında aşırı oynatma, tırnak yeme, alkol kullanma ve sigara içiminde artış, hazımsızlık, alerjiler, başını devamlı öne eğme, ülser, aşırı terleme, boğazda ve ağızda kuruluk, titreme, sinirsel tikler, sık sık idrar yapma, sık sık adet görme, düzensiz aralıklarla yemek yeme, nefes kesikliği, baş dönmesi ve bayılma, kekelemek.

Stresin örgüte yansımaları doğrudan ve dolaylı etki etmesi biçiminde sınıflandırılabilir (Aslan, 1995:63).

Verimlilik azalması, satış ve kardaki azalmalar, performans düşüklüğü, örgüte ilgi ve bağlılığın azalması, işte hata yapma, yetersizlik duygusu doğrudan yansımalarıdır.

İşe devamsızlık, işe geç gelme, erken ayrılma, ani emeklilik istemi, iş doyumsuzluğu, işe yoğunlaşamama, iş kazalarında artış, hastalık nedeniyle kaybolan iş günü artışları dolaylı yansımalarıdır.

2.4 Örgütsel Stres Kavramı

Örgütsel stres kavramı, mesleki stres, çalışma stresi, endüstriyel stres, iş stresi, iş baskısı, iş gerilimi gibi kavramlarla aynı anlamlarda kullanılmaktadır (Temizkan, 2004: 50; Sızan, 2006: 13; Genç, 2005: 263; Bayram, 2006: 27). Örgütsel stres, “kişi ve örgüt arasındaki ilişkilerden kaynaklanan, kişilere göre değişiklik gösteren ve kişinin normal fonksiyonlarından uzaklaşmasını sağlayan bir durum” olarak tanımlanabilir (Arıkanlı ve Ulubaş, 2004: 107). Akgündüz (2006: 24)’e göre, örgütsel stres, “bireyin çevre ile ilişkisi olarak ifade edilen, bireysel farklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişiye fazla psikolojik veya fiziksel istekler yükleyen, dış çevre, durum veya olayın sonucu olan bir tepkidir. Örgütsel stres, kişi ve iş ilişkilerinden doğan ve insanı normal işlevlerinden alıkoyan değişiklikler getiren bir durumdur” .

Örgütsel stres çalışanların üzerinde olumsuz etkiler yaratarak işlerindeki performanslarını düşürebilir. İş ortamında stres yükü fazla bireylerin olması hem kendisinin hem de başkalarının güvenliğini olumsuz yönde etkileyebilir. İşte geçirilen vaktin günlük yaşantımızın önemli bir bölümünü oluşturduğu düşünülürse insanlarda stres tepkisini oluşturan sebeplerin basında iş ortamında karşılaştıkları olay ve ilişkiler sayılabilir. Stres, hayatın bir gerçeği olmasına karşın, genellikle olumsuz bir durum olarak görülür. Gerçekten de aşırı stres insanı iş göremeyecek bir duruma getirebileceği gibi, ciddi sağlık sorunları da oluşturabilir. Ancak stresin birde olumlu yanı vardır. Herkes için değişebilen,

fakat belirli bir düzeyde bulunan stres, organizmada fiziksel psikolojik değişmelere, büyüme ve olgunlaşmaya neden olur (Zoraloğlu, 1998).

2.5 Örgütsel Stresin Oluşumunu Etkileyen Faktörler

Örgüt çalışanları üzerinde stres oluşturan faktörler bireysel, örgütsel ve çevresel etkenler olmak üzere üç başlık altında aşağıda kısaca açıklanmıştır.

Bireysel Etkenler: Strese neden olan bireysel faktörleri; bireyin kişiliği, cinsiyeti, yaşı, yaşam tarzı, parasal sıkıntılar, sabırsızlık, zaman baskısı, huzursuzluk, monoton yaşam, saldırganlık, yarışmacılık, aile sorunları gibi faktörlerden kaynaklandığını söyleyebiliriz (Bilek, 2001 ve Eren, 2000).

Örgütsel Etkenler: Örgütlerin yapıları, büyüklüğü-küçüklüğü, ekonomik ve coğrafi durumları işleyiş şekilleri gibi birçok kavram örgüt üyelerini değişik şekillerde etkilemektedir (Öztürk, 2003).

İşletmelerde işle ilgili stres kaynakları çeşitli şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Her işletme faaliyet alanına, kullandığı teknolojiye, çevresel koşullara, fiziksel koşullara, üyelerin örgüt içindeki pozisyon, deneyim ve eğilimlerine, örgüt içi çatışmalara, örgütsel yapıya, politikalara, süreçlere, iklime ve diğer etmenlere göre örgütsel stres kaynakları üretebilmektedir (Akmel, 1992).

Bakan (2004) strese yol açan örgütsel faktörleri, aşırı iş yükü ve zaman kısıtlaması, rol çatışması ve rollerin belirsizliği, fiziksel koşullar, ekonomik faktörler, sorumluluk, karar verme, iş güvenliği, yönetim tarzı, kariyer engeli ve teknolojik gelişmeler olarak sıralamıştır (Bakan, 2004).

Örgütsel stres kaynaklarını Luthans (1992) ise dört grupta toplamaktadır. Bunlar; Örgütsel politikalar (ücret eşitsizlikleri, gerçekçi olmayan iş tanımları); örgütün yapısal özellikleri (merkeziyetçilik, yükselme olanakları, kararlardan dışlanma); fiziksel koşullar (gürültü, kalabalık çalışma ortamı, yetersiz ışık) ve örgütsel süreçlerdir (yetersiz bilgi, yetersiz geri

bildirim, belirsiz ve çelişkili amaçlar). Örgütler büyüdükçe ve karmaşık bir yapıya kavuştukça, bireyi etkileyen stres kaynakları bunlara paralel bir biçimde artış göstermekte ve örgütün daha zor denetleyebileceği bir düzeye çıkmaktadır (Aydın, 2004).

Çevresel Etkenler: Çevresel stres nedenleri bireyin bedenini etkileyen dışsal faktörlerdir. Özellikle dünyanın gittikçe küresel bir iş ortamına sahip olmasından dolayı rekabet artmıştır. Bu rekabet ortamı, yöneticiler ile iş görenlerin başarı şanslarını zorlayarak onlar üzerinde stres oluşturmaktadır. Ayrıca; ekonomi, politika, kentin büyüklüğü, teknolojik değişimler, sosyal ve kültürel değişimler bireyler üzerinde stres oluşturan çevresel faktörler olarak belirlenmiştir (Bilek, 2001 ve Ertekin, 1993).

2.6 Örgütsel Stres Kaynakları

Stres oluşumunda birçok çevresel etken birleşerek stres yaratıcı ortama neden olmaktadır. Araştırma konusu gereği eğitim örgütlerinin iş görenlerde özellikle de yöneticilerde yapmış olduğu stres kaynaklarına dikkat çekilmek istenilmektedir. Örgütsel stres kaynaklarını birçok araştırmacı farklı şekillerde sınıflandırmışlardır. Pehlivan'a (2002) göre aynı zamanda veri toplama aracımızın da alt yapısını oluşturan örgütsel stres kaynaklarını eğitim örgütleri göz önüne alınarak şu şekilde sınıflandırılabilir.

2.6.1 İşlevsel Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları

İş görenlerin doğrudan iş ile ilgili olan görevleri ve bu görevlerin gereklerinin oluşturduğu yapılar işlevsel çevresini oluşturmaktadır. Örgütün işlevsel çevresini üç yapı oluşturur. Bunlar görev, yetke ve üretim yapılarıdır (Başaran, 1982:12). Aşağıda bu yapılara ilişkin stres kaynakları açıklanmaya çalışılmıştır.

2.6.1.1 Görev Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Eğitim örgütlerinin görev yapısı; eğitim kurumlarında eğitim-öğretim hizmetleri ve büro işlevlerinin görevlere bölünmesi, bu görevlerin hangi birimler tarafından yürütüleceğinin belirlenmesi ve bu birimlerin ortak amaçlar doğrultusunda koordineli bir şekilde

işlemesidir. Eğitim iş görenleri görev yapısını başarıya ulaştıracak olanlardır. Eğitim iş görenlerinin görev yapılarına ilişkin algı, beceri ve tutumları onların kişisel ve örgütsel düzeyde başarılı olmasında büyük rol oynar. Eğitim yöneticilerinin karar verme, planlama, koordinasyon, denetleme faaliyetlerini yönlendirme gibi fonksiyonları sırasında bazı sorunlar yaşaması yoğun ve sürekli bir strese maruz kalmalarına neden olabilir.

Aşırı iş yükü: Genel olarak iş yükü iki şekilde ele alınabilir. Niceliksel iş yükü, belirli bir zaman aralığında yapılabilecekten fazla işe sahip olmak şeklinde tanımlanabilir (Trevor and Enright, 1990:9). Özellikle ikili öğretim yapan okulların yöneticilerinin uzun çalışma saatleri, sınıf sayısının fazlalığı, öğretmen sayısının fazlalığından kaynaklanan iş yoğunluğu, yetersiz dinlenme araları gibi etkenler eğitim yöneticilerinde stres tepkisi yaratabilir. Niteliksel iş yükü ise; yöneticilerin üstlendiği sorumluluktan dolayı karar verme ve uygulamada zorlanmaları, yöneticilerin entelektüel ve teknik yeterliliğini aşan işler olarak tanımlanabilir (Trevor and Enright, 1990:73). Eğitim yöneticiliği sürekli dikkat isteyen, stratejik kararlar alıp uygulamayı ve problemleri akılcı şekilde analiz edip çözmeyi gerektiren bir görev olması nedeniyle eğitim yöneticilerinin strese maruz kaldıkları söylenebilir.

İşin monoton ve sıkıcı olması: Psikolojik olarak tek düzelik, belli işleri yapan iş göreni çoğu kez kötümser düşünmeye sürükleyen duygusal sıkıntı olarak tanımlanabilir. Benzer işlerin belirlenen formatlar doğrultusunda değişmeksizin Belirli periyotlarla tekrar edilmesi iş görenleri bezginliğe ve yılgınlığa götürebilir. Böyle çalışmalar iş görenlerde sinirsel bir gerilime neden olabilir.

Ücretin yetersiz olması: Ücret çalışanlar tarafından iki şekilde algılanabilir. Birincisi hayatlarını daha iyi sürdürebilmek için kazanç sağlama ikincisi ise yaptıkları iş ile örgütün toplam başarısına yaptıkları katkıdan dolayı hak ettikleri ödüldür (Gödelek, 1988:34).

Eğitim iş görenlerinin elde ettikleri gelirin asgari yaşam koşullarını sağlamada yetersiz kaldığı gözlenmektedir. Bu sebeple eğitim iş görenleri ek işte çalışmaya yönelmektedirler. Böylece iş görenlerin aileleri ve dinlenme için ayırdıkları zaman azalmıştır. Dolayısıyla esas işlerinde daha fazla stres yaşamaları kaçınılmaz hale gelmektedir.

Yükselme olanağı: Her insan yükselme ve meslekte ilerleme arzusu taşır. Yeterince ilerleyememe çalışan kişinin yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilememesi ve gereken sorumluluğun verilmemesi durumunu ortaya çıkarır. Böyle bir durumda kişinin yaptığı görevin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalmakta ve kişi kendisini geliştirememektedir. Tatminsizlik yaratan bu durum kişinin stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır (Artan, 1986:198).

Öğretmen ve okul yöneticilerinin görevlerinde yükselmeleri konusunda getirilen kriterler ve sınavlar eğitim iş görenlerini yarışma ve çatışma ortamına sürüklemesi nedeniyle önemli bir stres kaynağı sayılabilir. Meslekte yükselme yeni beceriler geliştirmeyi, yeni ilişkiler kurmayı ve yürütmeyi zorunlu kıldığı için kişide uyum güçlüğünden kaynaklanan strese de yol açabilir. Yani hem meslekte yükselme hem de yükselememe farklı boyutlarda stres faktörü olabilmektedir.

Çalışma saatlerinin uzun olması: İş görenlerin günlerinin büyük bölümünü iş yerlerinde geçirmeleri onların hem fiziksel ve psikolojik açıdan yorulması hem de özel yaşamlarına ayırdıkları zamanın kullanımını olumsuz yönde etkilediği için stres yaratabilir. Özellikle ikili öğretim yapan okulların yöneticilerinde çalışma saatlerinden kaynaklanan stres görülebilir.

Çalışma koşulları: Çalışma ortamının fiziksel olanakları da bireyler üzerinde stres yaratabilir. Çalışma ortamındaki aydınlatma, ısıtma, havalandırma, ses yalıtımı gibi fiziksel koşullar eğitim iş görenlerinin çalışma temposu ve isteğini arttıracak yönde düzenlenmelidir. Okul yöneticilerinin çalışma ortamlarının istenilen düzeyde olmaması; kısa sürede yorulmalarına, işten doyum almamalarına, okuldan uzaklaşmalarına, verimlerinin düşmesine ve beraberinde iş stresine neden olabilir.

2.6.1.2 Yetke Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Örgütün yönetim tarzı veya yönetim tarzındaki eksiklik ve olumsuzluklar yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur.

İş görenler görevin gerektirdiklerinden çok yönetim kademesinde bulunan kişilerin istediklerini yapmak zorunda kalmaktadırlar. Yönetimin iş görenlerden bekledikleri ise yönetim biçimlerine göre değişmektedir. Bu durum İlköğretim Okulu yöneticilerinin tepe yönetimin baskısı ve alt kademenin direnci arasında sıkışmasından dolayı daha fazla gerilim altında kaldıklarının göstergesi olabilir (Başaran, 1982:14).

Karar verme: Günümüz insanının sürekli değişen ve gelişen olaylar karşısında nasıl bir tavır sergilemesi gerektiğine karar verme zorunluluğu bireyleri psikolojik olarak gerebilir. Okul yöneticisinin planlama, koordinasyon, denetleme, başarı ve performansı değerlendirme, problemlerin analizi ve çözüm bulma konularında kararlar alması hem kendisini hem de alt kademelerde çalışanları stresle karşı karşıya getiren bir konudur.

Karara katılma: İş görenler alınan kararlara katılma yolu ile kendilerini etkileyen kararlarda etkin rol oynayabilmektedirler. İş görenlerin alınan kararlara katılımını sağlamadaki amaç, kişilerin kararlara katıldıklarında verilen kararları benimseyecekleri ve destekleyecekleri düşüncesidir (Sabuncuoglu, 1987:100). İş görenlerin kararlara katılımı, örgüt iklimini yumuşatır, verimi arttırır, örgüte bağlılığı arttırır, örgüt içindeki çatışmaları azaltır, daha iyi iletişim ve etkileşimi sağlar (Gödelek, 1988:34). Fakat genellikle yöneticiler astların kararlara katılmasını istemezler. Bu durumdaki ilköğretim okulu yöneticileri benimseyip desteklemedikleri kararları uygulamada zorlanacak ve aynı uygulamayı kendi astları üzerinde yapacakları düşünülebilir. Bu durumda hem ilköğretim okulu yöneticilerinin hem de alt kademe çalışanlarının stres yaşamalarının kaçınılmaz olduğu söylenebilir.

Yetki eksikliği: İlköğretim okulu yöneticilerinin sorumluluklarının fazla olmasına rağmen en ufak bir uygulamada dahi üst yönetimden olur beklemesi yetki yetersizliğinden kaynaklanan stresi oluşturabilir. Çünkü çalışanlar, sorumluluklarını gerçekleştirebilecek kadar yetki verilmesi gerektiğini düşünürler.

Sorumlulukların verdiği endişe: İş görenlerin sorumluluklarının gerçekten fazla olması veya sorumluluklarını olduğundan daha fazla algılaması bireylerde strese yol açabilir (Baltaş ve Baltaş, 1989:71).

Değerlendirmede adaletsizlikler: Örgütlerde çalışanlar hem performansları hem de yeterlilikleri bakımından değerlendirilirler (Başaran, 1991:175). Çalışanların değerlendirilme ölçütlerinden haberdar edilmesi ve bu ölçütlere göre değerlendirilmeleri çalışanların kendilerini daha güvende hissetmelerini sağlayacaktır.

İlköğretim okulu müdürlerinin disiplin amirleriyle olan iletişimsizlik problemleri değerlendirme konusunda sıkıntı yaratmaktadır. Değerlendirme sonuçlarının geri bildirimlerle okul müdürlerine bildirilmesi yaşanan stresi azaltabileceği düşünülebilir.

2.6.1.3 Üretim Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Eğitim kurumları hizmet üreten kurumlardır. Üretim yapısı hizmetin üretilmesiyle ilgili iş akımıdır. Hizmet üretme sürecinde çalışanlar amaca ulaşmak için canlı (amirler, diğer çalışanlar, okul aile birliği üyeleri vb.) ve cansız (kullanılan eğitim teknolojileri, araç-gereçler vb.) bütün unsurlarla uyumlu çalışmalıdırlar (Başaran, 1982:15).

Zaman baskısı: Üretim sürecinde bazı işler kesin zaman sınırlamasına sahiptirler. Vergi dairesinde çalışanlar, muhasebeciler, bankacılar ve öğretmenler yılın belli zamanlarında kesin bir tarihte bitmesi gereken yoğun bir iş yükü ile karşı karşıya kalırlar. Bu durum bireylerin kişilik özellikleri veya sorumluluklarını algılama düzeylerine göre önemli bir stres yaratır (Baltaş ve Baltaş, 1989:72) .

İlköğretim okulu yöneticilerinin de üst yönetimin belirlediği çalışma takvimindeki işleri veya bu işlerden farklı olarak verilen görevleri zamanında yetiştirebilme baskısından kaynaklanan stresle karşılaşabilirler.

Araç gereç yetersizliği: İş yaşamında işin gereklerini yerine getirmek için gerekli araç gereçlerin yokluğu, yetersizliği ya da düzenli kullanılmaması stres nedeni olabilir.

Ergonomik açıdan iyi düzenlenmemiş ortamlar kolay ve rahat çalışmayı sağlayarak istek ve verimi arttırabilecektir (Pehlivan, 1993:37). İlköğretim okulu yöneticilerinin işlerini daha kolay ve düzenli olarak yapma olanağı sağlayan büro araç gereçlerinin ve bilişim teknolojilerinin yetersizliği stres yaratan kaynaklardan sayılabilir.

Yeteneklerin işin gereklerine uygun olmaması: İnsanlar her zaman kendi bilgi ve yeteneklerine uygun meslek edinmek ve bu mesleklerde çalışma imkânı bulamayabilirler (Pehlivan, 1993:38). Böyle durumlarda bazen iş çalışanların kapasitesini aşar bazen de çalışanların kapasitesi işi aşar. Böyle durumlarda insanlar işlerini benimseyemezler ve başka iş arayışlarına girerler. Eğitim kuruluşlarında iş görenlerin kurumlar arası yer değiştirme veya mesleği bırakarak başka sektörlerde çalışma isteği bu stres kaynağından beslenmektedir.

Çalışmaların karşılığını alamamak: İş görenler bütün çabalarına rağmen gelmek istedikleri noktaya gelememişler ise hayal kırıklığına uğrarlar. Çalışmalarının karşılığını alamadıklarını düşünmeye başlamaları onları stres ortamına sürükler. Çabalarının karşılığını almadığı için düşük kapasitede çalışmaya devam eder. Üst yönetime karşı olumsuz düşünceler geliştirmesine neden olabilir (Artan, 1986:83).

2.6.2 Toplumsal Çevreyi Oluşturan Yapılara İlişkin Stres Kaynakları

İş görenlerin örgüt içinde işlevsel çevresinin dışında bir de toplumsal çevresi vardır. Toplumsal çevrenin yaptırım gücü gelenek ve göreneklerle, toplumsal baskıdan kaynaklanır. Örgütün toplumsal çevresi kültürel yapı, kümeleşme yapısı ve rol yapısından oluşur (Başaran, 1982: 15-16).

2.6.2.1 Kümeleşme Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Eğitim kurumlarında belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen iş görenlerin kendilerini bir küme yapısı içinde bulurlar. Her küme yaşamını sürdürmek, birliğini korumak, küme önderini etkili kılmak için kümeye özgü değerler ve normlar geliştirirler. Ölçü, ölçüt ve kurallar koyarak küme üyelerinin buna uygun davranmasını beklerler

(Başaran, 1991:46). Aksi durumlarda kümeden çıkarılmaya kadar varan sonuçlar ortaya koyan kümeleşme yapısı potansiyel bir stres kaynağıdır (Pehlivan, 1993: 63). Eğitim iş görenlerinin il içi ve il dışı yer değiştirmeleri kümeleşme yapısından kaynaklanan stresin sonucu oluşabilir.

İş ortamında huzursuzluk: İş yerindeki ilişkiler stres kaynağı olabilmektedir. İş ortamındaki bireylerin birbirleriyle olan etkileşimleri kişileri ve örgütsel başarıyı olumlu ya da olumsuz biçimde etkileyebilmektedir. Davranış ve yönetim bilimciler kişisel ve örgütsel yaşamda sağlıklı olmanın, iş ortamındaki diğer kişilerle olumlu ilişkiler içinde olmakla mümkün olduğunu savunmaktadırlar (Artan, 1986:85).

İlköğretim okullarındaki huzursuzluğun nedenlerini analiz ederek örgüt iklimini yumuşatmaya yardımcı önlemler almada yöneticilerin sorumluluğu büyüktür. Okullarında huzursuzluk yaşayan yöneticiler çalışanlarla sağlıklı ilişkiler kuramayacaktır. Böylece huzursuzluktan dolayı stres yaşayabilirler.

Ast- üst ve iş arkadaşları ile anlaşmazlık: Yönetilenlerin ve yöneticilerin kendilerinin ve başkalarının davranışlarına anlam yüklemelerinde kişilik özellikleri ve algılama farklılıkları önemli rol oynar. Kişi olayları olmasını istediği gibi yorumlar. Yönetilenlerin kişilik yapıları yöneticilerden farklı olabilir. Bu nedenle yönetenlerden beklentileri de farklı olacaktır. Yönetenlerin yönetim anlayışı ile çalışanların çalışma tarzları farklılık gösteriyorsa ve uyum için iki taraf da direnç gösteriyorsa bu durum stres sebebi olarak gösterilebilir. Stres altında bulunan astlar amirlerinin yapıcı eleştiride bulunmadıklarını ve belirli kişilere önem vererek onlara ayrıcalıklı davrandıklarını belirtmişlerdir. Aynı seviyede bulunan astlar bir yandan birbirlerini ile yardımlaşmak diğer yandan da bir üst basamağa yükselmek için birbirleriyle yarışmak zorundadırlar. Bu çelişki de çalışanları strese sokmaktadır (Artan, 1986:86-87).

Toplumsal desteğin düzeyi: Yapılan araştırmalar yoğun bir sosyal çevreye ait olan insanların stresli yaşam olaylarından daha az etkilendiklerini, stresle ilgili sağlık sorunlarının daha az olduğunu ve stresle daha kolay başa çıktıklarını doğrulamıştır (Trevor ve Enright, 1990: 7). Grupsal destek iş ortamındaki strese karşı dirençli olmayı sağlayan

bir etmendir. İş ortamındaki arkadaşların birbirlerini desteklemesi toplumun ve ailesinin desteği kadar önemlidir (Schafer, 1987:316). Bu destek sayesinde iş ortamındaki sorunlar paylaşılabılır, diğer insanlarla olumlu ilişkiler artar. Ancak iş yerinde böyle bir toplumsal destek yoksa iş görenlerin strese maruz kalmaları kolaylaşır.

İş yerinde dedikodu yapılması: Küme üyeleri tarafından dışlanmak ya da kümenin diğer üyelerini kullanmak bazen kişileri grup veya grubun bazı üyeleri hakkında ileri geri konuşmaya yöneltebilmektedir. İnsanlar başkalarının davranışlarına kendi düşünce yapısına göre anlam yüklerler. Toplumsal yapısının kişilerin yüzlerine karşı eleştiri yapılmasına imkân verilmeyen kurumlarda bireyler birbirlerine başkaları hakkında yanlış algıladıkları bir takım davranışları anlatırlar. Bu durum iş ortamında zamanın verimsiz kullanılmasına, enerji kaybına neden olurken insanlar arasındaki ilişkilerin gerilmesine de neden olur (Baltaş ve Baltaş, 1989:73) .

2.6.2.2 Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları

Rol; bir iş görenden örgütteki konumu ile ilgili olarak başkalarının beklediği, istediği eylem ve işlemlerdir (Başaran, 1991:47). Toplumsal çevredeki kişilerin iş görenden beklentileri ile iş görenin kendi düşünceleri ve yaptığı işler arasında kopukluk yaşaması strese neden olabilmektedir.

Rol çatışması: Okul yöneticilerinden beklenen rol sistemin yürüyüp yürümediğini denetlemek aynı zamanda iş görenlere görevleri hakkında yol göstermektir. Yöneticiler bir yandan sistemin işleyişini denetlemede soruşturmacı bir rol üstlenirken bir yandan da öğretmenlerin mesleklerinde gelişmelerine yardımcı olma rolünü üstlenirler. Yöneticiler birbirine zıt bu roller arasında kalarak stres tepkisinde bulunabilirler.

İş gerekleri ile kişilik uyumsuzluğu: Kişiler ile rolleri arasında yaşadıkları çatışma onları stresli bir yaşama sürükleyebilir. Örneğin liderlik özelliği taşımayan birinin yönetici kademesinde çalışması onun stresli bir çalışma düzenine girmesine neden olur. Çocukları sevmeyen bir ilköğretim okulu yöneticisinden okulu hedeflerine ulaştıracak davranışları

sergilemesi beklenemez. Bireylerin meslek seçerken kendi ilgi ve yeteneklerini dikkate almaması bu tür uyumsuzluklara ortam hazırlayabilir.

Rol belirsizliği: Rol belirsizliği; bireylerin kendilerinden beklenilenin ne olduğunu kesin olarak algılayamadıklarında, bulundukları konumun gerekleri, iş arkadaşlarının ve kendisinin sorumlulukları yeterince açık değilse ortaya çıkar. Okul yöneticilerinde üst yönetimin kendilerine verdiği bazı görevlerin amacını anlayamaması bilgi ve iletişim eksikliğinden kaynaklanan belirsizliğe ve dolayısıyla gerilime neden olabilir (Pehlivan, 2002:71).

2.6.2.3 Kültürel Yapıya İlişkin Stres Kaynakları

Örgütün kültürel yapısı, örgüt üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşur. Örgütsel yapıda bütün örgütü ilgilendiren ortak bir değerler sistemi olmakla birlikte her bir birimin ve bölümün de kendine özgü değerleri vardır. Çalışanlar öncelikle alt kültürün benimsediği değer ve normları benimserler. İş görenler kültürel yapının gerektirdiği değer ve normlara uyum sağlamakta güçlük çekebilir bu da önemli bir stres kaynağı olarak sayılabilir (Güney, 2001:524).

İş ortamında görüş farklılıkları: İş yerinde iş ile ilgili ekip çalışmasının olmadığı, herkesin kişisel davrandığı, yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hâkim olduğu örgüt içi durumlar önemli bir stres kaynağıdır (Güney, 2001:525).

Günümüz okul ortamında farklı görüşlere sahip çalışanlar farklı sendikalara üye olarak kendi aralarında ikilikler oluşturdukları gözlenmektedir. İş ortamındaki görüş farklılıklarını zenginlik olarak değil çatışma sebebi olarak gören çalışanlar arasında iletişimsizlik, çekememe, diğer görüşteki kişilerin çalışmalarını sabote etme gibi davranışlara dönüşebilir.

İş çevresindeki ortak değer ve normlara uyum: Birey, küme tarafından kendisine öğretilmeye çalışılan örgütsel değer ve normları tümüyle kabul edebileceği gibi

reddedebilir de. Bu kabul veya reddetme davranışı bireyin örgüt veya küme ile özdeşleşme düzeyini de belirler. İş görenin kümenin değer ve normlarını kabul süresince yaşadığı veya bu değer ve normları reddettiğinde yaşayacağını düşündüğü baskı ve sorunlar önemli bir stres nedenidir (Güney, 2001:525).

Bu uyum sorunu özellikle kurum değiştiren okul yöneticilerinde görülebilir. Eski okulunun örgüt kültürü ile yeni okulun kültürü arasında kalan yöneticiler uyum sağlayıncaya kadar strese maruz kalabilirler.

Statü düşüklüğü: Statü, bireyin örgütte oynadığı rolün önemine verilen değerdir. Bireylerin çalışma dünyasında elde etmek istedikleri statü ve başkaları tarafından değer verilme gereksinmesi, toplumsal yapı içerisinde saygınlık kazanma güdüsüyle birleşir (Sabuncuoğlu, 1987:93).

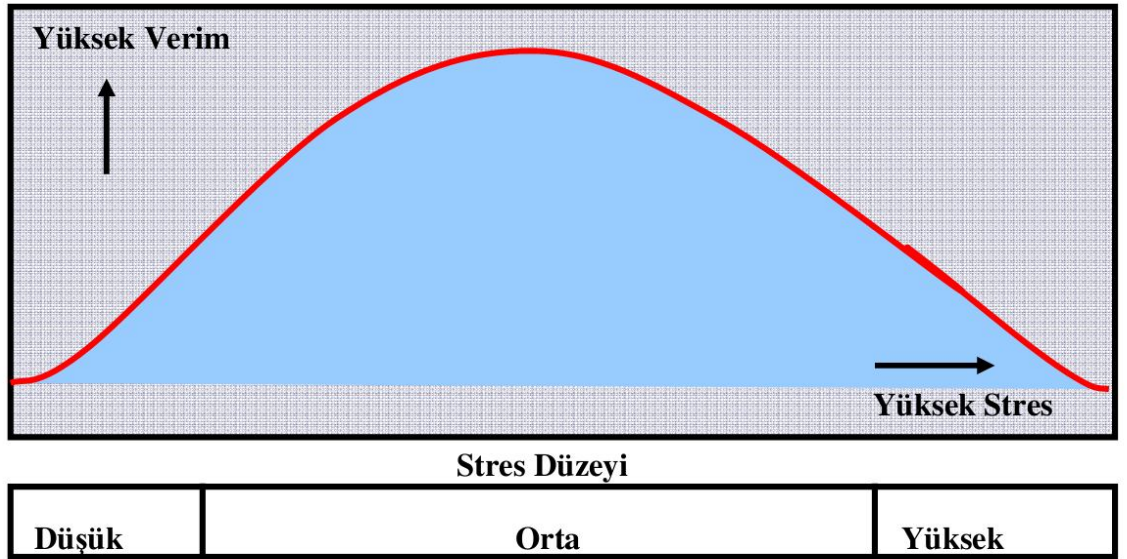
Toplumda ilköğretim okulu öğretmenlerinin ve yöneticilerinin yüksek iş tempolarına rağmen aldıkları ücretin düşüklüğü nedeniyle bu mesleklerle olan rağbet azalmakla birlikte bu meslekler saygınlıklarını yitirmeye başladığı düşünülmektedir. İş görenlerin işlerine ilişkin statü algıları düşükse işlerine karşı olumsuz tutum geliştirmeleri ve örgütsel stres kaynaklarından daha fazla etkilenecek iş stresi yaşamaları kaçınılmaz olacağı düşünülmektedir.

Moral ve doyum düşüklüğü: Moral, örgütün amaçları için iş görenleri çalışmaya gönüllü kılan ve çalışmasını sürdürmeyi sağlayan bir durumdur. İşten doyum ise, bir iş görenin işini ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucu duyduğu haz veya ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Moral ve doyum birbirleriyle yakından ilgili ve etkileşimli iki kavramdır. Bir örgütte moral ve doyum düşüklüğü iş görenlerde devamsızlık, bıkkınlık, kavgacılık, örgüte zarar verme, işi bırakma, savurganlık, yalancı hastalık, kazalar gibi sonuçlar yaratmaktadır (Başaran, 1991:208-209).

Moral düzeyi ve iş doyumunu düşük eğitim yöneticileri örgüt içerisinde olumsuz bir örgüt iklimi oluşmasına neden olabilir. Bu kişilerde oluşan iş stresi hem kendilerini ruhsal olarak zayıflatırken hem de örgütsel verimliliğin düşmesine neden olabilir.

2.7. Stres Yoğunluğu ve Performans İlişkisi

Stresin iş performansı üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri vardır. Başka bir ifade ile stresin düşük olduğu ortamlarda verimlilik genellikle düşük olmaktadır. Bu nedenle verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu artırmakta yarar vardır. Bu takdirde birey daha çok gayrete gelmektedir. Ancak, Şekil 2’de görüldüğü gibi stres yoğunluğu ve düzeyi aşırı ölçüde yükseldikçe bireyde tükenme meydana geleceğinden verimlilikte hızlı bir düşüş yaşanabilecektir. Bu nedenle stresin yoğunluğunu hiçbir zaman orta ya da optimum düzeyin altına düşürülmemeli ya da üzerine çıkarılmamalıdır (Nelson ve Quick, 1997).



Şekil 2 - Stres Yoğunluğu İle Performans Arasındaki İlişki (Nelson ve Quick, 1997)

2.8 Yönetim ve Stresin Maliyeti

Yönetim belirlenen amaçlara ulaşmak için hali hazırda bulunan canlı ve cansız öğeleri en etkili ve verimli şekilde koordine edilmesi olarak tanımlanabilir. Eğitim yönetimini diğer yönetimlerden ayıran özellikler eğitimin özelliğinden kaynaklanmaktadır. Eğitimin olduğu gibi eğitim yönetiminin de en önemli konusu insandır. Eğitim yönetimi insanların eğitim öğretimi için bir araya gelen konusunda uzman insanlardan oluşan örgütleri her yönden geliştirip, zenginleştirmeyi amaçlar. Eğitim yönetiminin özellikleri, eğitimin amaç ve

işlevlerinden kaynaklanmaktadır. Buna göre eğitim yönetimini diğer sistemlerden ayıran özellikler kısaca şöyle özetlenebilir (Kaya, 1979:38).

- Eğitim sistemi amaçlarına uygun olarak insan davranışlarını değiştirmek ister.
- Yönetim düşünen insanın düşündüklerini ortaya koymasını sağlar.
- Eğitim sistemi ve okullar toplumda birçok kişi tarafından formal veya informal olarak denetlenir.
- Eğitim sistemindeki yöneticilerin büyük bir kısmının asıl mesleği öğretmenliktir. Bu durum teknik yetkeyi kullanmayı zorlaştırır.
- Eğitim yönetimi okul öncesi kurumlardan yüksek öğretime kadar çeşitli kademe ve alanlarda şehirlerden en küçük yerleşim birimlerine kadar her yerde bulunur.
- Eğitim sisteminin ve yetiştirdiği insanların başarılarını objektif olarak değerlendirmek güçtür.

Örgütlerde yönetim faaliyetleriyle uğraşanlar, genel olarak iki tür stresle başa çıkmak zorunda kalmaktadırlar. Birincisi yöneticiler, işlerin temel özelliği nedeniyle baskı altında bulunurlar. Eğer stres, yoğunlukları dayanılmaz boyutlara ulaşırsa işten aldıkları doyum bedeli olarak sağlık ve mutluluklarından çok şey feda ederler. Böyle bir duygusal ortamda huzurlu olamayacak ve gerektiği gibi verimli çalışamayacaklardır. Bundan hem kendileri hem de örgütler zarar görürler. İkincisi, örgütlerde çalışanlar yoğun bir stresle karşı karşıya ise, onların yaşamları da rahat olmayacak ve bu nedenle verimli çalışamayacaklardır. Yöneticiliğin karar verme ve faaliyetleri yönlendirme gibi özellikleri olması nedeniyle, günlük çalışma yaşamında stres etmenini göz önüne alma ve stresi azaltma, stresle başa çıkma yönünde yapıcı girişimlerde bulunma imkânlarının çoğu iş görenden ziyade yöneticilerde bulunmaktadır (Albrecht, 1989:134). Yani yönetici hem kendi üzerindeki stresle başa çıkmak hem de astları üzerinde oluşan stresle mücadele etmek durumundadır. Yönetim ve stres ile ilgili yapılan araştırmalar ışığında yöneticilerin beklenti ve algıları birbirinden çok farklı kişilerle ilişki kurarak örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesinden sorumlu olması onları örgütsel stresle karşı karşıya olduğu görülmektedir.

Aşağıda sayılan bu sonuçlar bugünün koşulları ile tam olarak örtüşmese de stresin olumsuz sonuçlarını daha iyi görmek açısından önemli sayılabilir.

Stres, kavram olarak psikolojik bir içerik çağrıştırmakta ise de günlük yaşamla olan iç içeriği her alandan araştırmacıların ilgisini çekmiş ve kavramın hemen tüm disiplinler tarafından araştırma konusu yapılmasına neden olmuştur. Bu yoğun ilginin temel nedenlerinden biri, 20. yüzyıl insanını en çok tehdit eden stres kaynaklı hastalıkların (kalp hastalıkları, yüksek tansiyon, kanser, migren, kas-eklem ve psikolojik hastalıklar), ABD’nde en yüksek düzeyde ölüm nedeni olması (%38); diğeri, bu hastalıkların neden olduğu verim düşüklüğünün Amerikan sanayisini yılda 17 milyar, verim kaybının ise 60 milyar dolara varan boyutlarda zarara sokması; önemli bir diğer nedeni ise bu maliyetlerin sonucunda bireylerde ortaya çıkan duygusal ve davranışsal çöküşün gelecek kuşaklar için en önemli tehdit etkeni olarak görülmesidir (Yates, 1985:9-27).

Düşük düzeydeki stresin işteki başarıyı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. Özellikle yaratıcılık isteyen işlerde çalışanlar için hafif düzeydeki stres yararlıdır. Ancak Steers’e göre stres yıkım yapabildiğinden, onların sağlığını ve örgütsel başarısını olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışanların birinde görülen stres diğer çalışanları veya toplumun güvenliğini de etkileyebilir. Örneğin tehlikeli bir aracı ya da makineyi kullanan bir işçi veya hava trafik kontrolörü stresli bir anında toplumun güvenliğini tehdit edebilir (Ertekin, 1993:149).

Stresin ortaya çıkardığı zararların telafisi için yapılan harcamaların astronomik rakamlara ulaşması, stres yönetiminin önemini arttırmaktadır. Sadece Kaliforniya’da işçilerin yıllık tedavi masrafları bir milyar doların üzerindedir. Diğer eyaletlerin harcamaları bu rakamlarında üzerindedir. Stres yönetimini önemli kılan ikinci faktör de yapılan araştırmaların, uygun bir stres düzeyinde bulunmanın işin % 90’ını başarmak anlamına geldiğini göstermesidir (Tutar, 2000:200).

İngiltere’de stresin ortaya çıkardığı maliyet, işçi işveren ilişkilerinden kaynaklanan diğer sonuçların maliyetinden on kat daha fazladır. Her gün 250.000’den fazla kişi kalp krizi davranış bozuklukları, koroner yetmezliği ve alkole bağlı rahatsızlıklar gibi stresin yol açtığı rahatsızlıklar nedeniyle işe gelmemektedir. Bu rakamlar stresin ölçülebilir sonuçlarını göstermektedir. Bunların yanında bir de nedeni stres olan verim düşüklüğü, kararlarda isabetsizlik, kaza riskinin artması, motivasyon düşüklüğü çeşitli biçimlerde

ortaya çıkan stresin ölçülemeyen zararlarının olabileceği göz ardı edilmemelidir (Tutar, 2000:201).

2.9 Stresin Sonuçları

Günümüzde stresin birçok rahatsızlıkla yakından ilgili olduğu saptanmıştır. Özellikle stresli mesleklerde çalışanlar bu tür risklerle daha sık karşı karşıya kalmaktadırlar. Stresin sonuçlarını fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere üç grupta inceleyebiliriz. (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001,s. 239).

2.9.1 Stresin Bireysel Sonuçları

Çeşitli stres kaynaklarından etkilenme düzeyi kişiden kişiye değiştiği gibi, aynı kişide bile zaman zaman farklılıklar olabilmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmalarda düşük düzeydeki stresin işteki başarıyı olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir.

2.9.1.1 Fizyolojik Sonuçlar

Bugün birçok hastalığın stresle olan ilişkisindeki açıklık giderek artmaktadır. Stres kaynaklı hastalıklardan en yoğun görülenleri kalp, yüksek tansiyon, mide ülseri, migren ve kanserdir. Aşırı salgılanan stres hormonu adrenalin, kalbi daha fazla çalışmaya zorlar ve kalp krizi geçirme olasılığı artar. Öte yandan, kronik strese maruz kalma vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olmaktadır.

2.9.1.2 Psikolojik Sonuçlar

Stresin psikolojik belirtileri kaygı, depresyon, uykusuzluk ve tükenme şeklinde kendini göstermektedir.

Kaygı: Sürekli kaygı duygusu hissetmek stres içinde olmanın bir göstergesidir. Kişinin içinde bulunduğu durumda huzursuzluk, endişeli, korkulu ve karamsar olması, kaygı sözcüğüyle tanımlanır. Stresli durum devam ettiği sürece birey huzursuz ve mutsuzdur. Kaygı, hayatın belli dönemlerinde geçici olduğu gibi, bazı kişiler için içten kaynaklanan

sürekli olarak vardır. Sürekli kaygı yaşayan kişi olayları stresli algılamaya uygun olur ve stresli kişide kaygı duymaya hazırdır.

Depresyon: Çeşitli nedenlerle olabilir. İşte başarısızlık, iş kaybı, bazı sorunlarla uzun süre uğraşma, çok yakın birini kaybetme ve bazı hastalıklar. Çoğu sıkıntılı olayları kişiler kısa dönemli huzursuzluklarla atlatabilecekleri gibi, bazen de bunalımdan uzun süre kurtulmak mümkün olmaz.

Uykusuzluk: Stresin ilk işaretlerinden birisi uyku düzensizliğidir. Stres durumunda kaslardaki gerilim azalmaz ve beyin merkezi uyanık kalır. Bu durum kronik olursa çeşitli sağlık sorunları ortaya çıkar.

Tükenme Belirtisi : Hayatı çekilmez olarak görme duygusu tükenme belirtisi olarak tanımlanmaktadır. Belirtileri uykusuzluk, canlılığını kaybetme, baş ağrısı, göğüs ağrıları, ani öfke, patlama, sürekli kızgınlık, yalnızlık duygusu, çaresizlik, şüphecilik ve can sıkıntısı şeklindedir. Daha çok profesyonel kadrolarda bulunan kişilerde görülür.

2.9.1.3 Davranışsal Sonuçlar

Alkol alma eğilimi en çok görülen davranışsal sonuçtur. Günlük sorunlardan kurtulmak için başvuru alan alkol, zamanla alışkanlık şeklini alarak dozajı arttırılmaktadır. Aynı durum sigara, uyuşturucu ve aşırı yemek için de söz konusudur.

2.9.2 Stresin Örgütsel Sonuçları

Stres altında sağlığını ve moralini kaybeden kişinin örgüte yansıyan sonuçları, performans düşüklüğü, iş gören devir hızı, ise devamsızlık ve yabancılaşma şeklindedir.

2.9.2.1 Performans Düşüklüğü

Stres, performans ve etkinlik üzerinde yararlı ve zararlı etkiler gösterir. Yapılan araştırmalar sonucunda, belli bir noktadan sonra stres artarsa performans ve etkinlik

azalmaktadır. Aşırı stres, özellikle zihinsel yetenek, yargı ve karar verme gibi zihinsel beceri gerektiren işlerde, dikkat azalması sonucu örgüt için zarar verici sonuçlar ortaya çıkarmaktadır.

2.9.2.2 İş gören Devir Hızı

İş gören devir hızının yüksekliği çalışanların stres altında olduklarının bir belirtisi olabilir. Bir örgütte sürekli olarak stres altında çalışmak kişilerin örgütle bütünleşmesini ve iş tatminini engeller. İş gören devir hızının yüksek olmasına neden olan stres faktörleri çeşitlidir. Kişilerin yeteneklerini kullanma olanağı bulamadıkları, kariyer gelişiminde problem olan otokratik yönetim anlayışını benimseyen örgütler stres faktörü oluşturabilir. İş gören devir hızının optimum düzeyde olması, işletmeye taze kan gelmesi ve örgütsel amaçlara ulaşma yönünde etkilidir. Ancak bu oranın genel ortalamaya göre yüksek olması tehlike işareti olarak kabul edilmektedir.

2.9.2.3 İşe Devamsızlık

İşe devamsızlık, isteksizlik, sorumsuzluk, tembellik ve alkolizm etkisiyle olabileceği gibi, kalp krizi, hipertansiyon, ülser gibi hastalıklar nedeniyle de olabilmektedir. Devamsızlık gösteren kişilerin hangi hastalıklar nedeniyle devamsızlık yaptıkları araştırıldığında, bunların % 40'ının stresten kaynaklanan hastalıklar olduğu görülmüştür.

2.10 Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık genel olarak işe katılma sadakat ve örgüt değerlerine olan inanç da dahil olmak üzere bireyin örgüte olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Örgüt, yaşamın devam ettirmek için iş görenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir (Çetin, 2004: 90).

Bağlılık; toplumsal içgüdünün duygusal bir anlatım biçimidir. Başka bir ifadeyle bağlılık, sadakat ve sadık olma durumudur. Genel anlamda bağlılık; en yüksek derecedeki bir

duyguyu ifade eder. Bağıllık kavramının özünde ait olma duygusu yatmaktadır. Bu duygu örgüt ile birey arasında bir çeşit bağ oluşmasına ve örgütte çalışan bireylerin ortak değer, amaç ve ülkü etrafında toplamalarını sağlamaktadır. Bağıllık her husustan önce karşılıklı sezgiye dayanan insan güdülemesini iyi anlamaktan geçer. Yönetimin görevi, başta insan gücü kaynağı olmak üzere örgütün bütün kaynaklarını örgütün amaçları doğrultusunda etkili ve yerinde kullanmaktır (Özdemir,1995: 382).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda örgütsel bağıllık kavramının gelişimi iki anlamda dile getirilmektedir. Buna göre Tuncer (1995) ve Varoğlu (1993) bu kavramı, örgütsel bağıllık; Balcı (2000) ve Celep (1996) ise; örgütsel adanmışlık şeklinde adlandırmışlardır (Balay 2000, 14).

Örgütsel bağıllık, beş nedenden dolayı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir. Bu kavram; ilk olarak işi bırakma, devamsızlık, geri çekilme ve iş arama faaliyetleri ile ikinci olarak iş doyumu, işe sarılma, moral ve performans gibi tutumsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; üçüncü olarak özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi iş görenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; dördüncü olarak yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi iş görenlerin kişisel özellikleriyle ve son olarak, bireylerin sahip olduğu örgütsel bağıllık kestiricilerini bilmeyele yakından ilişkilidir (Balay, 2000:1).

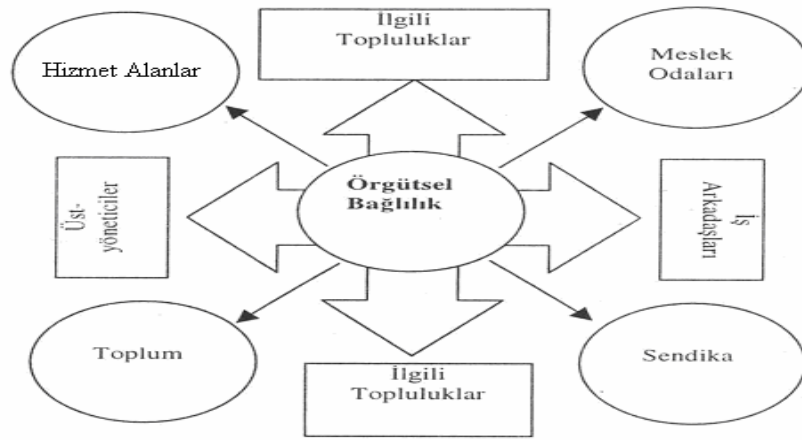
Örgüte bağıllık özünde, bireyle örgüt arasındaki karşılıklı değişim sürecinde gerçekleşmektedir. Birey örgütten belli ödül ya da çıktılar sağlarsa, karşılığında kendini örgüte adanmaktadır. Diğer bir anlatımla birey ve örgüt arasındaki değişimde, birey kendisini örgüte adaması karşılığında belli ödül ya da çıktılar beklemektedir. Örgüte bağlanmanın, iş görenin davranışını etkilemesiyle ilgili dört tür çıktıdan söz edilebilmektedir.

1. Örgütün amaç ve değerlerine tam olarak kendini adayanlar, örgütsel etkinliklere aktif olarak katılırlar.
2. Kendilerini örgüte adayan iş görenler, genelde örgütte kalmaya ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkıda bulunmaya güçlü istek duyarlar.
3. Örgüte bağıllık ile işten ayrılma arasında tutarlı ters bir ilişki bulunmaktadır.

4. İşten doyum, işten ayrılmanın başlangıç döneminde önemli kestiricisi iken, zaman geçtikçe bağlılık, işten ayrılmanın doyumdan daha güçlü bir kestiricisi olmaktadır.

Görülüyor ki iş görenler, örgütlere yeteneklerini kullanacak iş ortamı beklentisiyle belirli ihtiyaçlar, istekler, arzular, becerilerle gelmektedirler.

İş görenler, kendilerini örgütleri ile tanımlamaya başladıkça, işlerine daha çok katılmakta ve örgütün bir parçası haline gelmektedirler (Balcı, 2003: 27–28).



Şekil 3: Örgütsel Bağlılık Modeli (Reichers, 1985:472'den uyarlanmıştır, Balay, 2000:33).

2.10.1. Örgütsel Bağlılık Tanımları

Örgütsel bağlılık, örgüt için büyük önem taşıyan bir konudur. Örgüte bağlı çalışanlar verilen görevleri tamamlamada diğer çalışanlardan daha çok çaba gösterirler ve örgütte daha uzun süreli kalırlar. Böylece örgütsel bağlılığa ek olarak örgütün verimliliği ve çalışanın performansı artar (Ceylan, 2002:59).

Örgütsel bağlılık kavramı, modern yönetim kavramları arasında en fazla ilgi toplayan kavramlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İş görenlerin işle ilgili tutumlarından biri olan örgütsel bağlılık, özellikle son 50 yılda üzerinde fazlaca durulan bir konu olmasına rağmen, henüz bu kavramın tanımı üzerinde fikir birliğine varılamamıştır (İnce ve Gül, 2005). Bunun en önemli nedeni, sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış

gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacıların konuyu kendi uzmanlık alanları temelinde ele almalarıdır (Çöl, 2004). Bu nedenle örgütsel bağlılık literatürü incelendiğinde, birbirinden farklı birçok bağlılık tanımına rastlamak mümkündür.

Örgütsel bağlılığı Yüksel (2000), “*sadece işverene sadakat demek değil, örgütün iyiliği ve başarısının sürmesi için örgüte dâhil olanların düşüncelerini açıklayıp, çaba gösterdikleri bir süreçtir*” şeklinde tanımlarken, Celep (2000) de örgütsel bağlılığı, “*bir örgütün bireyden beklediği formal ve normatif beklentilerin ötesinde, bireyin bu amaç ve değerlere yönelik davranışlarıdır*” şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca Özsoy (2004) örgütsel bağlılığı, bireyin örgüt çıkarlarını kendi çıkarlarından üstün görmesi olarak tanımlarken, (Bayram, 2005:128), Balay (2000) örgütsel bağlılığı, bireyin örgütteki yatırımları, tutumsal nitelikteki bir bağlılıkla sonuçlanan davranışlara yönelimi ve örgütün amaç ve değerler sistemiyle özdeşleşmesi olarak tanımlamıştır. Çöl (2004) de örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yaptığı çalışmalarda örgütsel bağlılığı, “iş görenin çalıştığı örgüt ile özdeşleşerek, örgütün ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, örgütsel kazançlar için çaba göstermesinin ve örgütte çalışmayı sürdürme isteğinin ölçüsü” olarak tanımlamıştır.

Yapılan tanımlar ışığında örgütsel bağlılık kavramının tanımını; iş görenlerin örgütte kalmak istemeleri, örgütün tüm etkinliği, çıkarı ve başarısı ile kimikleşme, iş görenin örgüte karşı olan sadakat tutumu ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği ilgi şeklinde özetlememiz mümkün olabilecektir (Balay, 2000: 18).

Örgütsel bağlılık üzerine yapılan bütün tanımlar, bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşmektedir. Diğer bir ifadeyle iş görenler tutumsal ya da davranışsal bir sebep geliştirerek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler. Bu nedenle bağlılık; davranışsal ve tutumsal olmak üzere iki ana başlık altında incelenmektedir Örgüte bağlılığın tutumsal yaklaşımında, bireyin çalıştığı yere karşı kendini oranın bir üyesi olarak hissetmesi ve ayrıca çalıştığı yerin değerlerini ve amaçlarını benimsemesidir (Baransel, 1996: 45). Bu tanımlar doğrultusunda tutumu belirlenen kimsenin belirli koşullar altında nasıl davranacağı kestirilebilmektedir (Arkonanç, 2001:158).

Davranışsal bağlılık: Davranışsal bağlılık, bireylerin geçmiş deneyimleri ve örgüte uyum sağlama durumlarına göre örgütlerine bağlı hale gelme süreci ile ilgilidir. Davranışsal bağlılık, bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır. Davranışsal bağlılık gösteren iş görenler, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları belli bir faaliyete bağlanmaktadır. Davranışsal bağlılık, örgütten daha çok bireyin davranışlarına yönelik olarak gelişmektedir. Örneğin birey bir davranışta bulunduktan sonra bazı etmenler nedeniyle davranışını sürdürmekte ve bir süre sonra sürdürdüğü bu davranışa bağlanmaktadır. Zaman geçtikçe söz konusu davranışa uygun ya da onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da davranışın tekrarlanma olasılığını yükseltmektedir.

Tutumsal bağlılık: Bu yaklaşıma göre bağlılık, bireyin çalışma ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir ifadeyle bağlılık, bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının nispi gücüdür. (Çöl, 2004). Özsoy (2004), tutumsal bağlılık kavramının iş görenlerin örgütleriyle olan ilişkilerine odaklandığını vurgulamıştır. Bu bağlılık türünde iş görenin kendi değer ve hedeflerinin, örgütün değer ve hedefleriyle uyum göstermesi gerekmektedir. Tutumsal bağlılık, üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar; örgüt amaç ve değerleri ile özdeşleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde ifade edilmektedir (Bayram, 2005: 129).

Balay'ın aktarımına göre örgütsel bağlılık (2000:15-16);

- Örgütsel çıkarları karşılayacak şekilde hareket etmek için içselleştirilmiş normatif baskıların toplamı (Wiener, 1982: 418),
- Bireyin belli bir hareket tarzına ve çevresindeki kişilere bağlılık duyması ile belli davranışlara yönelmede kişinin, kendisini taahhüt altına koyması(Kiesler, 1971: 26 30),
- İş görenin örgütte kalma ve onun için çaba gösterme arzusu ile örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi (Morrow, 1983: 491; Randall ve Cote, 1991: 98), Kişinin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimler (.Sheldon, 1971: 43),

- İş görenin iş yerine psikolojik olarak bağlanması (Becker ve diğerleri, 1996:96-464),
- Kişinin belli bir hareket tarzına bağlılığı; açık bir ödül ya da ceza olmasa bile yapıları sevmeye ve ona devam etme isteği (Schwenk, 1986: 299),
- Örgütte kalma isteği duyarak, örgütün amaç ve değerleriyle, birincil hedef olarak maddî kaygılar gütmeksizin özdeşleşme (Gaertner ve Nollen, 1989:975),
- Örgütün amaç ve değerlerine taraflı, duygusal bağlılığı, amaç ve değerler kapsamında bireyin rolünü örgütün iyiliği için yapmasıdır (DeCotiis ve Summers, 1987: 446),
- Mowday Porter ve Steers'a (1979) göre; bireyin belirli bir örgütle ilgisi ve örgütle özdeşleşme derecesidir. Bu tanımda bağlılığın üç faktörü üzerinde durulmaktadır (Celep, 2000: 15) :

- 1) Örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara duyulan güçlü inanç.
- 2) Örgütün yararına dikkate değer daha fazla çaba gösterme isteği.
- 3) Örgüte olan üyeliğini devam ettirme konusunda güçlü isteklilik.

Örgütsel bağlılık literatürü, araştırmacıların büyük ölçüde bireylerin bağlılık niteliği, kişinin örgütsel amaç ve çıkarları koruma isteği, örgüte dönük belli davranışsal gerekleri yerine getirme ve örgütle paylaşılan birlikteliğin daha çok moral- psikolojik gücü üzerinde odaklandıklarını göstermektedir. Bunun yanı sıra yazarların çoğunluğu da örgütsel bağlılığı, iş görenlerin, örgütün farklı parçalarına ya da öğelerine bağlılığı şeklinde anlamlandırmışlardır.

2.10.2 Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

2.10.2.1 Çoklu Bağlılıklar Yaklaşımı

Bireyler örgütlere sadece bir yönden bağlanmazlar. Çünkü örgütün farklı alt kategorilerden oluşması nedeniyle bireyin de örgüte bağlanma biçimlerinin de farklılaşacağı ifade edilmektedir. Pfeffer ve Salancik'in (1978) de değindiği gibi örgütler değişmiş bir bütünde çok farklı birliktelikler, gruplar ve yapılardan meydana geldiğinden dolayı bütünü

oluşturan her bir alt boyut, kendisine has farklı değerler ve hedefler taşıyabilecektir (Aktaran: Dilek, 2004). Bundan dolayı örgüt üyelerinin tek bir amacı taşımalarını düşünmek yanlıştır. Zaten örgütün hedefleri de her an değişikliğe açık bir durumdadır. Örgüt yöneticilerinin değişimleri bile örgüt hedeflerinin değişmesine neden olabilir.

Örgüt üzerinde etkiye sahip olan her türlü yapı örgütün mekanizması ve hareket biçimi üzerinde etkili olabilir. Bu etkilik örgütte çalışan bireylerin hedefleriyle çakışması durumunda iş görenlerin tepkisine neden olabilir. Bunun yanında Varoğlu'nun söylediği gibi örgüt hissedarlarının hedef ve değerleri önem kazanabilir. Daha önce önemsenmemiş bu grubun çıkarları; diğerlerinin örgüte bağlılıklarının azalmasına neden olacaktır (Dilek, 2004). Örgütü oluşturan bütün bireylerin örgütten beklentileri de göz önünde bulundurulduğunda, herkesin farklı yönlerden bağlılık duyduğu görülecektir.

2.10.2.2 İşyeri Yetki Yaklaşımı

Bu işveren ve çalışan arasındaki ilişki biçimi üzerine kurulmuş bir yaklaşımdır. İşverenin çalışanı ast olarak, çalışanın da işvereni üst olarak görmesi sonucunda oluşur. Çalışanlar sadece işyerinde kendi rollerini oynamanın yanında hâkimiyetlerini de kurmak isterler. Bu nedenle çalışanların kendi işlerini yapmalarının yanında örgüt içinde söz sahibi olma mücadelelerini ortaya çıkarabilir. Bu durum çalışanın işverene karşı bakış açısını değiştirecektir. Bu da işverenle çalışanın bütünleşmesine neden olacağından; örgüte bağlılık işvereni meşru sayılabilecek davranışları sonucunda gelişecektir (Dilek, 2004).

2.10.2.3 Akılcı Seçim Yaklaşımı

Bu yaklaşım bireyin göstermiş olduğu performans sonucunda ne elde edeceğini bilmesi üzerine kurulmuştur. Dilek'in (2004:34) aktardığına göre Radnitzky şunu söylemektedir; bu yaklaşımın temeli bireyin davranışının farklı bir hareket seçeneği davranışının hesaplanan maliyetini nasıl algıladığına ve değerlendirdiğine dayanmaktadır. Ancak akılcı seçim yaklaşımının ayırt edici özelliği bu beklentileri farklı olan bireyleri belli bir eşgüdüm çerçevesinde yönlendirme olarak tanımlanmıştır.

Ateş'in de ifade ettiği gibi akılcı seçim yaklaşımının diğer yaklaşımlardan farkı, diğerlerinde bireylerin öncelikli çıkarlarının örgüte bağlılık üzerinde etkiliyken, bu yaklaşımda örgüt üyelerinin birbirleriyle olan ilişkilerine önem verilmektedir. Burada önemli olan örgüt üyelerinin birbirlerine olan güvenmesidir. İşte burada önemli olan yöneticinin çalışanları örgütleyerek hedeften sapmalara engel olmaktır (Aktaran: Dilek, 2004).

2.10.2.4 Üç Boyut Yaklaşımı

Meyer ve Allen'in sınıflandırması üzerine kurulmuş bir yaklaşımdır. Bu sınıflandırmada Örgütsel Bağlılık; duygusal, devamlı ve Normatif Bağlılık olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Bu konuya Örgütsel Bağlılık Türleri başlığı altında değinilmiştir.

2.10.2.5 Tarafların Bahsi Yaklaşımı

Bu yaklaşım bireyin örgütten beklentileri üzerine kurulmuştur. Birey bir örgüte katılırken bazı beklentiler içerisine girer. Steers'in (1977) de değindiği gibi; bireyler örgütlere katılırken belli istekler, hayaller ve hedeflere sahip oldukları için bunları gerçekleştirebilecek bir ortam bulduklarında örgüte bağlılıkları artar. Buna paralel olarak bu beklentileri karşılamakta güçlük çekilen bir ortam bulduklarında da bağlılıkları azalmaya başlayacaktır. İşte bu yaklaşıma göre işyerinden gelen geribildirimler bağlılığın bir nedenidir.

Bu bağlılıkta birey örgüte yaptığı yatırımı artırdıkça örgüte bağlılığı da buna paralel olarak artacaktır. Yatırımlarının sonucunu almayana kadar işten ayrılması güç olacaktır. Bu yaklaşım Meyer ve Allen'in devamlılık bağlılığı boyutuyla aynı yapıya sahiptir.

2.10.2.6 Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı

Tutumsal bağlılık; bireyin örgüte karşı hissettiklerinin bir yansımasıdır. Birey bir örgüt hakkında önceleri öğrenilmiş veya yaşantılar sonucu oluşmuş olumlu tutum algılsa örgüte bağlılığı artacaktır. İşte bu noktada önemli olan bireylerin örgütlerine karşı

tutumlarını olumlu yönde artırmaya çalışmaktır. Meyer ve Allen'in (1997) de dediği gibi; kişinin örgütle özdeşleşmesi yani kişisel amaçlar ile örgütün amaçlarını birleştirerek oluşturdukları bağlılığa tutumsal bağlılık denir. İşte bu tutumsal bağlılık bireyin belirli bir örgütle amaçlarını birleştirerek amaçlarını gerçekleştirme uğruna duyduğu bağlılıktır. Bu tür bağlılık içsel bir takas ilişkisi üzerine kurulmuştur. Tutumsal bağlılık Meyer ve Allen'in Duygusal Bağlılık boyutuna paralellik göstermektedir.

2.10.2.7 Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı

Bu yaklaşımda bireyin örgüt için önceleri göstermiş olduğu davranışları sonraları da yapması üzerine kurulmuştur. Birey burada kendisinin göstermiş olduğu davranışlara inanarak bunları yapmaya devam eder. Dilek (2004: 37)'in aktardığına göre Olivier (1990); kişinin davranışlarına bağlanması olarak ele alınan bu yaklaşımda kişi önceki davranışlarına bağlanarak bunlarla tutarlı olan davranışlarda bulunmaktadır.

Bu davranışlar özelliklerine göre ayrılabilir. Varoğlu (1993)'nin söylediğine göre bu özellikler dışavurum, vazgeçilebilirlik, irade ve kamuya açıklamadır. Bunlardan birincisi olan dışavurumda, davranışın gözlenebilirliği ve aleni olması ön plandadır. İkincisi olan vazgeçilebilirliğin özelliği ise, bu davranışların deneme yanılma yoluyla oluşması ve bu denemeler sonucunda bireyin kendisine yararlı olanı tercih etmesidir. Ancak deneme şansı olmayan durumlarda birey bu davranışı gerçekleştirmeye devam edecektir. Üçüncüsü olan irade ise, bireyin davranışlarının kendi isteğiyle gerçekleştiğini ifade etmektedir. Son olarak da kamuya açıklama herkesin gözü önünde gerçekleşmektedir. Birey bu davranışından sorumludur ve vazgeçilebilirliği çok düşüktür (Aktaran: Dilek, 2004). Davranışsal bağlılığın olabilmesi için bireyin olumlu davranışlarının ödüllendirilerek davranışı tekrar etmesi sağlanmalıdır.

2.10.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık konusunun anlaşılmasında ele alınması gereken bir diğer husus ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir (Yılmaz ,2003: 14). Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler bulunmaktadır. Araştırmacıların örgütsel bağlılığa etki eden

faktörleri çeşitli şekillerde gruplandırıldıkları görülmektedir. Charles Schwenk bu faktörleri; geçmişteki iş yaşantıları, kişisel- demografik özellikler, örgütsel- görevsel faktörler ve durumsal faktörler olarak gruplamıştı (Balay, 2000: 51).

İş görenlerin örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırarak örgüt için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Dolayısıyla bir örgütün, iş görenlerin örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen çeşitli faktörler vardır. İş görenlerin örgüte bağlılığını etkileyen bu faktörler şöyle sıralanmaktadır (Çetin 2004, 99);

- 1- Yaş, cinsiyet ve deneyim,
- 2- Örgütsel adalet, güven, iş tatmini,
- 3- Rol belirliliği, rol çatışması,
- 4- Yapılan işin önemi, alınan destek,
- 5- Karar alma sürecine katılım, işin içinde yer alma,
- 6- İş güvenliği, tanınma, yabancılaşıma,
- 7- Medeni durum, ücret dışında sağlanan haklar,
- 8- Çaresizlik, iş saatleri, ödüller, rutinlik,
- 9- Terfi olanakları, ücret, diğer iş görenler,
- 10- Liderlik davranışları, dışarıdaki iş olanakları, iş görenlere gösterilen ilgi.

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler üzerinde yapılan araştırmalarda, demografik faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin nispî olarak daha az; örgütsel ödüller ve iş değerlerinin ise, örgütsel bağlılıkla daha güçlü bir ilişki içinde olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda, güçlü katılımcı değerler sergileyen iş görenlerin daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka çalışmada John Mathieu ve Dennis Zajac (1990), örgütsel bağlılıkla 48 değişken arasında ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak bunlardan sadece medenî durum, yetenek, ücret, yetenek çeşitliliği ve faaliyet alanı, görev bağlılığı, lider iletişimi ve katılımcı liderlik kavramlarının bağlılıkla doğrudan ilişkili olduğunu test edebilmişlerdir. Yukarıda da ifade edildiği üzere,

örgütsel bağlılığı etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Ancak, sözü edilen bu faktörlerin hangisinin bağlılığı daha iyi ya da daha güçlü şekilde kestirdiği yönünde kesin ifadelerde bulunmak yanıltıcı olabilecektir (aktaran: Bayram, 2005: 135).

Richard Mowday, Lyman Porter ve Richard Steers bağlılık faktörlerini; bireysel faktörler, iş ve role ilişkin faktörler, iş deneyimi ve çalışma ortamına ilişkin faktörler ve örgüt yapısına ilişkin faktörler olarak dört grupta araştırmışlardır. Celep ise bu faktörleri; kişisel özellikler, örgütsel yapı, işin özellikleri, örgütsel iklim, örgütsel süreçler olarak beş grupta toplamıştır (Celep, 2000: 34).

Genel olarak incelendiğinde örgütsel bağlılığı etkileyen ve belirleyen faktörleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz:

- 1) Kişisel- Demografik Faktörler,
- 2) Örgütsel- Görevsel Faktörler,
- 3) Durumsal Faktörler,
- 4) Diğer Faktörler.

2.10.3.1 Kişisel- Demografik Faktörler

Kişisel-demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasında güçlü ilişkiler bulunmaktadır. Kişisel faktör olarak yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, eğitim durumu, ücret, unvan gibi kriterler ele alınmıştır (Balay, 2000: 55).

2.9.3.2 Yaş

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı ve pozitif ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Aralarında yaş farkı olan iş görenlerin olduğu örgütlerde bireylerin, örgütte üyeliklerini devam ettirmede daha az istekli oldukları görülmüştür (Tsui ve diğerleri, 1992: 568). Araştırma sonuçlarının büyük çoğunluğu ise, yaş ve kıdem ile örgütsel bağlılık arasında olumlu (Luthans ve diğerleri, 1987: 221), eğitim ve örgütsel

bağlılık arasında ise olumsuz bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur (Wiener,1982: 418, Shore ve diğerleri, 1995: 1597, aktaran: Balay, 2000: 56).

Yapılan araştırmalarda yaş ile örgütsel bağlılık arasında tutarlı pozitif bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. John Meyer ve Natalie Allen yaşı ilerlemiş olan iş görenlerin daha olgun olmaları ve işyerlerinde daha çok deneyim sahibi olmaları nedeniyle örgüte yönelik duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir (Kamer, 2001: 28).

Mesleklerine yatırım yapmamış daha genç iş görenlerin, meslekî başarıları gelişmiş olan daha yaşlı iş görenler kadar örgütlerine bağlılık duymadıkları; meslekleri ne olursa olsun daha genç ve daha az doyumlu iş görenlerin, daha yüksek düzeyde iş bırakma eğilimi taşıdıkları anlaşılmıştır (Blau ve Lunz,1998:260). James Morris ve John Daniel Sherman da (1981) daha ileri yaşta, daha az eğitim almış ve daha yüksek düzeyde yeterlik duygusu içinde olan iş görenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır (Glisson ve Durick,1988: 66.aktaran: Balay, 2000: 58). İş görenin örgütte görev süresi arttıkça daha iyi mevkilerde bulunma olasılığı da artmakta, ayrıca iş gören zaman içinde neden bu kadar uzun süre kaldığı konusunda kendini zihinsel olarak ikna etmektedir. Bunun sonucu olarak da çalışılan örgütün çekiciliği artmakta ve duygusal bağlılık düzeyi yükselmektedir (Çırpan, 1999: 60).

2.10.3.3 Cinsiyet

Örgüte bağlılık ile cinsiyet üzerine yapılan araştırmalarda araştırmacılar farklı sonuçlara ulaşmışlardır. Cinsiyet ve evlilik statüsü, mesleğe bağlılık ve meslekî davranışlarla ilişkisi bakımından sıklıkla tartışılmıştır. Evli ya da evlilik sonrası ayrılmış bireyler özellikle kadınların, bağlılık gösterdikleri örgütten ayrılmayı, bağlılığı olmayan bekâr bireylerden daha maliyetli görmektedirler (Hrebiniak ve Alutto,1972: 557). Erkekler için farklı cinsler arasında çalışma, daha düşük düzeyde duygusal bağlılık, yüksek devamsızlık ve daha düşük düzeyde örgütte kalma isteğine yol açarken; kadınlar için grupta farklı cinsler arasında çalışma, daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ile ilişkili bulunmuştur (Tsui ve diğerleri,1992: 569 aktaran: Balay 2000: 57).

Bazı araştırmacılar ise kadınların çok fazla ayrımcılık baskı yaşamalarından dolayı işlerine daha bağlı olduğu sonuçlarını ortaya koymaktadır (Kamer, 2001: 28). Kadınların işlerine daha bağlı olduğunu ortaya koyan araştırmaların sonuçlarına göre kadınlar için bir örgütün üyesi olmak önemlidir. Kadınların bulundukları pozisyonu elde etmek için erkeklerden çok daha fazla çaba gösterip engel aştıkları düşünülmektedir (Şimsek, 2002: 20).

Gary Blau ve Mary Lunz da araştırmalarında erkeklerin kadınlara nazaran daha çok örgütten ayrılma eğiliminde olduklarını ve örgütsel bağlılıklarında olumsuz bir farklılaşma olduğunu bulmuşlardır (Yıldırım, 2003: 93).

Cinsiyet araştırmalarında kadınların, erkeklerden daha az derecede işlerini değiştirme eğilimi taşıdıkları, tek başına yaşatan kişilerin evli olanlardan ya da ayrı yaşayanlardan cazip iş seçeneklerine karşı daha olumlu eğilimde oldukları saptanmıştır.

2.10.3.4 Eğitim Düzeyi

Örgüte bağlılık ile eğitim arasında tamamiyle tutarlı olmamakla birlikte zayıf düzeyde olumsuz bir ilişki vardır (Çırpan, 1999: 61).

Sonuçlar daha fazla eğitilmiş iş görenlerin daha az bağlılık gösterdiği yönündedir. Bireylerin farklı eğitim düzeyinde olmaları, onların örgütte daha fazla kalma isteğini ortaya çıkarmıştır (Balay, 2000: 55).

Eğitim düzeyi yüksek bireylerin örgüte bağlılıkları arasındaki olumsuz ilişkinin nedeni, bireylerin beklentilerinin örgütün karşılayamayacağı kadar yüksek olmasından kaynaklandığı ileri sürülmüştür (Çırpan, 1999: 61).

Daha ileri formal eğitim almayı plânlamayan iş görenlerin, daha ileri eğitim almayı plânlayan iş görenlerle, eğitimsel niyetleri konusunda belirsizlik gösteren iş görenlerden daha yüksek düzeyde örgüte bağlılık gösterdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Hrebiniak ve Alutto, 1972: 562). Araştırma sonuçlarının büyük çoğunluğu, yaş ve kıdem arasında örgütsel bağlılık arasında olumlu (Luthans ve diğerleri, 1987: 22), eğitim ve örgütsel

bağlılık arasında ise olumsuz bir ilişkinin olduğunu ortaya koymuştur (Wiener, 1982: 418, Shore ve diğerleri aktaran: Balay, 2000: 56).

İş görenler yüksek eğitim düzeyine sahip olduğu zaman örgütün değişim teorisine göre, değişimi eşitlemek için birey tarafından algılanan belirli ödülleri sağlamak zor olabilmektedir. Böylece aynı zamanda kozmopolit olmaya eğilimli yüksek eğitilmiş kişilerin örgüte daha az bağlı oldukları görülmektedir.

James Morris ve John Daniel Sherman da (1981) daha ileri yaşta, daha az eğitim ve daha yüksek düzeyde yeterlik duygusu olan iş görenlerin daha üst düzeyde örgütsel bağlılık gösterdiklerini saptamışlardır (aktaran: Balay: 2000: 56).

Daha az eğitilmiş ve gelecekte eğitim almayı düşünmeyen bireyler daha fazla bağlılık göstermekte ve alternatif iş imkânları az olduğu için mevcut işlerine daha çok bağlılık taşımaktadırlar. Bu pasif bağlılık ya da sadakat olarak nitelendirilmektedir (Kantav, 1998:72).

2.10.3.5 Kıdem

İş görenlerin kişisel yatırımları çarpıcı şekilde onları örgüte bağlamaktadır. İstihdam öncesi yapılan fedakârlıklar, emeklilik maaşı alma plânları, statü, artan yaş, kıdem, alınan hizmet ve benzeri örgütsel yatırımlar, geçirilen zamanın fazlalığı ile birlikte örgütten ayrılma maliyetini arttırırken, örgüte sadakati kuvvetlendirmeye hizmet etmektedir Paula Morrow, 1983, 494; Lynn Shore ve diğerleri. Buradan hareketle, birey ve örgüt arasındaki değişim uygunluğunun, zaman içinde örgütsel bağlılığı arttırdığı söylemektedirler (Balay, 2000: 58).

Bruce Buchanan, kıdemin iş görenlerin bağlılığını nasıl etkilediğini açıklamak için geliştirdiği modelde çalışılan süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde ilk yıl bireylerin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye

aba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bu aşamadan sonra bağlılık yükselmektedir (şimsek, 2002: 21).

Hizmet süresi de aynı nedenlerden dolayı örgüte yapılan bir yatırımdır. Pozisyon da bir yatırımdır, çünkü daha yüksek pozisyonlar geniş zaman dilimi içinde bazı mesleki yeterliklerin kaybı ile son bulacak olan denetim pozisyonlarıdır. Denetim pozisyonları, kişinin isini benimsemesinde örgütün verdiği bir ödüldür ve bu ödül örgütle özdeşleşmeyi arttırır. Örgütsel dlleri kazanmak da zaman içinde düşük hareketlilik ile sonuçlanmaktadır (Balay, 2000: 58).

Birçok araştırmacı işle ilgili tutumların uygun belirleyicilerini araştırmışlardır. Bağlılığı, işe ilgiyi katılımı arttıran en önemli faktörün kariyer evresi olduğu belirtilmiştir. Kariyer evresi olarak meslekte geçirilen süre kastedilmektedir.

Bu araştırmaların birçoğu, örgütsel bağlılık gibi iş tutumlarının bireylerin kariyer düzeylerinin ilerlemesiyle arttığını ortaya koymaktadır. Bruce Buchanan (1974), kıdemin iş görenlerin bağlılığını nasıl etkilediğini açıklamak için geliştirdiği modelde süreyle ilgili bazı sonuçlara varmıştır. Bu modelde, ilk yıl bireylerin güvenlik ihtiyacı ve beklentilerinin karşılanıp karşılanmayacağı zihinde önemli yer tutmaktadır. Örgütteki ikinci ve dördüncü yıllar arasında birey statüsünü geliştirmeye çaba göstermekte ve başarısızlık korkusu duymaktadır. Beşinci yıldan sonra olgunluk aşaması gelmekte ve bu dönemde bağlılık yüksek olmaktadır (şimsek, 2002: 21).

İş görenin örgütteki toplam çalışma süresi ile ise benliğinden bağlı olma derecesini her biri bağlılıkla olumlu ilişkili iken; iş görenin aynı pozisyonda geçirdiği yıl sayısı ve daha çok değişme eğilimi yönünde tavır alması bağlılık ile ters ilişkili bulunmuştur (Balay, 2000:58)

2.10.3.6 Medenî Durum

İş görenlerin aile ve akrabalık sorumluluğu ya da bireyin aile ve yakınlarına olan yükümlülükleri de bağlılıkta önemli bir faktördür. Aile ve akraba sorumluluğu olan iş görenlerin iş ve aile yükümlülüklerine ilişkin istemleri çatıştığında, örgüte ve

uygulamalarına daha az bağıllık duydukları ileri sürülmektedir (Balay, 2000: 59). Çırpan (1999), medeni halin zorunlu bağıllıkla ilişkili olabileceğini belirtmektedir. Bunun nedeni ise evli bireylerin bekârlara göre genelde daha fazla finansal yük üstlenmeleri olarak açıklamaktadır. Bakmakla yükümlü olduğu kişiler daha fazla olabileceğinden bu kişilerin sorumluluk hissi yüksek olacaktır. Örgütten elde ettiği kazançlarla ailesinin geleceğini teminat altına almak isteyecektir. Bu nedenle medeni durumun devamlılık bağıllığı ile ilişkili olduğunu söylemek mümkündür (Simsek, 2002: 21). Ayrıca çocuk sahibi olup olmama durumuna göre de iş tutumları etkilenmektedir. Çocuk sahibi olmak örgütsel bağıllığı önemli ölçüde etkilemektedir. Genel olarak küçük çocuğu olan kişiler örgüte ve kariyerlerine daha az bağlanmaktadır. Bu durumun etkisi tüm sorumluluğunu ve bakımını üstlendiği, küçük çocuğu olan kadınlarda erkeklere oranla fazladır.

2.10.4 Örgütsel Bağıllığı Geliştirme Yöntemleri

Örgütsel bağıllığı geliştirme çerçevesinde kontrol, strateji/ geniş görüşlülük, için mücadele gerektirmesi, işbirliği ve takım çalışması, çalışma kültürü, ortak kazanımlar, iletişim, insanlara ilgi, teknoloji ve son olarak yetiştirme araçlarından söz edilebilir.

2.10.4.1 Kontrolü Paylaşmak

Örgütlerin çoğu, son zamanlarda iş görenlerle birlikte kontrolü paylaşmanın değerini öğrenmişlerdir. Yetkiyi paylaşmak ve kontrolü bırakmak, yöneticilerin, dolaylı olarak çalışanlarının işleri iyi yapmak için gerekli becerilere ve güdülere sahip olduğuna inandıklarını gösterir. Kontrolü paylaşmak, güveni gösterir ve iş görenlerin örgüte bağıllığını geliştirir (Ekinci, 2006: 42).

2.10.4.2 Mücadele Gerektiren İşler

İş görenleri monoton bir çalışma ortamında bırakmak onların yaptıkları işi sıkıcı hale getirecektir. İş mücadelecisi ve daha anlamlı hale getirmek için çalışanları uygulamaların ortasına almak, ben başardım duygusunu yaşatmak gerekir. Mücadele ile elde edilen sonuçlar onların örgütlerine bağlanma düzeylerini artıracaktır.

2.10.4.3 Strateji veya Vizyon

Bir insanın vizyonu onun varlık nedeni, yaşama gayesi vb. konulardaki temel kabullerin çizdiği ufuktur. Bir vizyon yaratmayız onlar sahip olduğumuz değerlerin bir sonucu olarak ortaya çıkarlar. Diğer bir deyişle vizyon sahip olduğumuz değerlerin anlam ve yansımalarıyla zihnimizde çizdiğimiz bir tablodur. Bundan dolayı değerlere dayalı olmayan bir vizyondan söz edilemez (Özden, 2005: 31). Bir stratejiye ve vizyona kişisel olarak bağlandığını hisseden iş görenler daha çok çalışma eğiliminde bulunacaklardır (Balay, 2000: 116). Ortak değerler çerçevesinde oluşturulacak bir vizyon tüm olumsuzluklara rağmen herkesin enerjisinin bir hedefe odaklanmasını sağlar ve ortaya bir tutku (bağlılık) çıkarır.

2.10.4.4 İşbirliği ve Takım Çalışması

İşlerin yapılması için takımlar oluşturmak da örgütsel bağlılık için başvuru yollarından biridir (Balay, 2000: 117). Takım ruhuyla birlikte çalışan iş gören, görev paylaşımı ve çalışma grubuna bağlılığı ile birlikte örgütüne de daha fazla bağlılık duyacaktır.

2.10.4.5 Ortak Kazanımlar

Ortak kazanımlar, iş görenlerin başarıyla tamamladıkları çalışmalarının karşılığını vermektir. İnsanlar kişisel olarak ödüllendirilmek isterler. çünkü karşılık görmek, başarı için bir puan getirir. İş görenler hedeflerine ulaştıklarında elde edilen ekonomik kazanımları öğrenirler. Bu durum, onları daha zor amaçları başarmaya güdülemektedir. Kazancı paylaşmak fedakârlık değil, fakat iş görenlerin bağlılığını artırıcı bir stratejidir (Balay, 2000: 118). Ayrıca kutlama, eğlence gerektiren durumları değerlendirmek, maddi kazanımların yanı sıra manevi kazanımlar da örgütsel bağlılığı artıran durumlar arasındadır (Ekinci, 2006: 43).

2.10.4.6 İletişim

İletişim, bilgileri içtenlikle ve sıklıkla iş görenlerle paylaşmaktır. Eğer iş görenler, örgütün

bir şeyi niçin yaptığını tam olarak anlarılarsa onu daha kolayca kabul ederler. Çalışanlar çoğu zaman, değişim, kalite veya dönüşüm programlarının arkasındaki ilkeleri anlamakta başarısız olabilirler. Örgüt çalışanlarının iletişim ve bilgiyi kaynak/güç olarak görmeleri gerekmektedir. Kapsamlı bir iletişim planı çok önemli bir kaynaktır. İş görenler sadece örgütle neler olup bittiğini değil, aynı zamanda herhangi bir değişimin işlerini ve kariyerlerini niçin ve nasıl etkileyeceğini de bilirler (Balay, 2000: 118).

2.10.4.7 İnsanlara İlgi

İş görenin bağlılık ihtiyacının çok önemli bir kısmını ailesinde, akrabasında, üye olduğu birlik ve demeklerde olduğu kadar iş çevresi içinde de tatmin edebilir. Bu düşünceye göre hareket eden örgüt yöneticileri, iş görenleri için bazı sosyal çabalar içine girmelidirler. Bu nedenle, spor faaliyetleri, piknikler, akşam yemekleri, doğum günü partileri, sinema ve tiyatro faaliyetleri kurmalı, geliştirmeli, desteklemeli ya da bazen bunlara bizzat katılmalıdırlar. Böylece işyerinde oluşan işbirliği ve beraberlik havası sayesinde, iş görenler işçi grubuna ait olmaktan azap değil, gurur duyacaklardır (Eren, 2001; Aktaran: Ekinci, 2006: 44)

2.10.4.8 Çalışma Kültürü

Kutlama, eğlence, heyecan ve açıklık sağlayan bir çevre oluşturmak da bağlılıkta temel stratejilerden biridir. Amaçları ortaya koymak, bunun için çaba göstermek ve başarmak için enerji veren, heyecanlandıran ve kitlemeye değer durumları değerlendirmek gereklidir (Balay, 2000: 117).

2.10.4.9 Teknoloji

Teknolojik yeniliklere sahip olan bir örgütte çalışanlar işlerini daha kolay yürütebilecek bir avantaja daha sahip oldukları için bu durum onların örgütlerine bağlılıklarını artıracaktır.

2.10.4.10 Yetiştirme ve Geliştirme

Bir örgütle çalışanların gelişimi sağlanırken; eğitim ihtiyacını karşılama, kurumda boşalan pozisyonlara yönlendirme, rotasyon, kariyer planlama vb. gibi çeşitli yollara başvurulur. Bu imkânlar pek çok örgütle mevcut olmasına rağmen çalışanlara kişisel gelişim aktivitesi olarak sunulmamaktadır. Oysaki söz konusu aktivitelerin çalışanlara resmi bir kariyer gelişim programı olarak duyurulması gerekmektedir. Kariyer gelişim programı çalışanlara, onların gelecekteki kurum içi ve kurum dışı tüm planlarında yardımcı olmak amacıyla kurum tarafından tasarlanmış bir sistem olarak sunulmalıdır. Çalışanların kendilerini geliştirdikleri süreçte, onların müdürleri koçluk görevini üstlenir. Kişisel gelişim aktiviteleri müdürler için; koçluk, problem çözme, iletişim kurma, dinleme, liderlik ve danışmanlık gibi yetenekleri içerir (Tansky ve Cohen, 2001: 296; Aktaran: Ekinci, 2006: 45).

2.10.5 Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanların örgütsel bağlılıklarının yüksek olması daha kalıcı ve daha güvenilir bir çalışma ortamı sağlar. Bunun yanında iş tatmini de örgütsel bağlılık düzeyi yüksek çalışanlarda artmaktadır. Örgütsel bağlılık yüksek çalışanlar diğerlerine göre daha yüksek performans gösterirler (Altınbaş, 2008, s. 20).

Örgütsel bağlılığın sonuçları üzerine yapılan araştırmalarda elde edilen en önemli sonuçlar yüksek bağlılığı olan çalışanların yeniliklere ve yaratıcılığa daha çok katkısı bulunduğu, örgütlerine yararlı olabilmek ve örgütü daha etkin kılabilmek için daha çok çalışmaya hazır oldukları, daha iyi performans gösterdikleri ve işe giriş çıkış oranlarının azaldığı şeklindedir (Kamer, 2001, s. 32).

Örgütsel Bağlılığın sonuçlarını bireyler, gruplar ve örgütler açısından değerlendirebilmek mümkün olacaktır. Bu sonuçların birbirleriyle ilişkili olduğu görülmektedir. Aşağıda Örgütsel Bağlılık düzeylerinin olası sonuçları verilmiştir.

BAĞLILIK DÜZEYLERİ	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	Olumsuz	Olumlu	Olumsuz
Düşük Bağlılık Düzeyi	Bireysel yaratıcılık, yenileşme ve özgünlük, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı	Yavaş mesleki gelişme ve ilerleme, dedikodu sonucu kişisel faaliyetler, olası ihraç, ayrılma veya örgütsel amaçları bozma	İş devri/ düşük performansın engellenmesi, iş görenin zararını sınırlama, morali yükseltme, yeniden yerleştirme, söylentilerin örgüt için yararlı sonuçları	Yüksek işdevri, gecikme, devamsızlık, kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte sadakatsizlik, örgüte karşı yasal olmayan faaliyetler, sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açıcı dedikodu, iş gören üzerinde sınırlı örgütsel kontrol
İlmlı Bağlılık Düzeyi	İleri bağıllık duygusu, güvenlik, yeterlik, sadakat ve görev, yaratıcı bireycilik, kimliğin korunması	Mesleki gelişme ve ilerleme fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağıllıklar arasında kolay olmayan uzlaşma	Artan iş gören kıdemi, sınırlı ayrılma isteği, sınırlı iş devri, yüksek iş doyumu	İş görenin rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, örgütsel istemlerle iş dışı istemlerin dengelenmesi, örgütsel etkililikte düşüş
Yüksek Bağlılık Düzeyi	Bireysel mesleki gelişme ve beklentileri karşılama, davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu	Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının boğulması, değişmeye karşı direnç, sosyal ilişkilerde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji	Güvenli ve dengeli işgücü, iş gören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi	İnsan kaynaklarının yerinde kullanılmaması, örgütsel esneklik yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, gayretli iş görenlerden öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasa dışı ve etik olmayan eylemlere girişme

Şekil 4. Bağlılık Düzeyinin Olası Sonuçları (Kaynak: Randall, 1987; Aktaran Balay, 2000: 69)

2.10.5.1 Bireyler Açısından Sonuçları

Örgütsel Bağlılık bağlamında bireylerin bağıllıkları incelendiğinde elde edilen sonuçlar, azalan devamsızlık ve işgücü devri ile örgütün başarısı için daha yüksek çaba sarf etmesi olarak düşünülebilir (Mowday, 1982). Bireylerin örgüte bağıllıklarının artmasında başka bağlantılarının azalmasının etkili olduğu söylenmektedir. Buradan yola çıkarak bireyin

yaptığı işin özellikleri de bağlılığı üzerinde etkili olabilmektedir. Kişinin örgütteki işi ne derece merkezde ve anlamlı ise Örgütsel Bağlılıktan da o kadar olumlu sonuç çıkarmak söz konusudur. Şekil 4’ de görüldüğü gibi içinde bulunduğu örgüte aşırı bağlılığı bulunan bireylerin kendi kişisel yaşantısı açısından zararlar doğurabileceğini söylemektedir. Bu konuda Randall (1987) çok fazla bağlılık sergileyen bireylerin aile yapısında ve sosyal yaşantısında sorunlar yaşayabileceğini ifade etmektedir.

2.10.5.2 Çalışma Grupları Açısından Sonuçları

Bu konu araştırmacılar tarafından pek fazla incelenmemesine karşın grup üyelerinin bağlılık duymaları örgütler açısından önemlidir. Bir örgütte çalışma gruplarının berberce hareket etmeleri ve örgüte bağlılık hissine sahip olmaları, örgüt açısından sağlandığı takdirde olumlu sonuçlar doğuracaktır. Dilek (2004 : 68)’in aktardığına göre Meyer ve diğerleri (1997) şunu söylemiştir. Örgüte bağlı iş görenlerden oluşan gruplar daha az bağlılık duyan üyelerden oluşan gruplara göre, daha fazla üye kalıcılığı ve etkililiği yaşarlar. Örgüte yüksek düzeyde bağlı iş görenler devamsızlık göstermeye ve terk etmeye daha az eğilimlidirler. Grup halinde yapılan çalışmalar bağlılık düzeyi düşük olan bireylerin, yüksek bağlılığa sahip bireylerin oluşturduğu gruba serpiştirilerek onların da bağlılığını artıracakı düşünülmektedir.

2.10.5.3 Örgütler Açısından Sonuçları

Yukarıda bahsettiğimiz gerek bireysel, gerekse grup bağlılıklarının sonuçları dolaylı veya doğrudan örgütü etkilemektedir. Bir örgütte Örgütsel Bağlılığın varlığından söz ediliyorsa çalışanlar o örgüt hedefleri doğrultusunda hareket etmeye çabılıyor denilebilir. Şimdiye kadar anlatılanlar düşünüldüğünde örgüt yöneticileri çalışanlarının bağlılıklarını artırmaya çalışmalarındaki asıl amaç işgücü devrini azaltarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmede sapmalara neden olmasını engellemektir.

2.11 İlgili Araştırmalar

2.11.1 Örgütsel Stres İle İlgili Araştırmalar

Özdayı tarafından yapılan “Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi” başlıklı araştırmanın amacı resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş stres düzeylerinin belirlenmesi ve farklılıkların ortaya konulmasıdır. Araştırmada 1987-88 öğretim yılında İstanbul il merkezinde 804’ü resmi liselerde, 330’u özel liselerde olmak üzere 1134 öğretmen denek olarak alınmıştır.

Araştırma sonucunda resmi liselerde çalışan öğretmenlerin özel liselerde çalışanlara göre iş doyumlarının düşük, stres düzeylerinin yüksek olduğu saptanmıştır. En fazla stres alınan maaşların yetersiz olması ile ilgilidir. Sırası ile sonra resmi liselerde mesleki gelişme azlığı, öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlığı, sınıfların kalabalıklığı, mesleki statü durumu, bakanlık emirlerine aynen uyma ve kırtasiyecilik gelmektedir. Özel liselerde de sırasıyla öğrencilerin verimsiz çalışma alışkanlıkları, öğrencilere araştırma yaptıramama, boş zaman azlığı ve sınıfların homojen olmaması gelmektedir. Her iki grupta en az strese neden olan kaynaklar ise, yönetim veli ilişkileri, meslekteki siyasi ayrımlar, kendini yetersiz hissetme zaman yetersizliği ve yönetimin ayrıcalıklı tutumu noktalarında yoğunlaşmaktadır (Özdayı, 1990;351).

Kırel tarafından yapılan “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması” başlıklı araştırmada, işin niteliğinden kaynaklanan stresin özellikle çalışan kadınlarda hangi tür bireysel ve örgütsel sonuçlara yol açtığını saptamaktır. Araştırmanın örneklemini Eskişehir bölgesinde tekstil ve bankacılık sektöründe çalışan 350 kadın denekten oluşmuştur. Veri toplama aracı sorudan meydana gelen bir ankettir. Araştırma yapılan işin niteliğinden kaynaklanan stres kaynakları; çok fazla veya çok az iş, zaman baskısı, vardiyalı çalışma düzeni, işte tehlike unsurlarının varlığı, rol çatışması ve rol belirsizliği olarak belirtilmiştir. İşin niteliğinden kaynaklanan psikolojik sorunlar, endişe, aşırı yorgunluk sonucu rahatsızlık korkusu, kaygı nevrozu, isteksizlik, bıkkınlık ve uyku problemleri; davranışsal sonuçlar ise sigara

alışkanlığı ve aile ile ilgili problemler olarak saptanmıştır. Örgütsel sonuçlar ise yabancılaşma, tatminsizlik ve iletişim kopukluğu olarak görülmektedir (Kırel, 1991; 124).

Kayum tarafından yapılan “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları” başlıklı araştırmada yöneticilerin örgütsel stres kaynaklarının neler olduğu ve bu stres kaynaklarının yöneticiler tarafından yaşanma düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Van İli merkezi ve ilçelerinde çalışan 8’i kadın yardımcısı, 121’i erkek 129 yöneticiden oluşmuştur. Veri toplama aracı 81 sorudan oluşan bir ankettir. Araştırmada kadın yöneticilerin daha yüksek düzeyde örgütsel stres yaşadıkları, yaşı büyük olan yöneticilerin yaşı küçük olanlardan daha fazla stres yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel yapının yöneticilerde daha fazla stres nedeni olduğu görülmektedir (Kayum,202,s.157).

Pehlivan’ın “Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları” başlıklı araştırmasında Milli Eğitim Bakanlığı bakanlık müfettişleri ile teknik liselerde görev yapan okul müdürleri ve öğretmenlerin örgüt ve işle ilgili olarak karşılaştıkları stres yaratıcı durumların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada stres kaynakları işlevsel ve toplumsal çevre boyutlarında ve bu boyutları oluşturan çeşitli yapılar temel alınarak incelenmiş üç gruba göre benzerlik ve farklılıklar açısından ifade edilmiştir. Tanımlanan iki boyutta elde edilen bulgular şunlardır:

1.İşlevsel Çevre Boyutunda Stres Kaynakları

Görev Yapısına Ait Stres Kaynakları: Ücret yetersizliği okul müdürü ve öğretmenlerde çok derecede stres yaratmaktadır. İş yükünün ağır olması, üç denek grubunda orta derecede stres yaşanmasına neden olmaktadır.

Yetke Yapısına Ait Stres Kaynakları: Yetkilerin az olması okul müdürlerinde, personel değerlendirmede adaletsizlikler olması öğretmenlerde çok derecede strese yol açmaktadır. Mevzuatın karışık olması, önemli karar verme zorunluluğu, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması, verilen kararların yarattığı vicdanı sorumluluk üç denek grubunda da orta derecede stres yaratmaktadır.

Üretim Yapısına Ait Stres Kaynakları: Araç-gereç yetersizliği öğretmenlerde, çalışmaların karşılığını alamamak hem öğretmenlerde, hem de okul müdürlerinde çok derecede strese yol açmaktadır. Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılamaması üç grupta da orta dereceli stres yaratmaktadır.

2. Toplumsal Çevre Boyutunda Stres Kaynakları

Kümeleşme Yapısına Ait Stres Kaynakları: Öğrenci velilerinin haksız talepleri, iş ortamındaki huzursuzluklar ve üstlerle anlaşmazlık okul müdürü ve öğretmenlerde orta dereceli strese yol açmaktadır. İşyerinde dedikodu yapılması üç denek grubunda da orta dereceli stres yaşanmasına neden olmaktadır.

Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları: İş yerindeki kişilerin farklı beklentilerinin olması okul müdürü ve öğretmenlerde orta derecede strese yol açmaktadır.

Kültür Yapıya İlişkin Stres Kaynakları: Mesleğin statüsünün düşük olması öğretmenlerde, moral bozukluğu hem okul müdürlerinde hem de öğretmenlerde orta derecede stres yaratmaktadır. (Pehlivan, 1993, s. 88)

Ertekin tarafından yapılan “Yönetmel Stres” başlıklı araştırmada, stres kavramının orta düzeyde kamu yöneticileri tarafından nasıl algılandığı, stresle ilgili birtakım konuları (stres nedenleri, yapılan işin özellikleri ve stres, iş değıştirme, stres nedeniyle oluştuğı sanılan sağlık sorunları gibi) nasıl değerdendirdiklerinin saptanması amaçlanmıştır. Araştırma Türkiye Elektrik Kurumu, Emekli Sandığı, Ankara Numune hastanesi ve TODAİE – Kamu Yönetimi Uzmanlık Programı örgencilerinden tesadüfî örnekleme seçilen 150 orta düzey yöneticinin verdikleri yanıtlara dayanmaktadır (Ertekin 1993, s. 105). Belirlenen altı faktöre göre stres nedenleri “asla”, “seyrek olarak”, “Bazen”, “Sık sık”, “Daima” şeklinde derecelendirilmiştir. Tanımlanan altı faktöre göre elde edilen bulgular şunlardır:

Genel Faktör: Bu faktörde haberleşme kanallarının dışında kalma, kararlara katılamama, aşırı disiplin ve baskı, aile sorunlarının çalışma hayatını olumsuz olarak etkilemesi, güven

vermeyen bir ortamda çalışma ile görev ve yetkilerdeki dengesizlik en belirleyici stres kaynaklarıdır.

İş Faktörü: İş yükünün fazlalığı, bir işi belirtilen zamanda bitirme zorunluluğu ile uzun ve yorucu çalışma saatleri bu faktörü belirleyen başlıca değişkenlerdir.

İlişki Faktörü: İlişki faktörü başlığı altında toplanan ve belirleyici olan değişkenler, halkla ilişkilerde ortaya çıkan zorluklarla çalışanlar arasındaki tartışma ve anlaşmazlıkların varlığıdır.

Kariyer Geliştirme Faktörü: Burada en belirleyici stres etmeni olarak ortaya çıkan değişken mesleki yönden kendini geliştirme olanağının sağlanmamasıdır.

İş Monotonluğu Faktörü (1): Bu faktör kariyer geliştirme ile önlenebilecektir.

İş Monotonluğu Faktörü (2): işin monotonluğu tek başına stres etmeni değilken vatandaş tarafından şikâyet edilme ile birleştiğinde stres etmeni olmaktadır.

Yıldırım tarafından yapılan “Hacettepe Üniversitesinde Stres Tipleri” başlıklı araştırmada, Hacettepe Üniversitesinde çalışan yönetici ve memurların hangi tip strese sahip olduklarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemi Hacettepe Üniversitesi, İdari Mali işler Daire Başkanlığı ve Personel Daire Başkanlığında görev yapan 121 memurdan oluşmaktadır. Araştırmada stres tiplerini betimleme anketi kullanılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda 5 faktörün stres tiplerini betimlediği ortaya çıkarılmıştır. Bunlar baskı faktörü, iş yönelimi faktörü, kazanma isteği faktörü, sabırsızlık faktörü ve aktivite eğilimi faktörüdür. (Yıldırım, 1995, s. 187)

Çakmur (1993) tarafından yapılan “ Yöneticilerde Kişilik Faktörü İle Stres Arasındaki İlişki ” konulu araştırmada, yöneticilerde stresin içten ya da dıştan denetimli olmakla bir ilişkisinin bulunup bulunmadığının ortaya çıkartılması amaçlanmıştır. Bilgi toplama aracı olarak Rotter’in “Denetim Odağı Ölçeği” ve Baltaş ve Baltaş’ın “Stres Kaynağı Ölçeği”

kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini ve örneklemini Atatürk Üniversitesi’ndeki yöneticilik pozisyonunda bulunan akademisyenler oluşturmaktadır.

Araştırmadan elde edilen bulgular şunlardır: Dıştan denetim inançlı yöneticilerin stres oranları daha yüksek bulunmuştur. Dıştan denetim inançlıların olayların sonucunu kader, şans, tanrı gibi etkenlere bağlamalarından dolayı strese kapılmaları içten denetimlilere oranla daha fazla olduğu belirtilmektedir. İçten denetimliler olayın sonucunun kendisinden kaynaklandığını, bunun akısını değiştirmenin kendi elinde olduğunu düşündüğünden stres düzeyi diğer gruptakilere oranla daha düşük olmaktadır.

Demir (1997) tarafından yapılan “Ortaöğretim Okullarında Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Stres Kaynakları Nelerdir?” konulu araştırmada yönetici ve öğretmenlerin stres kaynakları ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular:

1- İşlevsel çevre boyutunda yer alan;

Görev yapısının stres kaynaklarından, ücret yetersizliği, Yetke yapısının stres kaynakları boyutunda yer alan stresörlerden yetkilerin az olması, Üretim yapısının stres kaynakları boyutunda yer alan stresörlerden, çalışmalarının karşılığını alamamak, beklenen işleri çok kısa bir sürede bitirme zorunluluğu, yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılamaması, araç – gereç yetersizliği, yöneticilerde stres yaratmaktadır.

2- Toplumsal çevre boyutunda yer alan;

Kümeleşme yapısının stres kaynakları ile ilgili stresörlerden, öğrenci velilerinin haksız talepleri, yöneticilerde “orta” derecede strese neden olmaktadır. Rol yapısı boyutunda yer alan stresörlerden, işyerinde farklı kişilerin yöneticiye ilişkin farklı beklentiler içinde olmaları ve işi ile kişiliği arasında uyumsuzluk bulunması, yöneticilerde “az” derecede strese neden olmaktadır.

Yılmaz (2007) “ İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki” konulu araştırmasında ilköğretim yöneticilerinin örgütsel stres düzeylerinin “orta” derecede olduğu ve en fazla yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından, en az ise kültürel yapıya ilişkin stres kaynaklarından etkilendikleri saptanmıştır.

Çeşitli ülkelerde de stres kaynakları ile ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Konu ile doğrudan ilgili olanlardan bazıları seçilerek aşağıda özetlenmiştir.

Pullis tarafından araştırmada öğretmenlerin stres kaynakları, etkileri ve başa çıkma yöntemleri açısından mesleki streslerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla 244 öğretmen araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonucunda okulda kariyer gelişimi ve işyükü ile ilgili stres kaynaklarının öğrenci ile ilişkilerle ilgili olanlardan daha stresli olarak algılandığı görülmüştür. Tükenme, engellenmişlik ve okul dışındaki yaşama olumsuz etkiler sıklıkla görülen stres sonuçları olarak belirtilmiştir(Pullis, 1992;191). Strassmeier yaptığı araştırmada, zihinsel özürlü çocukların öğretmenlerinin stres düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Zihinsel özürlü çocuklarla çalışan 716 öğretmen örnekleme alınmıştır. Araştırmada 716 öğretmenin % 12'sinde yüksek düzeyde Stres ve tükenme eğilimi bulunmuştur.(Strassmeier, 1992, s. 235) Bu bireyler,

- 1-Yüksek eğitim düzeyine sahiptirler,
- 2-Kendilerini yetersiz hissetmektedirler,
- 3-Olumsuz tutumlara sahiptirler,
- 4-Genel olarak işte doyumsuzdurlar,
- 5-İş arkadaşları ile uyuşmazlık içindedirler.

Billingsley ve Cross, yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin bağlılık, iş doyum ve öğretmenlikte kalma nedenlerinin ortaya çıkarılmasını amaçlamışlardır. Araştırmanın bir diğer amacı bağlılık ve iş doyum verilerinin öğretmenlikte kalma isteğinin üzerindeki etkisinin miktarını saptamaktır. Bu amaçla rastgele örneklem yoluyla seçilen 558 özel eğitim ve 589 genel eğitim öğretmenine sorular yöneltilmiştir. 956 öğretmen örnekleme alınmıştır. Her iki grubunun % 83'ü soruları tamamlamıştır. Araştırma sonucunda

yöneticinin desteğinin olmaması, rol çatışması, rol belirsizliği ve stresin, iş doyumu ve bağlılık üzerinde demografik belirtilerden daha etkili olduğu belirlenmiştir (Billingsley ve Cross, 1992, s.453).

Manthei ve Gilmore, tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin stres kaynaklarını saptamayı amaçlamışlardır. Yeni Zelanda’da sekiz ilkokul, ortaokul ve lisede çalışan 640 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan araç son dört yılda aynı okullarda beş kez uygulanmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin stres nedenlerini önceki yıllarda yapılan çalışmalarla aynı olduğu bulunmuştur. Yüksek düzeyde stres düşük iş doyumu ve uzun çalışma saatlerinin etkisiyle oluşan zayıf ilişkilerle ilişkilidir. Devamsızlık ile stres arasında ilişki bulunamamıştır. Öğretmenlerin stres düzeyinde önceki çalışma sonuçlarına göre önemli bir artış olmamıştır (Manthei ve Gilmore, 1995, s.3).

Renz (1991) tarafından yapılan araştırmada “Okul Büyüklüğü ve Yöneticilik Deneyimi değişkenlerinin, okul müdürlerinin çeşitli stres kaynaklarından etkilenme düzeyleri ve erken emeklilik kararlarını etkileyip etkilemediğinin” ortaya çıkartılması amaçlanmıştır (Pehlivan, 1993: 84).Araştırmanın evrenini ABD’nin Indiana eyaletindeki 289 okul, örneklemini ise büyük, orta ve küçük boyutlardaki okullardan toplam 165 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmada okul büyüklüğü ve deneyimin, müdürlerin stres kaynaklarından etkilenmeleri üzerinde az bir etkisi olduğu, yine okul büyüklüğü ve deneyim değişkenlerinin müdürlerin erken emeklilik eğilimleri üzerinde anlamlı bir etki yapmadığı görülmüştür.

Miller (1991) tarafından yapılan araştırmada bürokrasi, inanç sistemi ve iş ile ilgili stres arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Amerika’da büyük okul bölgelerinde yer alan 214 lise müdürü ve yardımcısı örneklemini oluşturmaktadır. Ölçek olarak Boyd Swent’in Yönetici Stres Endeksi, Milton Rokeach’ın Dogmatizm ölçeği ve Richard Hall’ın Örgütsel Envanteri kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, inanç sistemlerinin, müdürlerin iş ile ilgili stres algılarını etkilediği ancak müdür yardımcılarını etkilemediği, bürokratik yapı ise müdür

yardımcılarının iş ile ilgili stres algılarını etkilerken, müdürlerin algılarını etkilemediği görülmüştür.

2.11.2. Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılmış Araştırmalar

Monchak (1994), İlköğretim okullarında örgütsel yapı, çatışmanın çözümü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri ele aldığı araştırmasında, okullardaki bürokratik ve mesleki yapılar, yöneticilerin çatışmayı çözme yöntemleri ile ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin algılarına göre belirlenen yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi bulmaya çalışmıştır. Araştırma verileri, beş tarama aracından oluşan, 15 okul bölgesindeki 20 yönetici ve 237 öğretmenin verdiği yanıtlardan toplanarak analiz edilmiştir. Sonuçlar, yöneticilerin öğretmenlerden büyük ölçüde daha uzlaşmacı olduğunu, yöneticilerin bir çatışma durumu ile karşılaştıklarında, ilköğretimdeki bürokratik yapıdan etkilenmelerine ilişkin algılarının öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu göstermiştir. Lorne Everett (1992) tarafından yapılan okul, öğretmen ve yönetici liderin bir işlevi olarak öğretmenlerin tutumsal bağlılığı konusundaki araştırma, öğretmenlerin, okullarına ve öğretime olan tutumsal bağlılıklarını ölçmeyi amaçlamıştır. Sonuçlar yöneticilerin, öğretmenin okula ve öğretime bağlılığını sağlamada önemli bir faktör olarak algılandığını, örgütsel bağlılık çalışmasında liderliğin etkili bir değişken olduğunu göstermiştir.

Lukasavich (1994) lise müdür ve öğretmenlerinin örgütsel yapı, çatışmayı çözme davranışları ve örgütsel bağlılık algılarını araştırmıştır. Araştırma, okulların bürokratik yapılanma düzeyi ile bu yapının okul etkililiği üzerinde etkili olan iki önemli faktörü arasındaki ilişkiyi belirlemeye çalışmıştır. Sonuçlar, müdürlerin öğretmenlerden önemli ölçüde daha yüksek düzeyde uzlaşma davranışı gösterdiğini; bürokratik eğilimli müdürlerin, çekilme şeklindeki çatışmayı çözme stilini kullandıklarını, müdürlerin öğretmenlerden oldukça yüksek düzeyde okula bağlılık duyduklarını ortaya çıkarmıştır (Balay, 2000: 156-157).

Varoğlu (1993) kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve örgütlerine ilişkin tutumları, bağlılıkları ve değerlerini incelediği araştırmasında, iş görenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik tutumları içerisinde önemli yer tutan örgütsel bağlılığı, hem genel hem de alt

boyutlarıyla incelemiştir. Araştırma sonuçları, Türk kamu sektöründeki çoğunlukla yüksek düzeyde devamlılığa yönelik bağlılık gösterdiklerini; iş görenlerin ayrılma ve çalışma nedenlerinin ağırlıklı olarak çalışma ortamındaki faktörlerce belirlendiğini, devamlılığa yönelik bağlılığın aslında görünürdeki bağlılık olarak ortaya çıktığını; çıkara dayalı bağlılığın ise gerçekte bağlılık olarak düşünölemeyeceğini istatistiksel olarak ortaya koymuştur.

Celep (1996) eğitim örgütlerinde öğretmenlerin örgötsel bağlılığı ile ilgili araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okula, öğretmen arkadaşlarına, öğretmenlik mesleğine ve öğretim işlerine dayalı olarak örgötlere bağlılıklarını saptamaya çalışmıştır. Araştırma sonuçları, kendisini okula aday öğretmenlerin okul için, beklenilenin ötesinde çaba gösterdiğini, çalıştıkları okulun üyesi olmaktan gurur duyduklarını ve başka okulda çalışma isteğinde olmadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca öğretmenlerin kendilerini yüksek düzeyde öğretim işlerine adanmış olduklarını; adanmanın okuldan çok, öğretmenlik mesleğine dönük olduğunu göstermiştir (Balay, 2000: 164).

Özden (1997), yönetici davranışlarının öğretmenlerin örgötsel Bağlılığı üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçladığı araştırmasında, öğretmenlerin çalıştıkları okul ile bütünleşmemelerindeki (örgötsel bağlılık) farklılaşmanın %40 kadar yönetici davranışlarından duyulan memnuniyet ile %20 oranında da öğretmenlerin okul yönetimine katılımları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Öğretmenlerin fakölte ya da enstitü çıkışlı olmalarının ve cinsiyetlerinin, ne örgötsel bağlılık ne de işten doyum ile ilişkili olduğu görölmüştür (Balay, 2000: 165).

Erdoğmuş (2006), İlköğretim okullarında görev yapan yöneticilerin kişilik özellikleri ile örgötsel bağlılıkları arasındaki ilişki konulu araştırmasında araştırma grubunu oluşturan okul yöneticilerinin örgötsel bağlılık düzeyleri tüm alt boyutlarda ve toplamda oldukça yüksek bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama değeri elde edilmiştir. Özel okullarda görev yapan yöneticiler lehine, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları resmî okullarda görev yapan yöneticilere göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla araştırma modeli, evren, örneklem, verilerin ve toplanması, izlenen işlem yolu ve verilerin analizi ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma betimsel yöntem ve ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiştir. Deneklerin var olan özelliklerine hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında deneklerin görüşleri alınmaya çalışılacaktır.

Betimleme yöntemi geçmişe ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, kendi şartları içinde ve olduğu gibi tanımlamaya çalışılır. Olayı değiştirme ve etkileme çabası gösterilmez. Önemli olan bilmek istenen şeyi gözleyip belirleyebilmektir (Karasar, 2004b: 77).

İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. İlişkisel çözümleme iki türlü yapılabilir. Bunlar; Korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yoluyla elde edilen elde edilen ilişkilerdir. Korelasyon türü ilişki aramalarda değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişme varsa, bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır.

Korelasyon türü ilişki arandığında üç durum ortaya çıkmaktadır:

- 1- İki değişken arasında sistemli bir ilişki yoktur.
- 2- Değişkenler doğru (aynı) yönde orantılıdır.
- 3- Değişkenler ters orantılıdır.

İki değişken arasında ilişki olmadığında bulunacak olan korelasyon katsayısı sıfırdır ya da sıfıra yakın bir değerdir. Değişkenler arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunda bir değişkenin değeri arttığında diğerrinin de artar. Bir değişkenin değeri azaldığında diğerrinin

de değeri azalır. Bu ilişkinin düzeyi doğru orantılıdır ve işareti (+) olur. Fakat bu ayrıca belirtilmez. Son olarak bir değişkendeki artan değerlere karşılık öteki değişkenin aldığı değerler azalıyorsa, bu iki değişken arasında ters ilişki vardır. Ancak bu kez ilişkinin işareti (-) olur ve ilişki katsayısı ile birlikte verilmektedir (Karasar, 2002: 79- 83).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni İstanbul ili Pendik İlçesinde görev yapan resmi-özel ilköğretim okullarının müdürleri, örnekleme ise 60 ilköğretim okulu müdüründen oluşmaktadır.

İstanbul ili Pendik İlçesinde görev yapan toplam 65 ilköğretim müdüründen 61 müdüre ulaşılmış ve anket dağıtılmıştır. Geri dönen 61 anketten 60 adedi değerlendirmeye uygun bulunmuştur.

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu (Ek-1), Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği (Ek-2) ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği (Ek-3) kullanılmıştır.

Bütün uygulamalar sırasında, müdürlere araştırmanın amacı hakkında gereken bilgi verilmiş, kendilerinden ne istenildiği, form ve ölçeklerin nasıl cevaplandırılacağı açıklanmıştır. Cevap kâğıtlarında ilgili herhangi bir karışmaya neden olmamak için Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu ve ölçekler birbirine eklenmiş olarak verilmiştir.

3.3.1 Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Öncelikle formda araştırmanın amacını belirten ve uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlarla ilgili kısa bir açıklama yer almaktadır. Araştırmanın güvenliği açısından ve ankete katılanların sağlıklı cevaplayabilmeleri için isimleri belirtilmemiştir. Kişisel bilgi formunda okul müdürlerinin kendileri ve okulları ile ilişkili olarak okul türü, yaş, cinsiyet, medenî durum,

yöneticilikteki kıdem, öğretmen ve öğrenci sayısı, okulun eğitim şekli, aylık gelir algısı, okulun sosyoekonomik durumu gibi toplam 15 soru sorulmuştur.

3.3.2 Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği

Araştırmada verileri toplamak için; Prof. Dr. İnayet Pehlivan'dan (1995) Milli Eğitim Bakanlığı bakanlık müfettişleri ile teknik liselerde görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin örgüt ve işle ilgili karşılaştıkları stres yaratıcı durumları ortaya çıkarmak amacı ile doktora tezinde kullanılmak üzere geliştirdiği ölçek izin alınarak kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde İlköğretim Okullarında görev yapan okul müdürlerinin örgütte yaşayabilecekleri stres faktörlerini ve stres düzeylerini ölçmek için Pehlivan'ın (1993) "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" konulu doktora tezi için hazırladığı, geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış, altı alt faktörden oluşan 35 soruluk "Örgütsel Stres Kaynakları" ölçeği kullanılmıştır. Bu bölümdeki maddelerin değerlendirilmesinde "çok az", "az", "orta", "çok", "pek çok" ifadelerinden oluşan "Likert" tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır.

Literatür taraması sırasında birçok araştırmacının (Ok:2006, Çivilidağ: 2003, Kayum:2002, Pehlivan:1993, Cooper vd.:1989) stres faktörlerini farklı şekillerde gruplandığı görülmüştür. Pehlivan'ın Eğitim Yönetimi alanında yaptığı çalışmalarından dolayı, danışmanın önerileri doğrultusunda Pehlivan (1993)'ın doktora çalışması için geliştirdiği "Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği" kullanılmaya karar verilmiştir. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği'nin Pehlivan tarafından test tekrar test yöntemiyle hesaplanan korelasyon katsayısı .87'dir. Araştırmamız esnasında anketin güvenirliği test edilmiştir ve Cronbach's Alpha katsayısı .91 olarak hesaplanmıştır. Bu değer güvenirlik için yeterli olduğu düşünülmüştür.

Çizelge 1. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği İçin Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha Katsayısı	Soru Sayısı
0,91	35

Örgütsel stres kaynakları ölçeği için yapılan güvenilirlik analizine göre $0,91 \leq \text{Cronbach's Alfa} = 0,91 < 1,00$ olduğundan kullanılan ölçek güvenilir (Kalaycı, 2006, s.405).

Araştırmada kullanılan “Örgütsel Stres Kaynakları Ölçek’inde” Likert” tipi beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekte 1 “çok az”, 2 “az”, 3 “orta”, 4 “çok”, 5 “pek çok” olarak derecelendirilmiştir. Örgütsel Stres Kaynakları anketinden alınan toplam puanların ortalaması 0 -1,80 arası “çok az stresli”, 1,81-2,60 arası “az stresli”, 2,61- 3,40 arası “orta stresli”, 3,41- 4,20 arası “çok stresli” ve 4,21-5,00 arası olanlar ise “pek çok stresli” olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 2. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Puan Aralıkları

Puanlar	Ortalama Puanı Karşı Gelen Algı Düzeyi	Puan Aralıkları
1	Çok Az	0-1,80
2	Az	1,81-2,60
3	Orta	2,61-3,40
4	Çok	3,41-4,20
5	Pek Çok	4,21-5,00

Örgütsel Stres Kaynakları anketi örgütün işlevsel ve toplumsal çevresine ilişkin görev, yetke, üretim, kümeleşme, rol ve kültürel yapıya ilişkin stres faktörleri olmak üzere altı alt boyutu bulunmaktadır. Alt boyutları ölçmek için kullanılan sorular şöyle gruplanmıştır;

- 1-9 arası sorular görev yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 10-17 arası sorular yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 18-22 arası sorular üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 23-29 arası sorular kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 30-31 arası sorular rol yapısına ilişkin stres kaynaklarını,
- 32-35 arası sorular kültürel yapıya ilişkin stres kaynaklarını ölçmeye yönelik sorulardır.

3.3.3 Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anketin ikinci bölümünde yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amacıyla Meyer, Allen ve Smith tarafından geliştirilen *örgütsel bağlılık ölçeği* kullanılmıştır. Söz konusu ölçek örgütsel bağlılığı; duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutta incelemektedir. Allen ve Meyer 1990 yılındaki çalışmalarında daha önce geliştirdikleri ölçeğe normatif bağlılık kavramını eklemişlerdir. Allen ve Meyer'in bu çalışması bağlılık ölçekleri arasında en çok uygulanan ölçeklerden birisi olmuştur. Ölçekte duygusal (tutumsal) bağlılık, devamlı (hesabî) bağlılık ve normatif bağlılık kavramları ele alınmıştır. Allen ve Meyer'in üç ögeli kuruma ve işe bağlılık ölçeği bu alanda geliştirilmiş ölçekler arasında üzerinde en çok çalışma yapılan ölçektir. Ölçeğin Türkçeye çevirisi Münevver Ölçüm Çetin tarafından yapılmıştır. Ölçek hem işe bağlılık ile örgüte bağlılık arasında ayırım yapmakta hem de her iki alanda bağlılığın nedenlerini belirleyen alt değişkenleri kapsamaktadır. Araştırmacılar, her iki alanda da duygusal bağlılık (Affective Component), devamlılık bağlılığı (Continuance Commitment) ve zorunlu bağlılık (Normative Component) olmak üzere üç alt değişkenin varlığını destekleyici çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Araştırmacılar aynı zamanda belli bir sektöre bağlı olmayan ve her daldaki faaliyet gösteren çalışmalara ve kurumlara uygulanacak bir ölçek geliştirmeyi amaçlamışlardır (Baysal ve Paksoy 1999: 7-15).

Ölçek Türkiye'de daha önce yapılan birkaç tezde kullanılmış olmasına rağmen araştırmamız esnasında anketin güvenilirliği test edilmiştir ve Cronbach's Alpha katsayısı .78 olarak hesaplanmıştır. Bu değerin güvenilirlik için yeterli olduğu düşünülmüştür.

Çizelge 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha katsayısı	Soru Sayısı
0,78	18

Örgütsel bağlılık ölçeği için yapılan güvenilirlik analizine göre $0,78 \leq \text{Cronbach's Alfa} = 0,78 < 1,00$ olduğundan kullanılan ölçek güvenilirirdir.

Araştırma kapsamında kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği 18 maddeden ve Duygusal Bağlılık (1., 2., 3., 4., 5., 6. maddeler), Devamlılık Bağlılığı (7., 8., 9., 10., 11., 12. maddeler) ve Normatif Bağlılık (13., 14., 15., 16., 17., 18. maddeler) olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Kullanılan 5’li Likert ölçeği, 1’den 5’e kadar olan değerlendirme ölçeği olup beş eşit parçaya bölünmüş ve her seçeneğe karşılık gelen puan aralıkları da belirlenmiştir. Ölçek seçenekleri ile puan aralıkları aşağıda verilmiştir.

Çizelge 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puan Aralıkları

Puanlar	Ortalama Puana Karşı Gelen Algı Düzeyi	Puan Aralıkları
1	Çok Düşük	0-1,80
2	Düşük	1,81-2,60
3	Orta	2,61-3,40
4	Yüksek	3,41-4,20
5	Çok Yüksek	4,21-5,00

Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin toplam 18 maddesi bulunmaktadır. Her bir madde beşli likert tipi değerlendirme sistemine sahiptir. Alt boyutların açılımı ve içeriği ile ilgili ifadeler aşağıda açıklanmaktadır:

1- Duygusal Bağlılık (etkili bağlılık): Örgüt ile çalışan arasında benzer değerler taşımaktan kaynaklanan olumlu etkileşimi ifade eder. Bu durumda çalışan, örgütün değerlerini güçlü bir şekilde kabul eder ve örgütün bir parçası olarak kalmayı ister. Bu kişi için ideal bir ‘mutluluk’ durumudur. Birey kendisiyle örgüt arasındaki benzerliklerden yola çıkarak örgüte karşı sempati ve ilgi duyar. Bunun uzantısı olarak Örgüt ve birey arasında sevgi bağı oluşur. Bu bağlılıkta birey kendisini çalıştığı örgütle özdeşleştirir ve örgütün taleplerine her zaman olumlu bir tutum sergiler. Çalışanın örgüte güçlü bir şekilde bağlılığının olması, o kişinin istediği için kurumda kalması demektir. İş görenin örgüte bağlılığının en iyi şeklidir. Ölçekteki duygusal bağlılıkla ilgili ifadeler 1-2-3-4-5- ve 6 numaralı sorularda yer almaktadır.

2- Devamlılık Bağlılığı (zorunlu olunan bağlılık): Çalışan, örgüte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını, yatırım yaptığını ve bunun sonucu olarak da örgütte kalmasının bir

zorunluluk olduğunu düşünür. İş deneyimi ve örgütte çalışma süresinin artmasına paralel olarak bireyin yaşam standartlarında ortaya çıkan değişikliklerin sürdürülebilmesi için bireyin mevcut işine devam zorunluluğunu hissetmesini ifade etmektedir. Devamlılık bağlılığı hisseden birey örgütten ayrılması durumunda daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir işten ayrılma durumunda çalışabileceği alternatif örgütlerin az oluşu ya da hiç olmayışı ile ilgilidir (Çetin, 2004: 95-96). Anketteki devamlılık bağlılığı ile ilgili ifadeler; 7-8-9-10-11-12 numaralı sorularda yer almaktadır.

3- Normatif Bağlılık (kuralcı bağlılık): Çalışan, örgütte kalmasının gerektiği inancındadır. Bu kişiler işverene karşı mecbur olduklarını düşünürler ve minnettarlık duygusu sonucu örgütte kalırlar. Bireyin örgüte olan sorumluluk ve sadakat duygularından dolayı bulunduğu kurumda çalışmaya devam etmeyi arzulamasını ifade eder. Normatif bağlılığı yüksek düzeyde olan bireyler örgütün yararına olan davranışlar gösterirler ve bu yönde çaba sergilerler. Bu duyguyu taşıyan bireyler, örgütlerinin kendilerine değer verdiğini, onlara yatırım yaptığını, yücelttiğini düşünerek bunun karşılığında da kendilerinin de örgütte kalmaları gerektiğini hissederler. Bu bağlılığı tanımlayan ifadeler; 13-14-15-16-17-18 numaralı sorularda bulunmaktadır. Ölçekte yer alan soruların değerlendirilmesi 5'li Likert ölçeği kullanılarak hazırlanmıştır. Her bir ifadenin karşısında kesinlikle katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum, kesinlikle katılmıyorum şeklinde katılma dereceleri bulunmaktadır. Ölçekteki 18 sorunun dört tanesi (3,4,5,13) hariç, tamamı olumlu olup, olumlu ifadelerde kesinlikle katılıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 1 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Olumsuz ifadelerde ise hesaplamalar, Kesinlikle katılmıyorum seçeneğine 5, kesinlikle katılıyorum seçeneğine ise 1 puan verilerek yapılmıştır.

3.4. Verilerin İstatiksel Analizi

Anket çoğaltılarak İstanbul ili Pendik ilçesi ilköğretim okullarında hali hazırda görev yapan okul müdürlerine uygulanmıştır. Anket formları bizzat araştırmacı tarafından okul yöneticileri ziyaret edilerek yüz yüze görüşülüp, anket ile ilgili gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra dağıtılmış ve aynı anda toplanmıştır.

Araştırma için gerekli veriler ilköğretim okulu müdürlerine uygulanan anket yoluyla elde edilmiştir. Anket yoluyla elde edilen ham veriler bilgisayara aktarılmıştır. Araştırmanın ana problemine cevap bulma sürecinde, SPSS 15.0 (Statistical Packet for The Social Science) programından yararlanılarak, örgütsel stres kaynakları ölçeğinden alınan puanlar ile örgütsel bağlılık ölçeğinden alınan puanlar arasındaki ilişkiyi bulmak için korelasyon katsayısı hesaplanmıştır.

“Korelasyon katsayısının 1.00 olması, mükemmel pozitif ilişkiyi; -1.00 olması, mükemmel negatif bir ilişkiyi; 0.00 olması, ilişkinin olmadığını gösterir. Korelasyon katsayısının büyüklük bakımından yorumlanmasında üzerinde tam olarak ortaklaşılan aralıklar bulunmamakla birlikte, korelasyonu yorumlamada şu sınırların sıklıkla kullanılabileceği not edilmelidir. Korelasyon katsayısının, mutlak değer olarak, 0.70- 1.00 arasında olması, yüksek; 0.70-0.30 arasında olması, orta; 0.30- 0.00 arasında olması ise, düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanabilir.

İki değişken arasındaki pozitif bir ilişkinin olması, deneklerin X değişkenine ait değerlerin artması durumunda Y değişkenine ait değerlerin de artma eğiliminde olduğunu ya da X değerlerinin düşmesi durumunda Y değerlerinin de düşme eğiliminde olduğunu gösterir. Değişkenler arasındaki ilişkinin negatif olması ise, değişkenlerden birine değerlerin artması durumunda diğer değişkenin değerlerinin düşme eğiliminde olduğunu gösterir.” (Büyüköztürk, 2005:32)

Araştırmada istatistiksel çözümlemelere geçilmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından ilköğretim okul müdürlerine uygulanan ölçekler puanlanmıştır. Bu puanlama sistemi yukarıda açıklanmıştır. Araştırma grubunu oluşturan ilköğretim okul müdürlerine demografik özelliklerini belirleyici frekans (f) ve yüzde (%) değerleri çıkarılmıştır. Daha sonra ölçeklerden elde edilen puanlar için frekans (f) ortalama ($\bar{x}$) ve standart sapma (ss) puanları hesaplanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik teknikler kullanılmıştır. Bu bağlamda;

- Örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin ölçeklerden aldıkları puanların; *okul türü, cinsiyet, medeni durum, okulun eğitim şekli, aylık gelir algısı, hizmetiçi eğitim,*

atanma şekli, daha üst görev isteği, öğretmenliğe geçiş isteği değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi,

- Örneklem grubunu oluşturan okul müdürlerinin ölçeklerden aldıkları puanların; *yaş, kıdem, öğrenim durumu, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı, sosyoekonomik durum ve eğitim düzeyi* değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi,

- Non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non-parametrik Mann Whitney-U testi,

- İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin *örgütsel stres kaynakları* ile *örgütsel bağlılık* algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlemek üzere Spearman Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Elde edilen veriler SPSS for Windows 15.0 programında yukarıda belirtilen tekniklerle manidarlık düzeyi .05 olarak çözümlenerek bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak çizelgeler halinde sunulmuştur.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde çalışılan okul türü, cinsiyet, yaş, medeni durum, yöneticilikteki kıdem, öğrenim durumu okulun eğitim şekli, okulun sosyo-ekonomik düzeyi, aylık gelir ve müdürlüğe atanma durumu değişkenlere ait yüzde ve frekans değerlerine yer verilmiş, Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve bunların alt boyutlarından elde edilen puanların aritmetik ortalamaları, standart sapma ve aritmetik ortalamalarının standart hata değerleri ile Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği bunların alt boyutlarından elde edilen puanların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını gösteren test sonuçları çizelgeler halinde sunulmuştur.

4.1. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okul Müdürlerinin Demografik ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak 15 adet soru yöneltilmiştir. Bu bölümde araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ilişkin bu 15 soruya verilen cevapların frekans dağılımlarına yer verilmiştir.

Çizelge 5. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Okul Türüne Göre Dağılımı

Görev Yapılan Okul Türü	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Resmi	55	91,7	91,7	91,7
Özel	5	8,3	8,3	100,0
Toplam	60	100	100	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 55' i resmi, (% 92'si) 5' i (% 8'i) özel okullarda görev yapmaktadır.

Çizelge 6. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Kadın	2	3,3	3,3	3,3
Erkek	58	96,7	96,7	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 2'si (% 3'ü) kadın, 58' i (% 97' si) erkektir.

Çizelge 7. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Medeni Duruma Göre Dağılımı

Medeni Durum	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evli	58	96,7	96,7	96,7
Bekar	2	3,3	3,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 58' i (% 97'si) evli, 2'si (% 3'ü) bekârdır.

Çizelge 8. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
21-30	1	1,7	1,7	1,7
31-40	16	26,7	26,7	28,3
41-50	20	33,3	33,3	61,7
51 ve üstü	23	38,3	38,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin yaş değişkenine ilişkin frekans dağılımlarına bakıldığında 1'i 21-30 yaş aralığında (% 2), 16'sı 31-40 yaş aralığında (% 27' si), 20'si 41-50 yaş aralığında (% 33), 23'ü 51 ve üstü olduğu görülmektedir.

Çizelge 9. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Yöneticilikteki Kıdeme Göre Dağılımı

Yöneticilik Kıdemi	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
1-5	9	15,0	15,0	15,0
6-10	10	16,7	16,7	31,7
11-15	15	25,0	25,0	56,7
16-20	10	16,7	16,7	73,3
21 ve üzeri	16	26,7	26,7	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 9' u (% 15'i), 1-5 yıl arası, 10' u (% 17'si), 6-10 yıl arası, 15' i (% 25 i) 11-15 yıl arası, 10'u (%17' si) 16-20 yıl arası, 16' sı (% 27'si) 21 ve üzerinde yöneticilik kıdemine sahiptir.

Çizelge 10. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Öğrenim Durumuna Göre Dağılımı

Öğrenim Durumu	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Lise-Ön lisans	6	10,0	10,0	10,0
Lisans	46	76,7	76,7	86,7
Lisans Üstü	8	13,3	13,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 6' sı (% 10'u) Lise-Ön Lisans mezunu, 46' sı (% 77' si) Lisans mezunu, 8' i (% 13' ü) Lisans Üstü mezunudur.

Çizelge 11. Örneklem Grubu Okulların Eğitim Şekline Göre Dağılımı

Okulun Eğitim Şekli	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Normal Eğitim	36	60,0	60,0	60,0
İkili Eğitim	24	40,0	40,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 36' sı (% 60' ı) normal eğitim yapan, 24' ü (% 40' ı) ikili eğitim (sabahçı-öğleci) yapan okullarda görev yapmaktadır.

Çizelge 12. Örneklem Grubu Okullarının Sosyoekonomik Durumlarına Göre Dağılımı

Sosyoekonomik Durum	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Düşük	29	48,3	48,3	48,3
Orta	26	43,3	43,3	91,7
Yüksek	5	8,3	8,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 29' u (% 48'i) düşük sosyo-ekonomik çevreye sahip, 26'sı (% 43'ü) orta sosyo-ekonomik çevreye sahip, 5'i (% 8'i) yüksek sosyo-ekonomik çevreye sahip okullarda görev yapmaktadır.

Çizelge 13. Örneklem Grubu Okulların Öğretmen Sayısına Göre Dağılımı

Öğretmen Sayısı	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
20'den az	6	10,0	10,0	10,0
20-39	12	20,0	20,0	30,0
40-59	24	40,0	40,0	70,0
60 ve üzeri	18	30,0	30,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 6' sının (% 10) görev yaptığı okulda 20' den az öğretmen, 12' sinin (% 20) görev yaptığı okulda 20-39 arası öğretmen 24' ünün (% 40) görev yaptığı okulda 40-59 arası öğretmen, 18' inin (% 30) görev yaptığı okulda 60 ve üzeri öğretmen görev yapmaktadır.

Çizelge 14. Örneklem Grubu Okullarının Öğrenci Sayısına Göre Dağılımı

Öğrenci Sayısı	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
0-1000	25	41,7	41,7	41,7
1001-2000	25	41,7	41,7	83,3
2001-3000	6	10,0	10,0	93,3
3001 ve üzeri	4	6,7	6,7	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 25' inin (% 42) görev yaptığı okulda 0-1000 arası öğrenci, 25' inin (% 42) görev yaptığı okulda 1001-2000 öğrenci, 6' sının (% 10) görev yaptığı okulda 2001-3000 öğrenci, 4' ünün (% 7) görev yaptığı okulda 3001 ve üzeri öğrenci bulunmaktadır.

Çizelge 15. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Aylık Gelir Algısı Dağılımı

Aylık Gelir Algısı	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Yeterli	21	35,0	35,0	35,0
Yetersiz	39	65,0	65,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 21' i (% 35' i) aylık gelirlerinin yeterli, 39' u (% 65' i) aylık gelirlerinin yetersiz olduğunu düşünmektedir.

Çizelge 16. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Eğitim Yönetimi Hizmetiçi Eğitim Alma-Almama Dağılımı

Hizmetiçi Eğitim Durumu	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Hizmetiçi Eğitim Alanlar	49	81,7	81,7	81,7
Hizmetiçi Eğitim Almayanlar	11	18,3	18,3	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 49' u (% 82'si) Eğitim Yönetimi ile ilgili kursa, seminere ya da hizmet içi eğitime katılmış, 11' i (% 18' i) katılmamıştır.

Çizelge 17. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Atanma Şekilleri

Atanma Durumu	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Sınavla	27	45,0	45,0	45,0
Sınavsız	33	55,0	55,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 27' si (% 45' i) sınavla, 33' ü (% 55' i) sınavsız olarak atanmıştır.

Çizelge 18. Örneklem Grubu Okul Müdürleri Daha Üst Görev Alma İstek Durumları

Daha Üst Görev İsteği	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evet	44	73,3	73,3	73,3
Hayır	16	26,7	26,7	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 44' ü (% 73'ü) daha üst görevde çalışmak isterken, 16' sı (%27' si) daha üst görevde çalışmak istememektedir.

Çizelge 19. Örneklem Grubu Okul Müdürlerinin Öğretmenliğe Geçme İstek Durumları

Öğretmenliğe Geçiş İsteği	<i>f</i>	%	% _{gec}	% _{yig}
Evet	18	30,0	30,0	30,0
Hayır	42	70,0	70,0	100,0
Toplam	60	100,0	100,0	

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin 18' i (%30' u) eline fırsat geçse öğretmenliğe geçmek isterken, 42' si (%70' i) eline fırsat geçtiğinde öğretmenliğe geçmeyi düşünmemektedir.

4.2. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okul Müdürlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres Kaynakları İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, Örgütsel Stres Kaynakları alınan puanlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri aşağıda tablo olarak sunulmuştur. Örneklem grubunu oluşturan ilköğretim okulu müdürlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği aldıkları puanların okul türü, cinsiyet, medeni durum, okulun eğitim şekli, aylık gelir algısı, hizmetiçi eğitim durumu, atanma şekli, daha üst görev isteği, öğretmenliğe geçiş isteği değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi, yaş, yöneticilik kıdemi, öğrenim durumu, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı, okulun sosyoekonomik durumu, algısı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi, Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non parametrik Mann Whitney-U testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 20. İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Maddelerini Puanlamalarına İlişkin Betimsel İstatistikler (N=60)

1. Alt Boyut (Görev Yapısı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
1. Çalışma saatinin uzunluğu	2,93	1,27	176,00
2. Ücretin yetersizliği	3,13	1,12	188,00
3. Yükselme olanağının az olması	2,63	1,02	158,00
4. İşin sıkıcı olması	2,50	1,06	150,00
5. İş yerinin kalabalık olması	2,86	1,33	172,00
6. Çalışma ortamının gürültülü olması	2,98	1,21	179,00
7. İş yerinde aydınlatmanın kötü olması	2,48	1,12	149,00
8. İş yükünün ağır olması	3,23	1,17	194,00
9. İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması	3,36	1,04	202,00
2. Alt Boyut (Yetke Yapısı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
10. Mevzuatın karışık olması	3,53	1,06	212,00
11. Yöneticilerin teşvik etmemesi	3,10	0,98	186,00
12. Yetkilerin yetersiz olması	3,73	1,11	224,00
13. Sorumlulukların endişe yaratması	3,26	1,11	196,00
14. Önemli kararlar verme zorunluluğu	3,03	0,99	182,00
15. Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması	3,41	1,13	205,00
16. Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması	3,65	0,98	219,00
17. Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk	3,33	1,00	200,00
3. Alt Boyut (Üretim Yapısı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
18. Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu	2,85	1,17	171,00
19. Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği	3,25	0,83	195,00
20. Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması	3,15	0,77	189,00
21. Çalışmaların karşılığını alamamak	3,46	0,96	208,00
22. Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü	2,60	1,10	156,00
4. Alt Boyut (Kümeleşme Yapısı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
23. İş ortamındaki huzursuzluk	3,56	0,99	214,00
24. İş arkadaşları ile geçimsizlik	3,31	1,06	199,00
25. Üstlerle anlaşmazlık	3,21	0,96	193,00
26. Astlarla anlaşmazlık	3,06	0,99	184,00
27. Öğrenci velilerinin haksız talepleri	3,41	1,10	204,00
28. İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması	2,58	0,90	155,00
29. İş yerinde dedikodu yapılması	3,36	1,07	202,00
5. Alt Boyut (Rol Yapısı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
30. İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması	2,80	0,98	168,00
31. İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması	2,63	1,14	158,00
6. Alt Boyut (Kültürel Yapı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
32. Moral bozukluğu	3,46	0,98	208,00
33. İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları	1,61	0,80	97,00
34. Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu	1,93	0,88	116,00
35. Mesleğin statüsünün düşük olması	2,71	1,02	163,00

Çizelgede 20’de görüldüğü üzere İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Görev Yapısı alt boyunda “İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması” ifadesinde ($\bar{x}=3,36$), yetke yapısı alt boyutunda “Yetkilerin yetersiz olması” ifadesinde ($\bar{x}=3,73$), üretim yapısı alt boyutunda “Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği” ifadesinde ($\bar{x}=3,25$), kümeleşme yapısı alt boyutunda “İş ortamındaki huzursuzluk” ifadesinde ($\bar{x}=3,56$), rol yapısı alt boyutunda “İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması” ifadesinde ($\bar{x}=2,80$), kültürel yapı alt boyutunda ise “Moral bozukluğu” ifadesinde ($\bar{x}=2,80$) ortalamalar diğer ifadelere göre yüksek çıkmıştır.

Çizelge 21. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	N	$\bar{x}$	ss	Ortalama Puanı Karşı Gelen Algı Düzeyi	Sh $\bar{x}$
Görev Yapısı	60	2,90	,84	Orta	,11
Yetke Yapısı	60	3,38	,79	Orta	,10
Üretim Yapısı	60	3,06	,74	Orta	,09
Kümeleşme Yapısı	60	3,22	,75	Orta	,09
Rol Yapısı	60	2,72	,88	Orta	,11
Kültürel Yapı	60	2,43	,68	Az	,08

Çizelge 21’deki sonuçlara göre araştırmaya katılan ilköğretim okulu müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynaklarının yüksekten düşüğe doğru sıralaması; yetke yapısına ilişkin stres kaynakları ($\bar{x}=3,38$), kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynakları ($\bar{x}=3,22$), üretim yapısına ilişkin stres kaynakları ($\bar{x}=3,06$), görev yapısına ilişkin stres kaynakları ($\bar{x}=2,90$), rol yapısına ilişkin stres kaynakları ($\bar{x}=2,72$), ve kültürel yapıya ilişkin stres kaynakları ($\bar{x}=2,43$), olarak belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel stres kaynakları ortalamaları 2,43 ile 3,38 arasında değişmektedir. Genel olarak bakıldığında ilköğretim okul müdürleri

bütün örgütsel stres kaynakları boyutlarından aldıkları puanların ortalamasına göre “orta” düzeyinde stres yaşamaktadırlar.

Çizelge 22. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	Resmi	55	31,34	1723,50	91,50	-1,233	,217
	Özel	5	21,30	106,50			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Resmi	55	30,91	1700,00	115,00	-,603	,546
	Özel	5	26,00	130,00			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Resmi	55	30,83	1695,50	119,50	-,483	,629
	Özel	5	26,90	134,50			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Resmi	55	30,99	1704,50	110,50	-,724	,469
	Özel	5	25,10	125,50			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Resmi	55	29,88	1643,50	103,50	-,924	,355
	Özel	5	37,30	186,50			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Resmi	55	30,23	1662,50	122,50	-,404	,686
	Özel	5	33,50	167,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 23. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	Erkek	2	3,00	3,00	2,00	-1,592	,111
	Kadın	58	30,97	1827,00			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Erkek	2	3,50	3,50	2,50	-1,563	,118
	Kadın	58	30,96	1826,50			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Erkek	2	7,00	7,00	6,00	-1,363	,173
	Kadın	58	30,90	1823,00			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Erkek	2	1,00	1,00	,00	-1,708	,088
	Kadın	58	31,00	1829,00			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Erkek	2	7,00	7,00	6,00	-1,379	,168
	Kadın	58	30,90	1823,00			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Erkek	2	3,00	3,00	2,00	-1,601	,109
	Kadın	5	30,97	1827,00			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 24. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Görev Yapısı	Evli	58	29,97	1738,00			
	Bekar	2	46,00	92,00	27,00	-1,280	,201
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Evli	58	30,21	1752,00			
	Bekar	2	39,00	78,00	41,00	-,702	,483
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Evli	58	30,04	1742,50			
	Bekar	2	43,75	87,50	31,50	-1,096	,273
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Evli	58	30,11	1746,50			
	Bekar	2	41,75	83,50	35,50	-,929	,353
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Evli	58	29,97	1738,50			
	Bekar	2	45,75	91,50	27,50	-1,276	,202
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Evli	58	29,96	1737,50			
	Bekar	2	46,25	92,50	26,50	-1,308	,191
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 25. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okulun Eğitim Şekline Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	Normal	36	26,33	948,00	282,00	-2,269	,023*
	İkili Eğitim	24	36,75	882,00			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Normal	36	26,79	964,50	298,50	-2,019	,043*
	İkili Eğitim	24	36,06	865,50			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Normal	36	27,54	991,50	325,50	-1,614	,107
	İkili Eğitim	24	34,94	838,50			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Normal	36	27,18	978,50	312,50	-1,808	,071
	İkili Eğitim	24	35,48	851,50			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Normal	36	27,82	1001,50	335,50	-1,480	,139
	İkili Eğitim	24	34,52	828,50			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Normal	36	29,43	1059,50	393,50	-,586	,558
	İkili Eğitim	24	32,10	770,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının görev yaptıkları okulun eğitim şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark görev yapısı alt boyutunda ikili eğitim lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = -2,269$; $p < .05$). Yine aynı çizelgede görüldüğü üzere yetke yapısı alt boyutunda ikili eğitim lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = -2,0199$; $p < .05$).

Çizelge 26. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Görev Yapısı	Yeterli	21	24,12	506,50	275,500	-2,082	,037*
	Yetersiz	39	33,94	1323,50			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Yeterli	21	28,26	593,50	362,500	-,730	,465
	Yetersiz	39	31,71	1236,50			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Yeterli	21	28,93	607,50	376,500	-,514	,608
	Yetersiz	39	31,35	1222,50			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Yeterli	21	30,00	630,00	399,000	-,163	,870
	Yetersiz	39	30,77	1200,00			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Yeterli	21	29,48	619,00	388,000	-,339	,735
	Yetersiz	39	31,05	1211,00			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Yeterli	21	28,98	608,50	377,500	-,500	,617
	Yetersiz	39	31,32	1221,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark görev yapısı alt boyutunda yetersiz grup lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = -2,082$; $p < .05$).

Çizelge 27. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Görev Yapısı	Katılan	49	31,31	1534,00	230,000	-,756	,449
	Katılmayan	11	26,91	296,00			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Katılan	49	29,72	1456,50	231,500	-,728	,467
	Katılmayan	11	33,95	373,50			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Katılan	49	30,37	1488,00	263,000	-,125	,901
	Katılmayan	11	31,09	342,00			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Katılan	49	31,23	1530,50	233,500	-,690	,490
	Katılmayan	11	27,23	299,50			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Katılan	49	30,49	1494,00	269,000	-,010	,992
	Katılmayan	11	30,55	336,00			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Katılan	49	30,17	1478,50	253,500	-,308	,758
	Katılmayan	11	31,95	351,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının hizmetiçi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 28. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenliğe Geçiş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Görev Yapısı	Evet	18	35,44	638,00	289,000	-1,439	,150
	Hayır	42	28,38	1192,00			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Evet	18	37,36	672,50	254,500	-1,997	,046*
	Hayır	42	27,56	1157,50			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Evet	18	32,78	590,00	337,000	-,664	,507
	Hayır	42	29,52	1240,00			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Evet	18	39,31	707,50	219,500	-2,564	,010*
	Hayır	42	26,73	1122,50			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Evet	18	37,75	679,50	247,500	-2,139	,032*
	Hayır	42	27,39	1150,50			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Evet	18	33,64	605,50	321,500	-,919	,358
	Hayır	42	29,15	1224,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğretmenliğe geçiş isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark Yetke Yapısı boyutunda evet grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = -1,997$; $p < 0.5$). Aynı çizelgede görüldüğü üzere Kümeleşme Yapısı alt boyutunda evet grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = -2,564$; $p < .05$). Yine aynı

çizelgede görüldüğü üzere Rol Yapısı alt boyutunda evet grubu lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z = -2,564$; $p < .05$).

Çizelge 29. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Atanma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	Sınavla	27	33,63	908,00	361,000	-1,259	,208
	Sınavsız	33	27,94	922,00			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Sınavla	27	31,24	843,50	425,500	-,298	,766
	Sınavsız	33	29,89	986,50			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Sınavla	27	33,28	898,50	370,500	-1,119	,263
	Sınavsız	33	28,23	931,50			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Sınavla	27	32,11	867,00	402,000	-,648	,517
	Sınavsız	33	29,18	963,00			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Sınavla	27	33,72	910,50	358,500	-1,314	,189
	Sınavsız	33	27,86	919,50			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Sınavla	27	32,13	867,50	401,500	-,659	,510
	Sınavsız	33	29,17	962,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının atanma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark Yetke Yapısı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 30. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Daha Üst Görev Alma İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Görev Yapısı	Evet	44	31,81	1399,50	294,500	-,963	,335
	Hayır	16	26,91	430,50			
	Toplam	60					
Yetke Yapısı	Evet	44	31,25	1375,00	319,000	-,553	,580
	Hayır	16	28,44	455,00			
	Toplam	60					
Üretim Yapısı	Evet	44	31,95	1406,00	288,000	-1,074	,283
	Hayır	16	26,50	424,00			
	Toplam	60					
Kümeleşme Yapısı	Evet	44	31,83	1400,50	293,500	-,981	,327
	Hayır	16	26,84	429,50			
	Toplam	60					
Rol Yapısı	Evet	44	30,22	1329,50	339,500	-,212	,832
	Hayır	16	31,28	500,50			
	Toplam	60					
Kültürel Yapı	Evet	44	30,65	1348,50	345,500	-,110	,913
	Hayır	16	30,09	481,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının daha üst görev alma isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 31. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	21-30	1	33,50	1,972	3	,578
	31-40	16	29,00			
	41-50	20	34,80			
	51 ve üstü	23	27,67			
	Toplam	60				
Yetke Yapısı	21-30	1	19,50	3,073	3	,381
	31-40	16	27,72			
	41-50	20	35,85			
	51 ve üstü	23	28,26			
	Toplam	60				
Üretim Yapısı	21-30	1	27,50	4,996	3	,172
	31-40	16	26,38			
	41-50	20	37,58			
	51 ve üstü	23	27,35			
	Toplam	60				
Kümeleşme Yapısı	21-30	1	25,00	1,638	3	,651
	31-40	16	27,06			
	41-50	20	34,17			
	51 ve üstü	23	29,93			
	Toplam	60				
Rol Yapısı	21-30	1	35,50	3,125	3	,373
	31-40	16	30,25			
	41-50	20	35,38			
	51 ve üstü	23	26,22			
	Toplam	60				
Kültürel Yapı	21-30	1	38,00	,583	3	,900
	31-40	16	31,38			
	41-50	20	31,60			
	51 ve üstü	23	28,61			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal

Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 32. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yöneticilik Kıdemi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Görev Yapısı	1-5	9	35,44	1,051	4	,902
	6-10	10	28,80			
	11-15	15	31,20			
	16-20	10	29,70			
	21 ve üzeri	16	28,63			
	Toplam	60				
Yetke Yapısı	1-5	9	31,78	,824	4	,935
	6-10	10	29,25			
	11-15	15	29,13			
	16-20	10	34,60			
	21 ve üzeri	16	29,28			
	Toplam	60				
Üretim Yapısı	1-5	9	25,56	1,324	4	,857
	6-10	10	33,70			
	11-15	15	31,93			
	16-20	10	31,80			
	21 ve üzeri	16	29,13			
	Toplam	60				
Kümeleşme Yapısı	1-5	9	33,06	,975	4	,914
	6-10	10	25,95			
	11-15	15	30,20			
	16-20	10	31,70			
	21 ve üzeri	16	31,44			
	Toplam	60	35,44			
Rol Yapısı	1-5	9	35,78	1,044	4	,903
	6-10	10	29,70			
	11-15	15	29,73			
	16-20	10	28,55			
	21 ve üzeri	16	29,97			
	Toplam	60				
Kültürel Yapı	1-5	9	35,89	2,205	4	,698
	6-10	10	24,85			
	11-15	15	29,23			
	16-20	10	30,20			
	21 ve üzeri	16	32,38			
	Toplam	60	35,78			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 33. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	Lise-Ön Lisans	6	29,83	,010	2	,995
	Lisans	46	30,58			
	Yüksek Lisans	8	30,56			
	Toplam	60				
Yetke Yapısı	Lise-Ön Lisans	6	27,42	,288	2	,866
	Lisans	46	30,57			
	Yüksek Lisans	8	32,44			
	Toplam	60				
Üretim Yapısı	Lise-Ön Lisans	6	31,83	,182	2	,913
	Lisans	46	29,98			
	Yüksek Lisans	8	32,50			
	Toplam	60				
Kümeleşme Yapısı	Lise-Ön Lisans	6	35,58	,582	2	,747
	Lisans	46	30,05			
	Yüksek Lisans	8	29,25			
	Toplam	60				
Rol Yapısı	Lise-Ön Lisans	6	33,00	,829	2	,661
	Lisans	46	29,41			
	Yüksek Lisans	8	34,88			
	Toplam	60				
Kültürel Yapısı	Lise-Ön Lisans	6	37,58	3,199	2	,202
	Lisans	46	28,29			
	Yüksek Lisans	8	37,88			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı

bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 34. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	Düşük	29	32,22	1,834	2	,400
	Orta	26	30,44			
	Yüksek	5	20,80			
	Toplam	60				
Yetke Yapısı	Düşük	29	31,43	1,458	2	,482
	Orta	26	31,19			
	Yüksek	5	21,50			
	Toplam	60				
Üretim Yapısı	Düşük	29	29,78	1,712	2	,425
	Orta	26	31,88			
	Yüksek	5	27,50			
	Toplam	60	32,22			
Kümeleşme Yapısı	Düşük	29	29,78	,363	2	,834
	Orta	26	31,88			
	Yüksek	5	27,50			
	Toplam	60				
Rol Yapısı	Düşük	29	28,88	,532	2	,766
	Orta	26	31,77			
	Yüksek	5	33,30			
	Toplam	60				
Kültürel Yapısı	Düşük	29	27,48	2,887	2	,236
	Orta	26	34,81			
	Yüksek	5	25,60			
	Toplam	60	29,78			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği görev, yetke, üretim yapısı alt boyutlarının puanlarının yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla

gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 35. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Görev Yapısı	20'den az	6	30,58	5,871	3	,118
	20-39	12	22,00			
	40-59	24	29,46			
	60 ve üzeri	18	37,53			
	Toplam	60				
Yetke Yapısı	20'den az	6	26,83	12,294	3	,006*
	20-39	12	21,92			
	40-59	24	26,94			
	60 ve üzeri	18	42,19			
	Toplam	60				
Üretim Yapısı	20'den az	6	29,92	4,377	3	,223
	20-39	12	26,25			
	40-59	24	27,50			
	60 ve üzeri	18	37,53			
	Toplam	60				
Kümeleşme Yapısı	20'den az	6	35,08	5,955	3	,114
	20-39	12	24,42			
	40-59	24	26,98			
	60 ve üzeri	18	37,72			
	Toplam	60				
Rol Yapısı	20'den az	6	39,83	4,030	3	,258
	20-39	12	23,83			
	40-59	24	29,60			
	60 ve üzeri	18	33,03			
	Toplam	60				
Kültürel Yapısı	20'den az	6	35,92	3,492	3	,322
	20-39	12	23,17			
	40-59	24	30,17			
	60 ve üzeri	18	34,03			
	Toplam	60	35,08			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği yetke yapısı alt boyut puanlarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ($\chi^2=12,294$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 36. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Yetke Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Gruplar	20'den az	20-39	40-59	60 ve üzeri
20'den az	SO=26,83	$p>.05$	$p>.05$	$p<.05$
20-39		SO=21,92	$p>.05$	$p<.01$
40-59			SO=26,94	$p<.01$
60 ve üzeri				SO=42,19

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel stres kaynakları ölçeği yetke yapısı alt boyutu puanlarının öğretmen sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı 20' den az öğretmene sahip okullar ile 60 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullar arasında, 60 ve üzeri öğretmene sahip okullar lehine $p<.05$ düzeyinde, 20-39 arası öğretmene sahip okullar ile 60 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullar arasında 60 ve üzeri öğretmene sahip okullar lehine $p<.01$ düzeyinde, 40-59 öğretmene sahip okullar ile 60 ve üzeri öğretmenin görev yaptığı okullar arasında, 60 ve üzeri öğretmene sahip okullar lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarda öğretmen sayısı arttıkça yetke yapısı alt boyutunda yaşadıkları stres artmaktadır.

Çizelge 37. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Görev Yapısı	0-1000	25	24,38	11,726	3	,008*
	1001-2000	25	30,42			
	2001-3000	6	49,83			
	3001 ve üzeri	4	40,25			
	Toplam	60				
Yetke Yapısı	0-1000	25	21,72	15,425	3	,001*
	1001-2000	25	33,10			
	2001-3000	6	49,58			
	3001 ve üzeri	4	40,50			
	Toplam	60				
Üretim Yapısı	0-1000	25	24,72	8,704	3	,033*
	1001-2000	25	31,90			
	2001-3000	6	47,50			
	3001 ve üzeri	4	32,38			
	Toplam	60				
Kümeleşme Yapısı	0-1000	25	26,52	5,101	3	,165
	1001-2000	25	30,24			
	2001-3000	6	42,42			
	3001 ve üzeri	4	39,13			
	Toplam	60				
Rol Yapısı	0-1000	25	26,42	3,282	3	,350
	1001-2000	25	32,60			
	2001-3000	6	39,08			
	3001 ve üzeri	4	30,00			
	Toplam	60				
Kültürel Yapısı	0-1000	25	27,04	3,176	3	,365
	1001-2000	25	31,10			
	2001-3000	6	34,67			
	3001 ve üzeri	4	42,13			
	Toplam	60	26,52			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik

Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar görev yapısı, yetke yapısı ve üretim yapısı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<.05$). Yetke yapısı alt boyut puanlarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 38. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Görev Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Gruplar	0-1000	1001-2000	2001-3000	3001 ve üzeri
0-1000	SO=24,38	$p<.05$	$p<.01$	$p<.01$
1001-2000		SO=30,42	$p<.01$	
2001-3000			SO=49,83	
3001 ve üzeri				SO=40,25

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel stres kaynakları ölçeği görev yapısı alt boyutu puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 1001-2000 arası öğrenciye sahip okullar arasında, 1001-2000 öğrencili okullar lehine $p<.05$ düzeyinde, 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 2001-3000 arası öğrenciye sahip okullar arasında, 2001-3000 öğrencili okullar lehine $p<.01$ düzeyinde, 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 3001 ve üzeri arası öğrenciye sahip okullar arasında, 3001 ve üzeri öğrenciye sahip öğrencili okullar lehine $p<.01$ düzeyinde, 1001-2000 arası öğrenciye sahip okullar ile 2001-3000 arası öğrenciye sahip okullar arasında, 2001-3000 öğrencili

okullar lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarda öğrenci sayısı arttıkça görev yapısı alt boyutunda yaşadıkları stres artmaktadır.

Çizelge 39. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Yetke Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Gruplar	0-1000	1001-2000	2001-3000	3001 ve üzeri
0-1000	SO=24,38	$p<.05$	$p<0,1$	$p<.0,5$
1001-2000		SO=30,42	$p<.0,1$	
2001-3000			SO=49,83	
3001 ve üzeri				SO=40,25

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel stres kaynakları ölçeği görev yapısı alt boyutu puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 1001-2000 arası öğrenciye sahip okullar arasında $p<.05$ düzeyinde, 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 2001-3000 arası öğrenciye sahip okullar arasında, 2001-3000 öğrencili okullar lehine $p<.01$ düzeyinde, 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 3001 ve üzeri arası öğrenciye sahip okullar arasında, 3001 ve üzeri öğrenciye sahip öğrencili okullar lehine $p<.05$ düzeyinde, 1001-2000 arası öğrenciye sahip okullar ile 2001-3000 arası öğrenciye sahip okullar arasında, 2001-3000 öğrencili okullar lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarda öğrenci sayısı arttıkça görev yapısı alt boyutunda yaşadıkları stres artmaktadır.

Çizelge 40. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Üretim Yapısı Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Gruplar	0-1000	1001-2000	2001-3000	3001 ve üzeri
0-1000	SO=24,72		p<.01	
1001-2000		SO=31,90	p<.05	
2001-3000			SO=47,50	
3001 ve üzeri				SO=32,38

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel stres kaynakları ölçeği üretim yapısı alt boyutu puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı 0-1000 arası öğrenciye sahip okullar ile 2001-3000 arası öğrenciye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, 1001-2000 arası öğrenciye sahip okullar ile 2001-3000 arası öğrenciye sahip okullar arasında, 2001-3000 öğrencili okullar lehine $p<.05$ düzeyinde, gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarda öğrenci sayısı arttıkça üretim yapısı alt boyutunda yaşadıkları stres artmaktadır.

4.3. Araştırmaya Katılan İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden alınan puanlara ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri aşağıda tablo olarak sunulmuştur. Örneklem grubunu oluşturan ilköğretim okulu müdürlerin Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden aldıkları puanların okul türü, cinsiyet, medeni durum, okulun eğitim şekli, aylık gelir algısı, hizmetiçi eğitim durumu, atanma şekli, daha üst görev isteği, öğretmenliğe geçiş isteği değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Mann Whitney-U testi, yaş, yöneticilik kıdemi, öğrenim durumu, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı, okulun sosyoekonomik durumu, algısı değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi, Kruskal Wallis-H

testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non parametrik Mann Whitney-U testi sonuçlarına yer verilmiştir.

Çizelge 41. İlköğretim Okul Müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerini Puanlamalarına İlişkin Betimsel İstatistikler (N=60)

1. Alt Boyut (Duygusal Bağlılık) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
1- Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.	3,16	1,22	190
2- Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.	4,33	0,81	260
3- Okulumda güçlü bir aitlik duygusu taşıyorum.	3,20	1,59	192
4- Kendimi bu okula duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.	3,38	1,40	203
5- Okulumda aileden biri gibi hissetmiyorum.	3,48	1,42	209
6- Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.	3,70	1,12	222
2. Alt Boyut (Devamlılık bağlılığı) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
7- Şu anda benim için bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar zorunluluktur.	3,31	1,11	199
8- İstesem bile bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olur.	2,90	1,21	174
9- Şu anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü alt üst olur.	2,05	0,89	123
10- Şu anda bu okuldan ayrılmayacak kadar az seçeneğim var.	2,71	1,07	163
11- Eğer kendimi bu okula bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,60	1,02	156
12- Bu okuldan ayrılmanın birkaç olumsuz sonucundan biri mevcut alternatiflerin azlığıdır.	2,83	1,13	170
3. Alt Boyut (Normatif Bağlılık) İfadeleri	$\bar{X}$	SS	Toplam
13- Şu andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum.	2,66	0,96	160
14- Benim yararına bile olsa su anda bu okuldan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.	3,15	1,21	189
15- Şu anda okulumdan ayrılırsam kendimi zorunlu hissederim.	2,71	1,19	163
16- Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.	3,63	1,02	218
17- Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissimden dolayı bu kurumdan ayrılmam.	2,98	1,14	179
18- Okulumda karşı kendimi borçlu hissediyorum.	2,90	1,23	174

Çizelgede görüldüğü üzere duygusal bağlılık alt boyutunda “Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.” ifadesinin, ($\bar{x}=4,33$) devamlılık bağlılığı alt boyutunda “Şu anda benim için bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar zorunluluktur.” ifadesinin, ($\bar{x}=3,31$) normatif bağlılık alt boyutunda “Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.” ifadelerinin ($\bar{x}=3,63$) en yüksek puanlara sahip olduğu görülmektedir.

Çizelge 42. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden Alınan Puanlara İlişkin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri

Boyutlar	<i>N</i>	$\bar{x}$	<i>ss</i>	Ortalama Puna Karşı Gelen Algı Düzeyi	$Sh_{\bar{x}}$
Duygusal Bağlılık	60	3,54	,77	Yüksek	,10
Devamlılık Bağlılığı	60	2,74	,61	Orta	,08
Normatif Bağlılık	60	3,01	,76	Orta	,09

Çizelge 42’deki sonuçlara göre araştırmaya katılan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütsel bağlılıklarının yüksekte düşüğe doğru sıralaması; duygusal bağlılık ($\bar{x}=3,54$), normatif bağlılık ($\bar{x}=3,01$), devamlılık bağlılığı ($\bar{x}=2,74$) şeklinde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel bağlılık ortalamaları 2,74 ile 3,54 arasında değişmektedir. İlköğretim okul müdürlerinin örgütsel bağlılık boyutlarından aldıkları puanların ortalamalarına bakıldığında duygusal bağlılık boyutunda yüksek düzeyde bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında orta düzeyde bağlılık yaşamaktadırlar.

Çizelge 43. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Resmi	55	29,15	1603,00	63,000	-1,999	,046*
	Özel	5	45,40	227,00			
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Resmi	55	29,61	1628,50	88,500	-1,318	,187
	Özel	5	40,30	201,50			
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Resmi	55	29,09	1600,00	60,000	-2,079	,038*
	Özel	5	46,00	230,00			
	Toplam	60	29,09	1600,00			

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,318$; $p>.05$). Ancak duygusal bağlılık alt boyutunda $p<.05$ düzeyinde özel okul müdürleri lehine gerçekleşmiştir ($z=-1,999$; $p<.05$). Yine normatif bağlılık alt boyutunda $p<.05$ düzeyinde özel okul müdürleri lehine gerçekleşmiştir ($z=-2,079$; $p<.05$). Yani özel okul müdürlerinin duygusal ve normatif alt boyutlarında bağlılıkları daha fazladır.)

Çizelge 44. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Duygusal Bağlılık	Kadın	2	28,75	57,50	54,500	-,145	,885
	Erkek	58	30,56	1772,50			
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Kadın	2	14,00	28,00	25,000	-1,367	,172
	Erkek	58	31,07	1802,00			
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Kadın	2	47,75	95,50	23,500	-1,425	,154
	Erkek	58	29,91	1734,50			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 45. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Duygusal Bağlılık	Evli	58	31,10	1804,00	23,000	-1,446	,148
	Bekar	2	13,00	26,00			
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Evli	58	30,28	1756,00	45,000	-,539	,590
	Bekar	2	37,00	74,00			
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Evli	58	30,76	1784,00	43,000	-,620	,536
	Bekar	2	23,00	46,00			
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 46. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Okulun Eğitim Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Duygusal Bağlılık	Normal	36	33,50	1206,00			
	İkili	24	26,00	624,00	324,000	-1,635	,102
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Normal	36	33,38	1201,50			
	İkili	24	26,19	628,50	328,500	-1,571	,116
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Normal	36	30,74	1106,50			
	İkili	24	30,15	723,50	423,500	-,129	,898
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının okulun eğitim şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 47. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Aylık Gelir Algısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Yeterli	21	35,19	739,00			
	Yetersiz	39	27,97	1091,00	311,000	-1,532	,126
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Yeterli	21	31,14	654,00			
	Yetersiz	39	30,15	1176,00	396,000	-,210	,833
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Yeterli	21	33,52	704,00			
	Yetersiz	39	28,87	1126,00	346,000	-,987	,324
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının aylık gelir algısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 48. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Hizmetiçi Eğitim Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Duygusal Bağlılık	Katılan	49	30,31	1485,00			
	Katılmayan	11	31,36	345,00	260,000	-,182	,856
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Katılan	49	28,23	1383,50			
	Katılmayan	11	40,59	446,50	158,500	-2,133	,033*
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Katılan	49	28,91	1416,50			
	Katılmayan	11	37,59	413,50	191,500	-1,495	,135
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının hizmetiçi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark devamlılık alt boyutunda istatistiksel olarak katılmayanlar lehine anlamlı bulunmuştur. ($z = -2,564$; $p < .05$).

Çizelge 49. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmenliğe Geçiş İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	p
Duygusal Bağlılık	Evet	18	34,06	613,00			
	Hayır	42	28,98	1217,00	314,000	-1,036	,300
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Evet	18	25,31	455,50			
	Hayır	42	32,73	1374,50	284,500	-1,517	,129
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Evet	18	27,78	500,00			
	Hayır	42	31,67	1330,00	329,000	-,793	,428
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenliğe geçiş isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 50. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Atanma Şekli Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Biyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Sınavla	27	28,72	775,50			
	Sınavsız	33	31,95	1054,50	397,500	-,716	,474
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Sınavla	27	31,94	862,50			
	Sınavsız	33	29,32	967,50	406,500	-,583	,560
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Sınavla	27	29,59	799,00			
	Sınavsız	33	31,24	1031,00	421,000	-,365	,715
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının atanma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 51. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Daha Üst Görev İsteği Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	<i>U</i>	<i>z</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Evet	44	28,72	1263,50			
	Hayır	16	35,41	566,50	273,500	-1,317	,188
	Toplam	60					
Devamlılık Bağlılığı	Evet	44	30,64	1348,00			
	Hayır	16	30,13	482,00	346,000	-,101	,920
	Toplam	60					
Normatif Bağlılık	Evet	44	30,40	1337,50			
	Hayır	16	30,78	492,50	347,500	-,075	,940
	Toplam	60					

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının daha üst görev isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 52. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	21-30	1	13,00	5,471	3	,140
	31-40	16	24,28			
	41-50	20	36,55			
	51 ve üstü	23	30,33			
	Toplam	60				
Devamlılık Bağlılığı	21-30	1	40,00	2,831	3	,418
	31-40	16	33,41			
	41-50	20	33,05			
	51 ve üstü	23	25,85			
	Toplam	60				
Normatif Bağlılık	21-30	1	9,50	1,501	3	,682
	31-40	16	30,72			
	41-50	20	30,50			
	51 ve üstü	23	31,26			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının daha üst görev isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 53. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	1-5	9	18,06	3,802	3	,284
	6-10	10	26,95			
	11-15	15	19,77			
	16-20	10	26,15			
	Toplam	44				
Devamlılık Bağlılığı	1-5	9	23,50	5,440	3	,142
	6-10	10	30,05			
	11-15	15	18,37			
	16-20	10	20,25			
	Toplam	44				
Normatif Bağlılık	1-5	9	20,11	3,410	3	,333
	6-10	10	28,20			
	11-15	15	19,20			
	16-20	10	23,90			
	Toplam	44				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 54. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Lise-Ön Lisans	6	31,58	,272	2	,873
	Lisans	46	30,87			
	Yüksek Lisans	8	27,56			
	Toplam	60				
Devamlılık Bağlılığı	Lise-Ön Lisans	6	26,17	,440	2	,802
	Lisans	46	30,83			
	Yüksek Lisans	8	31,88			
	Toplam	60				
Normatif Bağlılık	Lise-Ön Lisans	6	34,42	,347	2	,841
	Lisans	46	30,16			
	Yüksek Lisans	8	29,50			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 55. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	Düşük	29	24,66	9,773	2	,008*
	Orta	26	33,42			
	Yüksek	5	49,20			
	Toplam	60				
Devamlılık Bağlılığı	Düşük	29	30,91	5,280	2	,071
	Orta	26	26,98			
	Yüksek	5	46,40			
	Toplam	60				
Normatif Bağlılık	Düşük	29	26,10	13,170	2	,001*
	Orta	26	30,37			
	Yüksek	5	56,70			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının puanlarının sosyoekonomik durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar duygusal bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=9,773$; $p<.05$). Yine grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar Devamlılık Bağlılığı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=13,170$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U analizi uygulanmış sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

**Çizelge 56. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanlarının
Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşp
Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi
Sonuçları**

Gruplar	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	SO=26,10	0,56	p<.0,1
Orta		SO=30,37	p<.0.5
Yüksek			SO=56,70

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının sosyoekonomik durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı düşük düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, yüksek düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar lehine, okul müdürlerinin görev yaptığı orta düzeyde sosyoekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.05$ düzeyinde, yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullar lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okulların sosyoekonomik düzeyleri arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır.

**Çizelge 57. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyut Puanlarının
Sosyoekonomik Durum Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşp
Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi
Sonuçları**

Gruplar	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	SO=24,66		p<.0,1
Orta		SO=33,42	p<.0,1
Yüksek			SO=47,50

Çizelgede görüldüğü üzere, örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık alt boyutu puanlarının sosyoekonomik durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı düşük düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, yüksek düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar lehine, okul müdürlerinin görev yaptığı orta düzeyde sosyoekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullar lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okulların sosyoekonomik düzeyleri arttıkça normatif bağlılıkları da artmaktadır.

Çizelge 58. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğretmen Sayısı Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Non-Parametrik Mann Whitney- U Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	20'den az	6	25,92	3,398	3	,334
	20-39	12	38,58			
	40-59	24	28,56			
	60 ve üzeri	6	29,22			
	Toplam	12				
Devamlılık Bağlılığı	20'den az	24	39,92	7,290	3	,063
	20-39	18	39,17			
	40-59	60	25,04			
	60 ve üzeri	18	28,86			
	Toplam	60				
Normatif Bağlılık	20'den az	6	26,83	1,969	3	,579
	20-39	12	32,08			
	40-59	24	27,63			
	60 ve üzeri	18	34,50			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$)

Çizelge 59. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Alt Boyut Puanlarının Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları Testi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Duygusal Bağlılık	0-1000	25	32,68	5,511	3	,138
	1001-2000	25	32,96			
	2001-3000	6	17,00			
	3001 ve üzeri	4	21,75			
	Toplam	60				
Devamlılık Bağlılığı	0-1000	25	33,40	1,314	3	,726
	1001-2000	25	28,62			
	2001-3000	6	29,42			
	3001 ve üzeri	4	25,75			
	Toplam	60				
Normatif Bağlılık	0-1000	25	30,62	2,777	3	,427
	1001-2000	25	29,10			
	2001-3000	6	26,92			
	3001 ve üzeri	4	43,88			
	Toplam	60				

Çizelgede görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

4.4 Araştırmaya Katılan İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki İle İlgili Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde İlköğretim Okulu Müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlarla Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Spearman Korelasyon Analizi sonuçları yer verilmiştir.

Çizelge 60. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Stres Kaynakları Alt Boyutları	Duygusal Bağlılık Puanları		
	N	r	p
Görev Yapısı	60	-,308	,017*
Yetke Yapısı	60	-,170	,194
Üretim Yapısı	60	-,178	,174
Kümeleşme Yapısı	60	-,200	,125
Rol Yapısı	60	-,255	,049*
Kültürel Yapısı	60	-,286	,027*

Çizelgede de sunulduğu üzere, Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği alt boyutu puanları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal Bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Sıra Korelasyon analizi sonucunda, Örgütsel Stres Kaynakları Görev Yapısı alt boyutu ile Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -,0308$; $p < .05$); Örgütsel Stres Kaynakları Rol Yapısı alt boyutu ile Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -,255$; $p < .05$); Örgütsel Stres Kaynakları Kültürel Yapısı alt boyutu ile Örgütsel Bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu arasında negatif yönde ($r = -,286$; $p < .05$) anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani Görev Yapısı, Rol Yapısı ve Kültürel Yapı alt boyutlarında örgütsel stres arttıkça duygusal bağlılığın azaldığı saptanmıştır. Diğer korelatif ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 61. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Stres Kaynakları Alt Boyutları	Devamlılık Bağlılığı Puanları		
	N	r	p
Görev Yapısı	60	-,075	,567
Yetke Yapısı	60	,152	,246
Üretim Yapısı	60	,082	,531
Kümeleşme Yapısı	60	-,150	,253
Rol Yapısı	60	-,008	,953
Kültürel Yapısı	60	,000	,998

Çizelgede de sunulduğu üzere, Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği alt boyutu puanları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Devamlılık Bağlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Sıra Korelasyon analizi sonucunda, Örgütsel Stres Kaynakları alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Devamlılık Bağlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 62. Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği Alt Boyut Puanları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Spearman Korelasyon Analizi Sonuçları

Örgütsel Stres Kaynakları Alt Boyutları	Normatif Bağlılık Puanları		
	N	r	p
Görev Yapısı	60	-,124	,345
Yetke Yapısı	60	,001	,996
Üretim Yapısı	60	,048	,717
Kümeleşme Yapısı	60	-,081	,540
Rol Yapısı	60	-,052	,693
Kültürel Yapısı	60	,017	,899

Çizelgede de sunulduğu üzere, Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği alt boyutu puanları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Devamlılık Bağlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon Analizi sonucunda, Örgütsel Stres Kaynakları alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>.05$).

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. SONUÇ

Bu bölümde, araştırmanın sonuçları ve bu sonuçlara dayalı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Bu araştırmada, İstanbul ili Pendik ilçesinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiler, okul müdürlerinin görüşlerine dayanılarak araştırılmıştır.

Bu bölümde, önceki bölümlerde elde edilen bulgular üzerine yapılmış açıklamalar ve tartışmaların sonuçları özetlenmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerine göre:

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin %92'sine karşılık gelen 55'i resmi okullarda, %8'i yani 5'i özel okullarda görev yapmaktadır. Okul Müdürlerinin büyük çoğunluğu resmi okullarda görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin %3'üne karşılık gelen 2'si kadın, %97'si yani 58'inin erkek olduğu görülmektedir. Buradan müdürlük görevinin daha çok erkeklerin tercih ettiği bir görev olduğunu söyleyebiliriz.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin %97'sine karşılık gelen 58'i evli, %3 ü yani 2'si bekardır. Okul Müdürlerinin büyük çoğunluğu evlidir.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 38 ine karşılık gelen 23'ü, 51 ve üstü yaş üzerinde, % 33'üne karşılık gelen 20'si, 41-50 yaş aralığında, % 27'sine karşılık gelen 16 sı, 31-40 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 27'sine karşılık gelen 16'sı 21 ve üzeri yıl yöneticilik kıdemine sahip, % 17'sine karşılık gelen 10'u, 16-20 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip, % 25'ine karşılık gelen 15'i, 11-15 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip, % 17'sine karşılık gelen 10'u, 6-10 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip, % 15'ine karşılık gelen 9'u, 1-5 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip olduğu görülmektedir. Buradan ilköğretim okul müdürlerinin büyük çoğunluğunun (%79) 11-15 yıl üzerinde yöneticilik kıdemine sahip olduğunu söyleyebiliriz.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin %77'sine karşılık gelen 46' sı lisans mezunudur.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 60'ına karşılık gelen 36'sı normal eğitim yapılan okullarda, % 40'ına karşılık gelen 24'ü ikili eğitim yapılan okullarda görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 48'ine karşılık gelen 29'u düşük sosyoekonomik çevreye sahip okullarda, %43'üne karşılık gelen 26'sı orta sosyoekonomik çevreye sahip okullarda, %8'ine karşılık gelen 5'i yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullarda görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 42'sine karşılık gelen 25'i 0-1000 arası öğrenciye sahip okullarda, % 42'sine karşılık gelen 25'i 1000-2000 arası öğrenciye sahip okullarda görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 40'ına karşılık gelen 24' ü 40-59 arası öğretmene sahip okullarda, %20'sine karşılık gelen 12 si 20-39 arası öğretmene sahip okullarda, % 10' una karşılık gelen 6'sı 20' den az öğretmene sahip okullarda görev yapmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 65'ine karşılık gelen 39'u aylık gelirini yetersiz olarak algılayan, %35'ine karşılık gelen 21'i aylık gelirini yeterli olarak algılamaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin büyük çoğunluğu (% 82) eğitim yönetimi alanında kurs, seminer ya da hizmet içi eğitime katılmıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin %55'ine karşılık gelen 33'ü müdürlük görevine sınavsız atanmışken, %45'ine karşılık gelen 27'si müdürlük görevine sınavla atanmıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin % 73'üne karşılık gelen 44'ü daha üst görevlere atanmak isterken, % 27'sine karşılık gelen 16'sı daha üst görevlere atanmak istememektedir.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin %70'ine karşılık gelen 42'si ellerine fırsat geçse öğretmenliğe geçmeyi istemezken, % 30'una karşılık gelen 18'si ellerine fırsat geçse öğretmenliğe geçmeyi istemektedir.
- Daha önce de belirtildiği üzere bu araştırmanın amacı ilköğretim okullarında görev yapan görev yapan okul müdürlerinin yaşamış oldukları örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla örgütsel stres düzeyleri altı alt boyutta (görev yapısı, yetke yapısı, üretim yapısı, kümeleşme yapısı, rol yapısı ve kültürel yapı) ele alınmıştır. İlköğretim müdürlerinin örgütsel bağlılıkları da üç alt boyutta (duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık) ele alındıktan sonra örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki ortaya çıkarılmıştır.
- Pehlivan'ın "Eğitim Yönetiminde Stres Kaynakları" başlıklı araştırmasında Milli Eğitim Bakanlığı bakanlık müfettişleri ile teknik liselerde görev yapan okul müdürleri ve öğretmenlerin örgüt ve işle ilgili olarak karşılaştıkları stres yaratıcı durumların ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Araştırmada stres kaynakları işlevsel ve toplumsal çevre boyutlarında ve bu boyutları oluşturan çeşitli yapılar temel alınarak incelenmiş üç gruba göre benzerlik ve farklılıklar açısından ifade edilmiştir. Araştırmamız ile karşılaştırdığımızda şu sonuçlar ortaya çıkmıştır:

• **Görev Yapısına Ait Stres Kaynakları:** Pehlivan'ın araştırmasında; ücret yetersizliği okul müdürü ve öğretmenlerde çok derecede stres yaratmaktadır. İş yükünün ağır olması, üç denek grubunda orta derecede stres yaşanmasına neden olmaktadır. Araştırmamız sonucunda ise ücret yetersizliği ve iş yükünün ağır olması okul müdürleri üzerinde orta derecede strese yol açmaktadır.

• **Yetke Yapısına Ait Stres Kaynakları:** Pehlivan'ın araştırmasında; yetkilerin az olması okul müdürlerinde, personel değerlendirmede adaletsizlikler olması öğretmenlerde çok derecede strese yol açmaktadır. Mevzuatın karışık olması, önemli karar verme zorunluluğu, yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması, verilen kararların yarattığı vicdanı sorumluluk üç denek grubunda da orta derecede stres yaratmaktadır. Araştırmamız sonucunda ise mevzuatın karışık olması, yetkilerin yetersiz olması, görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması, personel değerlendirmede adaletsizlikler olması okul müdürleri üzerinde çok derecede strese neden olmaktadır.

• **Üretim Yapısına Ait Stres Kaynakları:** Pehlivan'ın araştırmasında; araç-gereç yetersizliği öğretmenlerde, çalışmaların karşılığını alamamak hem öğretmenlerde, hem de okul müdürlerinde çok derecede strese yol açmaktadır. Araştırmamız sonucunda da çalışmaların karşılığını alamamak okul müdürlerinde çok derecede strese yol açmaktadır.

• **Kümeleşme Yapısına Ait Stres Kaynakları:** Pehlivan'ın araştırmasında; öğrenci velilerinin haksız talepleri, iş ortamındaki huzursuzluklar ve üstlerle anlaşmazlık okul müdürü ve öğretmenlerde orta dereceli strese yol açmaktadır. İşyerinde dedikodu yapılması üç denek grubunda da orta dereceli stres yaşanmasına neden olmaktadır. Araştırmamız sonucunda ise iş ortamındaki huzursuzluk, öğrenci velilerinin haksız talepleri okul müdürleri üzerinde çok derecede strese yol açmaktadır.

• **Rol Yapısına İlişkin Stres Kaynakları:** Pehlivan'ın araştırmasında; iş yerindeki kişilerin farklı beklentilerinin olması okul müdürü ve öğretmenlerde orta derecede

strese yol açmaktadır. Araştırmamız sonucunda da iş yerindeki kişilerin farklı beklentilerinin olması okul müdürlerinde orta derecede strese yol açmaktadır

- **Kültür Yapıya İlişkin Stres Kaynakları:** Pehlivan'ın araştırmasında; mesleğin statüsünün düşük olması öğretmenlerde, moral bozukluğu hem okul müdürlerinde hem de öğretmenlerde orta derecede stres yaratmaktadır. (Pehlivan, 1993, s. 88) Araştırmamız sonucunda moral bozukluğunun okul müdürleri üzerinde çok derecede strese yol açarken, mesleğin statüsünün düşük olması ise orta derecede strese neden olmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynakları yetke yapısı alt boyutunda $\bar{x}=3,38$ olarak belirlenmiştir. Bu ortalama stres düzeyi olarak “orta düzeyde strese” karşılık gelmektedir. Örgütün yönetim tarzı veya yönetim tarzındaki eksiklik ve olumsuzluklar yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur. Bu durum yetke yapısına ilişkin stres kaynaklarından olan karar verme, karara katılma, yetki eksikliği, sorumlulukların verdiği endişe, değerlendirmede adaletsizlikler ve yöneticilerin teşvik etmemesi gibi konularda ilköğretim okul müdürlerinin daha fazla sorun yaşamalarından kaynaklanabilir. Mevzuatın karışık olması ($\bar{x}=3,53$), yetkilerin yetersiz olması ($\bar{x}=3,73$), personel değerlendirmede adaletsizlikler olması ($\bar{x}=3,65$) ve görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması ($\bar{x}=3,41$) ilköğretim okul müdürleri üzerinde yetke yapısı alt boyutunda en fazla stres yaratan alt faktörlerdir. Yetke yapısı alt boyutunun ortalamasına göre ise ilköğretim okulu müdürleri tepe yönetimin baskısı ve alt kademelerin direnci arasında sıkışmasından dolayı orta düzeyde stres altında kaldıklarını görülmektedir.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynakları kümeleşme yapısı alt boyutunda $\bar{x}=3,22$ olarak belirlenmiştir. Bu ortalama stres düzeyi olarak “orta düzeyde strese” karşılık gelmektedir. Örgütte iş ortamında iş arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklar kümeleşme yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur. İş ortamındaki huzursuzluk ($\bar{x}=3,56$), öğrenci velilerinin haksız talepleri ($\bar{x}=3,41$) ve iş yerinde dedikodu yapılması ($\bar{x}=3,36$) ilköğretim

okul müdürleri üzerinde en fazla stres yaratan kümeleşme yapısı alt boyut faktörleridir. Kümeleşme yapısı alt boyut ortalamasına göre iş ortamındaki huzursuzluk, üstlerle ve astlarla anlaşmazlık, iş arkadaşlarıyla yaşanan olumsuzluklar gibi konularda ilköğretim okul müdürleri orta düzeyde stres altında kaldıkları görülmektedir.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynakları üretim yapısı alt boyutunda $\bar{x}=3,06$ olarak belirlenmiştir. Bu ortalama stres düzeyi olarak “orta düzeyde strese” karşılık gelmektedir. Çalışmaların tam karşılığını alamamak ($\bar{x}=3,46$), çalışırken kullanılacak araç-gereç yetersizliği ($\bar{x}=3,25$) ve yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılamaması ($\bar{x}=3,15$) üretim yapısı alt boyutunda ilköğretim okul müdürleri üzerinde en fazla stres yaratan faktörlerdir. Örgütte görevler yerine getirilirken zaman, araç-gereç eksikliği, yeteneklerin kullanılamaması, çalışmaların tam karşılığının alınamaması ve tarafsız kalabilmenin güç olması üretim yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur. Bu durum ilköğretim okul müdürleri üzerinde orta düzeyde strese yol açmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynakları görev yapısı alt boyutunda $\bar{x}=2,90$ olarak belirlenmiştir. Bu ortalama stres düzeyi olarak “orta düzeyde strese” karşılık gelmektedir. İşten ne beklendiğinin açık olmaması ($\bar{x}=3,36$), iş yükünün ağır olması ($\bar{x}=3,23$), ücretin yetersizliği ($\bar{x}=3,13$) görev yapısı alt boyutunda ilköğretim okul müdürleri üzerinde en fazla stres yaratan faktörlerdir. Örgütte çalışma saatinin uzun olması, ücret yetersizliği, yükselme olanağının az olması, işin sıkıcı, iş yükünün ağır, gürültülü ve kalabalık ortam görev yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur. Bu durum ilköğretim okul müdürleri üzerinde orta düzeyde stres yol açmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynakları rol yapısı alt boyutunda $\bar{x}=2,72$ olarak belirlenmiştir. Bu ortalama stres düzeyi olarak “orta düzeyde strese” karşılık gelmektedir. Örgütte farklı kişilerin okul müdüründen farklı beklentilerinin olması, iş ile kişilik arasındaki uyumsuzluklar rol

yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur. Bu durum ilköğretim okul müdürleri üzerinde orta düzeyde strese yol açmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin algıladıkları örgütsel stres kaynakları kültürel yapısı alt boyutunda $\bar{x}=2,43$ olarak belirlenmiştir. Bu ortalama stres düzeyi olarak “az düzeyde strese” karşılık gelmektedir. Moral bozukluğu ($\bar{x}=3,46$) kültürel yapı alt boyutunda ilköğretim okul müdürleri üzerinde en fazla stres yaratan faktördür. Örgütte yaşanan moral bozukluğu, politik görüş farklılıkları, ortak kurallara uyma zorunluluğu ve mesleğin statüsünün düşük olması kültürel yapısına ilişkin stres kaynaklarını oluşturur. Bu durum ilköğretim okul müdürleri üzerinde az düzeyde stres yol açmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları okul türü değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları medeni durum değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları okulun eğitim şekli değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının görev yaptıkları okulun eğitim şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark görev yapısı ve yetke yapısı alt boyutlarında ikili eğitim lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark görev yapısı alt boyutunda yetersiz aylık gelir lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları hizmetiçi eğitim değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğretmenliğe geçiş isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark Yetke Yapısı, kümeleşme yapısı ve rol yapısı boyutlarında evet lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları atanma durumu değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları daha üst görev değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları yaş değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları yöneticilik kıdemi değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanları sosyoekonomik durum değişkenine göre anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği yetke yapısı alt boyut puanlarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İlköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarda öğretmen sayısı arttıkça yetke yapısı alt boyutunda yaşadıkları stres artmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğretmen sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar görev yapısı, yetke yapısı ve üretim yapısı alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İlköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okullarda öğrenci sayısı arttıkça üretim yapısı alt boyutunda yaşadıkları stres artmaktadır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okulu müdürlerinin örgütsel bağlılıkları yoğunluklarına göre duygusal bağlılık ($\bar{x} = 3,54$), normatif bağlılık ($\bar{x} = 3,01$), devamlılık bağlılığı ($\bar{x} = 2,74$) şeklinde belirlenmiştir. Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel bağlılık ortalamaları 2,74 ile 3,54 arasında değişmektedir. İlköğretim okul müdürlerinin örgütsel bağlılık boyutlarından aldıkları puanların ortalamalarına bakıldığında duygusal bağlılık boyutunda yüksek düzeyde bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık alt boyutlarında orta düzeyde bağlılık yaşamakta oldukları tespit edilmiştir. Erdoğan, H. (2006) “Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” konulu araştırmasında araştırma grubunu oluşturan okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeyleri tüm alt boyutlarda ve toplamda oldukça yüksek bulunmuştur. Duygusal bağlılık alt boyutunda en yüksek ortalama

değer elde edilmiştir. Özel okullarda görev yapan yöneticiler lehine, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları resmî okullarda görev yapan yöneticilere göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Araştırmamızda da duygusal bağlılık boyutunda en yüksek ortalama değer elde edilmiştir. Yine araştırmamızda da özel okullarda görev yapan yöneticiler lehine, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutları resmî okullarda görev yapan yöneticilere göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur. Araştırmamız sonuçları ile Erdoğan, H (2006) “Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki” konulu araştırması sonuçları açısından paralellik göstermektedir.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı alt boyutu puanlarının okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık alt boyutlarında ise özel okul müdürleri lehine gerçekleşmiştir. Yani özel okul müdürlerinin duygusal ve normatif alt boyutlarında bağlılıkları resmi okul müdürlerinden daha fazladır. Bu durum özel okullarda çalışan okul müdürlerinin daha rahat koşullarda çalışmaları, okullarının gerek fizikî olarak gerekse maddî imkânlarının daha iyi olmasına bağlanabilir. Çalışanlar okulun hedef ve değerleriyle kendi hedef ve değerlerini özdeşleştirdiklerinden ve özel sektörün gereği olarak da okulların gelişimine ve verimli olması gerektiğine inandıklarından dolayı bağlılıklarının yüksek çıkması doğal sonuç olarak görülmektedir.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının okulun eğitim şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının aylık gelir algısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının hizmetiçi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark devamlılık alt boyutunda istatistiksel olarak katılmayanlar lehine anlamlı bulunmuştur. İlköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının hizmetiçi eğitim değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark devamlılık alt boyutunda istatistiksel olarak katılmayanlar lehine anlamlı bulunmuştur. Bunun nedeni olarak; Devamlılık alt boyutuna göre örgütte fazlasıyla zaman ve çaba harcadığını düşünen okul müdürleri eğitim yönetimi ile ilgili seminer, kurs vb. çalışmalara katılmayı tercih etmemekte ve bu tarz çalışmalara katılmaktansa, okuldaki işlerine devam zorunluluğu hissetmelerine yol açtığı düşünülmektedir.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenliğe geçiş isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının öğretmenliğe geçiş isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının atanma şekli değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının daha üst görev isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının daha üst görev isteği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.
- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyut puanlarının kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağlılık Ölçeği alt boyutlarının puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar duygusal bağlılık boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yine grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar Devamlılık Bağlılığı boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal bağlılık alt boyutu puanlarının sosyoekonomik durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı düşük düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, yüksek düzey sosyoekonomik çevreye sahip okullar lehine, okul müdürlerinin görev yaptığı orta düzeyde sosyoekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.05$ düzeyinde, yüksek sosyoekonomik çevreye sahip okullar lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okulların sosyoekonomik düzeyleri arttıkça duygusal bağlılıkları da artmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin örgütsel bağlılık ölçeği normatif bağlılık alt boyutu puanlarının sosyoekonomik durum değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U analizi sonucunda söz konusu farklılığın okul müdürlerinin görev yaptığı düşük

düzy sosyoeekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek düzey sosyoeekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, yüksek düzey sosyoeekonomik çevreye sahip okullar lehine, okul müdürlerinin görev yaptığı orta düzeyde sosyoeekonomik çevreye sahip okullar ile yüksek sosyoeekonomik çevreye sahip okullar arasında $p<.01$ düzeyinde, yüksek sosyoeekonomik çevreye sahip okullar lehine gerçekleştiğı saptanmıştır. Yani ilköğretim okul müdürlerinin görev yaptıkları okulların sosyoeekonomik düzeyleri arttıkça normatif bağılılıkları da artmaktadır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Bağılılılık Ölçeğı alt boyutlarının puanlarının öğrenci sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda, grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ölçeğı alt boyutu puanları ile Örgütsel Bağılılılık Ölçeğı Duygusal Bağılılılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Sıra Korelasyon analizi sonucunda, Örgütsel Stres Kaynakları Görev Yapısı alt boyutu ile Örgütsel Bağılılılık ölçeğı duygusal bağılılılık alt boyutu arasında negatif yönde, Örgütsel Stres Kaynakları Rol Yapısı alt boyutu ile Örgütsel Bağılılılık ölçeğı duygusal bağılılılık alt boyutu arasında negatif yönde, Örgütsel Stres Kaynakları Kültürel Yapısı alt boyutu ile Örgütsel Bağılılılık ölçeğı duygusal bağılılılık alt boyutu arasında negatif yönde, anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yani Görev Yapısı, Rol Yapısı ve Kültürel Yapı alt boyutlarında stres arttıkça duygusal bağılılığın azaldığı saptanmıştır. Diğer korelatif ilişkiler istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ölçeğı alt boyutu puanları ile Örgütsel Bağılılılık Ölçeğı Devamlılık Bağılılığı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Sıra Korelasyon analizi sonucunda, Örgütsel Stres Kaynakları alt boyutları

ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devamlılık Bağlılığı alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

- Araştırmaya katılan ilköğretim okul müdürlerinin Örgütsel Stres Kaynakları ölçeği alt boyutu puanları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan Spearman Korelasyon Analizi sonucunda, Örgütsel Stres Kaynakları alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

5.2. ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma verilerinin çözümlenmesi ile elde edilen sonuçlara dayalı olarak araştırmacılar ve ilköğretim okul müdürleri için geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Örgütsel stres kaynaklarının en aza indirilmesi için üst yönetimler destek vermelidirler.
- Üst yönetimler personeli değerlendirirken adaletli olmalı, bireysel performans değerlendirmesi adil, objektif ve tarafsız yapılmalıdır.
- İlköğretim okul müdürlerinin iş yükü azaltılmalıdır. Tatil ve dinlenme olanakları artırılarak stres anlamında rahatlamaları, moral kazanmaları sağlanmalıdır.
- Mevzuatın karışık olmasından dolayı okul müdürleri çok düzeyde stres yaşadıklarından mevzuat daha açık, anlaşılır ve kolay uygulanabilir hale getirilmelidir.
- İlköğretim okulu müdürlerinin yetkileri görevlerini etkin olarak gerçekleştirmelerini sağlayacak düzeyde değildir. Yetkilerin yetersiz olmasından dolayı okul müdürleri çok düzeyde stres yaşadıklarından yetkileri arttırılmalıdır. Görevle ilgili yetki ve sorumlulukları açıkça belirlenmelidir.
- İlköğretimlerde görev yapan okul müdürleri “Stres Yönetimi” seminerlerine alınmalıdır. Seminerlerin amacına ulaşabilmesi için seminer verecek öğretim görevlilerinin konuya ilişkin yeterlilikleri ve uygulama alanlarındaki faaliyetleri kontrol edilmelidir.
- Kalabalık okul ortamları stres yaratıcı unsurlar arasında ön plandadır. Bu nedenle ilköğretim okullarında sınıf başına düşen öğrenci sayısı 20-25’ e düşürülmek

suretiyle ikili eğitim uygulamasından vazgeçilmeli ve tüm ilköğretim okullarında normal eğitime geçilmelidir.

- İlköğretim okul müdürlerinin maaş dışı ödemeleri (yolluk, aile yardımı, kira yardımı, ek ders gibi.), yeterli düzeye getirilmeli ve zamanında ödenmelidir. Özellikle sabahçı-öğleci ilköğretim okullarında öğretmen sayısı, öğrenci sayısı ve mesai saati de fazla olduğundan bu okullarda çalışan okul müdürlerinin ek ders ücretlerinde artışa gidilmelidir.

- Nüfusumuza baktığımızda erkek ve kadın sayıları birbirine çok yakınken ilköğretim okul müdürleri arasındaki cinsiyet dağılımı göz önüne alındığında kadın müdür sayısının çok az olduğunu görmekteyiz, bunun nedenleri araştırılmalı, kadınların neden yöneticilik mesleğini seçmedikleri de araştırılıp kadın yöneticilik yetiştirmede pozitif ayrımcılık yapılmalıdır.

- İş ortamında farklı kişilerin okul müdüründen farklı beklentiler içinde olması, huzursuzluk ve iş arkadaşlarıyla geçimsizlikten dolayı okul müdürleri çok düzeyde stres yaşadıklarından çalışanlar arasında iletişim güçlendirilmeli, stresin yönetiminde kullanılan bireysel ve örgütsel yöntemler anlatılarak iletişimin önemi vurgulanmalı ve çalışanlara yönelik sosyal aktiviteler düzenlenmelidir.

- Okul örgütlerindeki müdür ve diğer çalışanlar için stres yaratan etkenler göz önünde bulundurularak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Okulların fiziki donanımları ve diğer ihtiyaçlarının karşılanması için eğitime ayrılan pay artırılmalıdır.

- Öğrenci velilerinin haksız talepleri okul müdürleri üzerinde çok düzeyde strese neden olduğundan iletişimin güçlendirilmesi sağlanmalı, bu amaçla okullarda velilere yönelik seminer, sosyal etkinlik, kurs vb. çalışmalar düzenlenmelidir.

- Örgütsel bağlılık, örgütsel hedeflere ulaşmada kritik öneme sahip faktörlerin başında gelmektedir. Bu nedenle tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de,

Çalışanların bağlılık düzeylerini artırmak gerekmektedir. Bu konuda ağdaş örgütler, çeşitli çalışmalar ortaya koyarak çözüm yönünde politikalar üretilmelidir.

- İlköğretim okul müdürlerinin yapılan araştırmada, duygusal bağlılık düzeyleri, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık boyutlarına göre daha yüksek çıkmıştır. Bu nedenle devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılıklarının artırılması için çalışmalar yapılmalıdır.
- Özel okul müdürlerinin duygusal ve normatif alt boyutlarında bağlılıkları resmi okul müdürlerinden daha fazladır. Resmi okullarda görev yapan okul müdürlerinin görev yaptıkları okulların fiziki ve maddi imkânları arttırılmalıdır.
- Özel okul müdürlerinin bağlılık düzeylerinin duygusal ve normatif alt boyutlarda yüksek çıkması sonucu dikkate alınarak resmî okul müdürlerinin de bağlılığını yükseltecek kriterlerin st yönetimlerce tespit edilip atama mekanizmalarına bu kriterlerin de dâhil edilmesi gerekmektedir.
- Bağlılığı etkileyici unsurlardan biri olarak merkez yönetimlerden, hiyerarşı ve bürokrasiden vazgeçilmesi, atanma ve görevde yükselmede dil, objektif kriterler belirlenmesi ve yönetmeliklerin sık sık değiştirilmemesi gerekmektedir.
- Bağlılığı st seviyeye çıkartmak için mesleki gelişimin teşvik edilmesi, kurs ve seminerlerin cazip hale getirilmesi, yöneticilerin eğitim ihtiyaçlarının belirlenip o doğrultuda eğitim verilmesi gerekmektedir.

5.2.2.Diğer Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Araştırma İstanbul ilinin Pendik İlçesi ile sınırlı tutulmuştur. Araştırma daha genel bir çerçevede İstanbul ilini veya Türkiye’deki diğer illeri de kapsayabilir. Aynı araştırmayı sosyal, ekonomik ve coğrafi olarak farklı iki ilin karşılaştırması yapılarak da benzer bir çalışma yapılabilir.
- Bu araştırma sonuçları dikkate alınarak okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları ile örgütsel bağlılık düzeylerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.
- Örgütsel stres kaynaklarının etkilediği boyutlar artırılarak araştırmaya devam edilebilir.
- Türkiye ölçekli olarak okul müdürlerinin yaşadıkları örgütsel stresin kişiye ve örgüte maliyetleri araştırılabilir.
- Okul müdürlerinin örgütsel bağlılıklarını etkileyen kaynakların eğitim kurumlarının her kademesinde çok faktörlü olarak geniş örneklemelerde araştırılabilir.
- Okul müdürlerinin atanmadan önce almaları gereken “eğitim yönetimi eğitim programları” araştırılabilir.
- Özel ve devlet okullarında görev yapan okul müdürlerinin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel stres kaynakları arasındaki ilişki karşılaştırılmalı olarak araştırılabilir.
- Örgütsel stres kaynakları ve örgütsel bağlılık düzeylerindeki değişimler birçok etkenden kaynaklanmaktadır. Bu sebeple bu tür araştırmalar sık sık yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

AKGÜNDÜZ, S. (2006). “*Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları için Yapılan Bir Araştırma*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ethem Duygulu.

AKMEL, J. “*Turizm sektöründe Stres Kavramı,*” Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi, Sayı:1-2, 1992, s:101-113.

ALBRECHT, K.(1989) “*Gerilim Ve Yönetici*” (Çev. Kemal Tosun). İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi Yayın NO:197.

ALLEN, Roger (1983), “*Human Stress It’s Nature and Control*”, Mc Milan pub NewYork.

ALTINBAŞ, B. (2008). “*Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,

ARIKANLI, A. ve ULUBAŞ, B. (2004). “*Yönetim: Yönetim Fonksiyonları ve Yönetici Davranışları*”, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Yayınları, Ankara.

ARKONANÇ, A. S. (2001) “*Sosyal Psikoloji* ” Alfa Basım Yayım, İstanbul.

ARTAN, İ. (1986). “*Örgütsel Stres Kaynakları ile Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*”. BASİSEN Kültür ve Eğitim Yayınları, ss.83-198.

ASLAN, M.(1995). “*Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları*”(Yayınlanmamış Doktora Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi

- AYDIN, Ş. (2004). “*Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4–5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması*”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 6, Sayı:4
- BAKAN, İ. (2004). “*Çağdaş Yönetim Yaklaşımları.*” İstanbul: Beta Basım Yayın.
- BALAY, R. (2000). “*Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık.*” Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- BALCI, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler.* Ankara: Pegem Yayıncılık.
- BALTAŞ, A. “*Stresin Yol Açtığı Problemlerle Başa Çıkmak Konusunda Davranışçı Yöntemler*” İstanbul, 1989
- BARANSEL, Ş. “*İletişim Kalitesi ile Örgüt İklimi, Örgüte Bağlılık ve İş Terk Etme Niyeti Arasındaki İlişkiler*”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1996
- BAŞARAN, İ.E. (1982) “*Örgütsel Davranış*”. Ankara: A. Ü. Eğitim Fakültesi. Yayınları, No:108
- BAŞARAN, İ. E. (1983). *Eğitim Yönetimi.* Ankara: Kadioğlu Yayınevi.
- BAŞARAN, İ.E. (1991) *Örgütsel davranış.* Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- BAYRAM, L. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık* Sayıştay Dergisi, Sayı: 59 , s: 128-136.
- BAYRAM, S. (2006). “*Örgütsel Stres Faktörleri ve Rehber Öğretmenler Üzerinde Bir Uygulama*”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Prof. Dr. Nurullah Genç
- BECKER, T.E. (1996), *Foet and bases of employee commitment: Implications for job performance*, Academy of management journal, 39, 2; 464-482 BIGGART,

BİLEK, İ. (2001) “Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş ve Okul Yöneticileriyle İlişkilerinden Kaynaklanan Stres Düzeylerine İlişkin Görüşleri,” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

BİLLINGSLEY, Bonnie S. ; Lawrence H. CROSS. (1992). “Predictors of Commitment, Job Satisfaction, and Intent to Stay in Teaching: A Comparison of General and Special Educators”. The Journal of Special Education. 25-4, s. 453-471

CELEP, C. (1996). *Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlığı*. Ankara: Anı Yayıncılık

CEYLAN, A. ve DEMİRCAN, N. (2002). “Çalışanları Örgüte Bağlılığı ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi S: 1, (53- 65)

ÇAKMUR, Gülden. (1993). “Yöneticilerde Kişilik Faktörleri İle Stres Arasındaki İlişki”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Erzurum: Atatürk Üniversitesi

ÇETİN, M. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayınları.

ÇIRPAN, H. (1999). *Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ve Personel Yönetim Organizasyon Programı.

ÇÖL, G. (2004). *İnsan Kaynakları Örgütsel Bağlılık ve Benzeri Kavramlarla İlişkisi*, Cilt: 6.Sayı: 2, (4-11)

DAFT, L. R. (2003) “Management” Sixth Edition. Printed in the U.S.A.

DECOTIIS, T.A., And Summers, T.P. (1987), “A path analysis of a model of the antecedents and consequences of organizational commitment”, Human Relations, 40,7: 445-470

DEMİR, K. (1997). “*Ortaöğretim Okullarında Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stresi.*” Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

DİLEK, U. (2004). “*Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*” . Kara Harp Okulu Komutanlığı. Savunma Bilimleri Enstitüsü. Savunma Yönetimi ABD. Yüksek Lisans Tezi. Ankara

EKİNCİ, K. (2006), “*Örgütsel İletişim ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

ERDOĞMUŞ, H. (2006) “*Resmi-Özel İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul

EREN, E. (1998). “*Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.*” Beta Basım Yayım, İstanbul, ss.186-432.

ERTEKİN ,Y.(1993). “*Stres ve Yönetim*” ,Ankara :TODAİ Yayını.

GAERTNER, K. N., And NOLLEN, S. D. (1989),” *Career experiences perceptions of employment practices, and psychological commitment to the organization.*” Human Relations, 42.11:975-991

GENÇ, N. (2005). “*Yönetim ve Organizasyon-Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*”, Seçkin Yay., Ankara

GÖDELEK, E. (1988). “*Üç Farklı İş Kolumun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması.*” Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, s.34.

GÜNEY, S. (2001). “*Yönetim ve Organizasyon.*” Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.513-544.

İŞIKHAN, V. (2004). “Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları.” Sandal Yayınları, Ankara, ss. 73-149.

İNCE, Mehmet ve Hasan Gül (2005), *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Çizgi Kitabevi, Konya.

KALAYCI, Ş. (2006). “SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri”, Ankara: Asil Yayınevi, s. 405.

KAMER, M. (2001). “Örgüte Güven, Örgüte Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYA, Y.K. (1979).” *Eğitim Yönetimi*” , Ankara: TODAİE yayını.

KAYUM, A. (2002). “İlköğretim Okul Yöneticilerinin Örgütsel Stres Kaynakları” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

KIESLER, C.A. (1971), “*The psychology of commitment: Experiments linking behavior to Belief*”, New York and London Academic Press.

KIREL, Ç. (1991). “Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Eskisehir Bölgesinde Bir Uygulama Çalışması”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Eskisehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

LUTHANS , F. (1992). “*Organizational behaviour 6th Edt.*”, McGraw Hill

MANTHEİ, R.; GİLLMORE, A. (1996). “*Teacher Stress in Intermediate School*”. Educational Research. Bahar:38, s.3-18

MEYER, J.P. ve ALLEN, N.J. (1997). “*Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application.*” Sage Publications. United Kingdom

MILLER, T. L. (1991). “*Perception of Work – Related Stres Among Principals As Related to Belief Systems and Perception of Bureaucratization of School District*”.Dissertation Abstracts International. Vol. 52, No:2.

MOWDAY R. T. ve. PORTER, W., STEERS.M.(1982). “*Employee-Organization Linkages, The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*.” New York, Academic Press, s.25.

MORROW, P.C. (1983), “*Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment*”, Academy of management Review 8,3:486-500

NELSON, L.D. and QUICK, C.J. “*Organizational Behavior Foundations, Realities, and Challenges*.” U.S.A. : West Publishing Company, 1997.

OK, İ. (2006). “*İş Stresinin İlköğretim Okullarında Okul Yöneticileri Üzerindeki Etkisi*” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Konya: Konya Üniversitesi : Sosyal Bilimler Enstitüsü

OLIVER, N. (1990), “*Work reward, work values and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the U.K*” Human relations 43, 6:513-526

ÖZDAYI, N. (1990). “*Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*”.İstanbul: (İ.Ü. İşletme Fakültesi Doktora Tezi) Özdemir,1995: 382).

ÖZDEN, Y. (1997). “*Öğretmenlerde Okula Adanmışlık: Yönetici Davranışları ile İlişkili mi?*” Millî Eğitim Dergisi, 135.

ÖZSOY, A. S. (2004). “*Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi*.” C: 6, S: 2, (13-19) [http:// www.isgucdergi.org](http://www.isgucdergi.org)

ÖZTÜRK, M. (2003). “ *Fonksiyonları Açısından İşletme ve Yönetim.*” İstanbul: Papatya Yayıncılık, 2003.

PAKSOY, M. (1986). *İşletmelerde stres, A ve B tipi davranış.* İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 15(2):39.

PEHLİVAN, İ. (1995). “*Yönetimde Stres Kaynakları*” , Pegem Yayıncılık, Ankara.

PEHLİVAN, İ. (2002). “*İş Yaşamında Stres*”. Ankara: Pegem Yayınları.

PULLİS, M. (1992). “*An Analysis of the Occupational Stress of Teachers of the Behaviorally Disordered: Sources, Effects and Strategies for Coping*”. Behavioral Disorders. 17:3, s 191-201

RANDALL, D. M. and Cote, J. A. (1991), “Interrelationships of Work Commitment Constructs”, *Work and Occupations*, Vol:18, No:2.

RENZ, P. J.(1992). “*The Impact of Job-related Stres as Perceived By Superindents in the State of Indiana*”. Disseration Abstract International. Vol. 52, No:9

ROWSHAN, A. (2003), “*Stres Yönetimi,*” Sistem Yayıncılık, İstanbul.

SABUNCUOĞLU, Z.(1987) “ *Çalışma Psikolojisi*”, Uludağ Üniversitesi Basımı, Bursa, 1987

SCHWENK, C.R. (1986), “*Information, cognitive biases, and commitment to a course of action*”, Acadmy of management review, 11, 2: 298-310

SIZAN, B. (2006). “*İş Başarımını Etkileyen Örgütsel Stres Kaynakları ve Bir Araştırma*”, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Yrd.Doç.Dr. Lütfiye Özdemir

SCHAFER, W. (1987). “*Stress Management for Wellness*”. Mc Graw Hill, New York, p:316.

SHELDON, M.E. (1971), “*Investments and involvements as mechanisms pruding*

commitment to the organization”, Administrative science quarterly 16,2: 143-150

STRASSMEIER , Walter. (1992). “*Stres Amongst Teachers of Children With Mental Handicaps*”. International Rehabilitation Research. 15-3, s.235-239

ŞİMŞEK , M. Ş (1999). “*Yönetim ve Organizasyon*”, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.

ŞİMŞEK, M. Ş. (2002). “*Yönetim ve Organizasyon*.” 6.Baskı, Konya: Günay Ofset

TEMİZKAN M. (2004). “*Nature of the Relationship Between Job Stress, Organizational Commitment and Job Satisfaction*”, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Yahyagil

TREVOR J.P. and ENRIGHT, S.J. (1990). “*Anxiety and Stress Managemet.*” Routledge London, pp.7-73.

TUTAR, H. (2000).” *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim.*” Hayat Yayınları, İstanbul, ss.200-206.

VAROĞLU, D. (1993). “*Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları ve Değerleri*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,

WIENER, Y.(1982), “*Commitment in organizations: A normative view*”, *Academy of management review*, 7,3:418-428

YATES, E. J. “*Gerilim Altındaki Yönetici / İş Verimliliği İçin Gerilimi Nasıl Denetlersiniz?*” (Çev: F. Dilber ve S. Ak). İstanbul: İlgı Yayıncılık, 1985.

YILDIRIM, M E. “*Subaylarda Kariyer Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi.*” İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İnsan Kaynakları, Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2003

YILMAZ, Özkan. “*Örgütsel Bağlılık ve Yönetimin Çalışanlara Karşı Ahlaki Sorumluluğunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*” Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2003

YILDIRIM , Selami. (1995). “*Hacettepe Üniversitesinde Stres Tiplerine İlişkin Betimleyici Bir Araştırma*”.Ankara: Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 13, s. 181-197.

YILMAZ, Zeynep. (2007) “*İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Doyumları ile Örgütsel Stres Kaynakları Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Konya: Konya Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

YÜKSEL, Ö. (2000). “*İnsan Kaynakları Yönetimi.*” Ankara: Gazi Kitabevi.

ZORALOĞLU, Y. R.,(1998) “*Öğretmenlerin Mesleki Stres Kaynakları Ve Stresin Örgütsel Doğurguları.*” Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi

EKLER

Ek 1: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Okul Müdürü;

Elinizdeki anket “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürlerinin Yaşadıkları Örgütsel Stres ile Örgütsel Bağlılıkları arasındaki İlişki” konulu Yüksek Lisans Tezine gerekli verileri toplamak için hazırlanmıştır.

Söz konusu anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde İlköğretim Okullarında görev yapan okul müdürlerinin kişisel ve mesleki bilgilerine, ikinci bölümünde örgütsel stres kaynaklarını belirlemeye, üçüncü bölümünde örgütsel bağlılıklarını ölçmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Elde edilen veriler bilimsel amaçlarla sadece bu araştırmada kullanılacak, başka kişi veya kuruma verilmeyecektir. Kimliğinizden çok görüşleriniz önemli olduğu için anket formuna isim yazılmasına veya imza atılmasına gerek yoktur.

Katkılarınız için teşekkür eder, saygılar sunarım.

Bülent BERTAN

Yeditepe Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi

Programı Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıda kişisel ve mesleki durumunuzla ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen her soru için size uygun olan seçeneği (X) şeklinde işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız.

1. Çalıştığınız Okul?

1.() Resmi 2.() Özel

2. Cinsiyetiniz?

1.() Kadın 2.() Erkek

3. Medeni Durumunuz?

1.() Evli 2.() Bekar

4. Yaşınız?

1.() 21- 30 2.() 31- 40
3.() 41- 50 4.() 51 ve üzeri.

5. Yöneticilikteki kıdeminiz?

1.() 1- 5 2.() 6- 10 3.() 11- 15
4.() 16- 20 5.() 21 ve üzeri

6. Öğrenim durumunuz?

1.() Lise-Ön Lisans 2.() Lisans
3.() Lisans üstü 4.() Doktora

7. Okulunuzun eğitim şekli?

1.() Normal Eğitim 2.() İkili Eğitim

8. Okulunuzun genel sosyo-ekonomik durum düzeyi?

1.() Düşük 2.() Orta 3.() Yüksek

9. Okulunuzdaki öğretmen sayısı?

1.() 20’den az 2.() 20- 39
3.() 40- 59 4.() 60 ve üzeri

10. Okulunuzdaki öğrenci sayısı?

1.() 0-1000 2.() 1001-2000
3.() 2001-3000 4.() 3001 ve üzeri

11. Aylık geliriniz?

1.() Yeterli 2.() Yetersiz

12. Eğitim yönetimi ile ilgili kursa, seminere ya da hizmet içi eğitime katıldınız mı?

1.() Katıldım 2.() Katılmadım

13. Elinize fırsat geçse öğretmenliğe geçmeyi düşünür müsünüz?

1.() Resmi 2.() Özel

14. Müdürlüğe atanma durumunuz?

1.() Sınavla 2.() Sınavsız

15. Daha üst bir görevde çalışmak ister misiniz?

1.() Evet 2.() Hayır

EK 2: Örgütsel Stres Kaynakları Ölçeği

Aşağıda işinizde stres yaşamınıza neden olabilecek stres faktörleri verilmiştir. Bunlardan her biri sizde ne derece strese neden olmaktadır? Uygun olan seçeneğe X işareti koyarak belirtiniz.

ÖRGÜTSEL STRES KAYNAKLARI	Çok Az	Az	Orta	Çok	Pek Çok
1. Çalışma saatinin uzunluğu					
2. Ücretin yetersizliği					
3. Yükselme olanağının az olması					
4. İşin sıkıcı olması					
5. İş yerinin kalabalık olması					
6. Çalışma ortamının gürültülü olması					
7. İş yerinde aydınlatmanın kötü olması					
8. İş yükünün ağır olması					
9. İşinizde sizden ne beklendiğinin açık olmaması					
10. Mevzuatın karışık olması					
11. Yöneticilerin teşvik etmemesi					
12. Yetkilerin yetersiz olması					
13. Sorumlulukların endişe yaratması					
14. Önemli kararlar verme zorunluluğu					
15. Görevle ilgili yetki ve sorumlulukların açıkça belirlenmemiş olması					
16. Personel değerlendirmede adaletsizlikler olması					
17. Verilen kararların yarattığı vicdani sorumluluk					
18. Beklenen işleri çok kısa bir sürede yapma zorunluluğu					
19. Çalışırken kullanılacak araç ve gereçlerin yetersizliği					
20. Yeteneklerin yapılan işte tam olarak kullanılmaması					
21. Çalışmaların karşılığını alamamak					
22. Görev sırasında tarafsız kalabilmenin güçlüğü					
23. İş ortamındaki huzursuzluk					
24. İş arkadaşları ile geçimsizlik					
25. Üstlerle anlaşmazlık					
26. Astlarla anlaşmazlık					
27. Öğrenci velilerinin haksız talepleri					
28. İş arkadaşları ile ortak ilgilerin bulunmaması					
29. İş yerinde dedikodu yapılması					
30. İş yerinde farklı kişilerin sizden farklı beklentiler içinde olması					
31. İş ile kişiliğiniz arasında uyumsuzluk bulunması					
32. Moral bozukluğu					
33. İş arkadaşları ile politik görüş farklılıkları					
34. Meslektaşların koyduğu ortak kurallara uyma zorunluluğu					
35. Mesleğin statüsünün düşük olması					

EK 3: Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Aşağıda okulunuza bağlılık durumunuzu nasıl algıladığınıza ilişkin ifadeler yer almaktadır.

Lütfen her ifadeyi dikkatle okuyunuz ve ifadelerin karşısında yer alan seçeneklerden sizin için uygun olanı “X” işareti koyarak belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu cevapsız bırakmayınız.

OKULA BAĞLILIK DURUMU	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Kariyerimin geri kalan bölümünü bu okulda geçirmek bana büyük bir mutluluk verir.					
2- Bu okulun sorunları bana gerçekten kendimin sorunlarıymış gibi gelir.					
3- Okulumda güçlü bir aitlik duygusu taşımıyorum.					
4- Kendimi bu okula duygusal olarak bağlanmış hissetmiyorum.					
5- Okulumda aileden biri gibi hissetmiyorum.					
6- Bu okul benim için önemli ölçüde kişisel anlam taşır.					
7- Şu anda benim için bu okulda çalışmak bir istek olduğu kadar zorunluluktur.					
8- İstesem bile bu okuldan ayrılmak benim için çok zor olur.					
9- Su anda bu okuldan ayrılmaya karar versem hayatımın çok büyük bir bölümü alt üst olur.					
10- Su anda bu okuldan ayrılmayacak kadar az seçeneğim var.					
11- Eğer kendimi bu okula bu kadar çok vermemiş olsaydım, başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.					
12- Bu okuldan ayrılmanın birkaç olumsuz sonucundan biri mevcut alternatiflerin azlığıdır.					
13- Su andaki işverenimle çalışmak için hiçbir zorunluluk hissi duymuyorum.					
14- Benim yararına bile olsa su anda bu okuldan ayrılmanın doğru olmayacağını düşünüyorum.					
15- Şu anda okulumdan ayrılırsam kendimi zorunlu hissederim.					
16- Bu okul benim sadakatimi hak ediyor.					
17- Okulumun içindeki insanlara olan sorumluluk hissinden dolayı bu kurumdan ayrılmam.					
18- Okulumda karşı kendimi borçlu hissediyorum.					

EK 4: Pendik İlçesinde Anket Uygulanan Okullar Listesi

SIRA	OKUL ADI	SIRA	OKUL ADI
1	50.Yıl İlköğretim Okulu	31	Kilicarslan İlköğretim Okulu
2	700.Yıl İlköğretim Okulu	32	Kurtdogmus İlköğretim Okulu
3	75.Yıl Mesut Yılmaz İlköğretim Okulu	33	Kurtköy Çamlık İlköğretim Okulu
4	Abdullah Acar İlköğretim Okulu	34	Kurtköy İlköğretim Okulu
5	Abdurrahman Gazi İlköğretim Okulu	35	Mahir İz İlköğretim Okulu
6	Ahmet Yesevi İlköğretim Okulu	36	Maraşal Fevzi Çakmak İlköğretim Okulu
7	Alemdarpaşa İlköğretim Okulu	37	Mehmet Akif Ersoy İlköğretim Okulu
8	Artukbey İlköğretim Okulu	38	Milli Eğitim Vakfı İlköğretim Okulu
9	Atatürk İlköğretim Okulu	39	Mustafa Karuşağı İlköğretim Okulu
10	Ayazma İlköğretim Okulu	40	Namık Kemal İlköğretim Okulu
11	Balıca İlköğretim Okulu	41	Necip Fazıl Kısakürek İlköğretim Okulu
12	Buhara İlköğretim Okulu	42	Öğretmen İbrahim Öztürk İlköğretim Okulu
13	Çamçeşme İlköğretim Okulu	43	Öğretmenevleri İlköğretim Okulu
14	Cemile Çopuroğlu İlköğretim Okulu	44	Orhan Sinan Hamzaoğlu İlköğretim Okulu
15	Dolayoba İlköğretim Okulu	45	Orhangazi İlköğretim Okulu
16	Elka İlköğretim Okulu	46	Osmangazi İlköğretim Okulu
17	Enver Çelik İlköğretim Okulu	47	Prof.Dr.Erol Güngör İlköğretim Okulu
18	Ercan Görür İlköğretim Okulu	48	Semiha Kırac İlköğ. Okulu
19	Erol Türker İlköğretim Okulu	49	Şeyhli İlköğretim Okulu
20	Ertuğrul Gazi İlköğretim Okulu	50	Seyit Burhan Toprak İlköğretim Okulu
21	Esenyalı Turgut Reis İlköğretim Okulu	51	Süreyyapaşa İlköğretim Okulu
22	Faruk Demirbağ İlköğretim Okulu	52	Tevfik İleri İlköğretim Okulu
23	Fatih Sultan Mehmet İlköğretim Okulu	53	Velibaba İlköğretim Okulu
24	Fatma Gözen Eralp İlköğretim Okulu	54	Yıldırım Beyazıt İlköğretim Okulu
25	Fethi Gemuhluoğlu İlköğretim Okulu	55	Zübeyde Hanım İlköğretim Okulu
26	Fuat Köprülü İlköğretim Okulu	56	Özel Aydos Cebir İlköğretim Okulu
27	Göçbeyli İlköğretim Okulu	57	Özel Bayramlar İlköğretim Okulu
28	Gülizar Zeki Obdan İlköğretim Okulu	58	Özel Birikim Süheyla-Cemile Sağlam İ.O
29	Kavakpınar İlköğretim Okulu	59	Özel Pendik İkbal İlköğretim Okulu
30	Kazım Karabekir İlköğretim Okulu	60	Özel Kurtköy Alaattin Zenginer Coşkun İ.O

Ek:5

ÖZGEÇMİŞ
Bülent BERTAN

Kişisel Bilgiler :

Doğum Tarihi	16.12.1979
Doğum Yeri	İstanbul
Medeni Durumu:	Evli

Eğitim :

Lise	1992-1996	Maltepe Hasan Şadoğlu Lisesi
Lisans	1996-2000	Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Biyoloji Öğretmenliği Bölümü

Çalıştığı Kurumlar:

2010-Devam ediyor- Pendik İsa Yusuf Alptekin İ.O- Okul Müdürü
2005-2010 Pendik Milli Eğitim Vakfı İ.O-Müdür Yardımcısı
2004-2005 Pendik Yıldırım Beyazıt İ.O- Sınıf Öğretmeni
2000-2004 Tuzla Orhanlı İ.O- Sınıf Öğretmeni