



T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Anabilim Dalı
Sınıf Öğretmenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

**YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ
ALGISI İLE İŞ STRESİ DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Aytekin TOKGÖZ
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN

Burdur, 2019

T.C.
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
İlköğretim Anabilim Dalı
Sınıf Öğretmenliği Tezli Yüksek Lisans Programı

**YÖNETİCİ VE ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ
ALGISI İLE İŞ STRESİ DÜZEYİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Aytekin TOKGÖZ
Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN

Burdur, 2019



MAKÜ EĞİTİM BİLİMLERİ
ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun 18.07.2019 tarih ve 295/35 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 26/08/2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Aytekin TOKGÖZ' ün "Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısı ile İş Stresi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu tez çalışması İlköğretim Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN
(Tez Danışmanı)

ÜYE : Doç. Dr. Özlem TAGAY

ÜYE : Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇELİKKOL

ONAY

M.A.K.Ü Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

EBE/A/10

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

[] Tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

[] Tezim/raporum sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.

[] Tezim/raporumun.....yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

Aytekin TOKGÖZ

26/08/2019

Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısı ile İş Stresi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

(Yüksek Lisans Tezi)

Aytekin TOKGÖZ

ÖZ

Bu araştırma yönetici ve öğretmenlerin çalışma hayatında yaşadıkları iş stres düzeyleri ile demokratik algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırma Isparta merkezdeki kamu okulunda görev yapan yönetici ve öğretmenler ile yürütülmüştür. Araştırma, ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır. Veriler House ve Rizzo tarafından geliştirilen ve Efeoğlu tarafından Türkçe 'ye çevrilerek uygulanan iş stresi ölçeği ve Geçkil ve Tikici tarafından geliştirilen örgütsel demokrasi ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş stresini anlamlı olarak negatif yönde yordadığı görülmüştür. Erkek katılımcıların iş stresine yönelik algı düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla beraber yapılan analizler neticesinde yönetici ve öğretmenlerin meslekteki görev süresinin iş stresi algısını anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür.

Örgütsel demokrasinin alt boyutlarından olan katılım ve şeffaflık algısının, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Ancak adalet algısının, anlamlı olarak yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini negatif yönde yordadığı gözlenmiştir. Bu bulgu yöneticilerin kurumda çalışanlara karşı adaletli tutumu arttıkça personelin iş stresinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Eşitlik algısının anlamlı olarak yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini negatif yönde yordadığı gözlenmiştir. Bu bulgu kurumda eşitlik algısı arttıkça iş stresinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir Hesap verebilirlik algısı anlamlı bir şekilde yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini pozitif yönde yordamaktadır. Bu bulgu hesap verebilirlik algısı arttıkça iş stresinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Yönetici ve öğretmenlerin yaptıkları iş karşısında her zaman hesap verebilir olması, denetleniyor olması ve tüm paydaşların yüksek beklenti içinde olması yönetici ve öğretmenlerin üzerlerinde baskı hissetmelerine neden olabilir.

Araştırma bulgularından yola çıkarak yönetici ve öğretmenlerin yaşadıkları iş stresini azaltmaya ve kurumda demokrasi kültürünün gelişmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

AnahtarKelimeler: Demokratik Tutum, İş Stresi, Örgütsel Demokrasi, Yönetim

Sayfa Adedi: 113

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özgür ÖNEN

Investigation of the Relationship Between Perception of Organizational Democracy and Job Stress Level of Administrators and Teachers

(Master Thesis)

Aytekin TOKGÖZ

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between the levels of work stress and the democratic perceptions of managers and teachers. The research was conducted with administrators and teachers working in public schools in central of Isparta. The research is a descriptive study using relational screening model. The data were obtained by using the scale of work stress that was developed by House and Rizzo and translated into Turkish by Efeoğlu and the scale of organizational democracy developed by Geçkil and Tikici.

According to the results of the study, it was seen that the gender of administrators and teachers predicted work stress negatively. It was determined that male participants perception of job stress was higher than female participants. However, as a result of the analysis, it was seen that the duty period of the administrators and teachers in the profession did not significantly predict the perception of work stress.

It was observed that the perception of participation and transparency, which is one of the sub-dimensions of organizational democracy, did not significantly predict job stress levels of administrators and teachers. However, it was observed that the perception of justice significantly predicted the stress levels of teachers and administrators negatively. This finding it can be interpreted that as the fair attitude of the managers towards the employees increases, the work stress of the personnel decreases. It was observed that the perception of equality significantly predicted the stress levels of teachers and administrators negatively. This finding it can be interpreted that as the perception of equality in the institution increases, job stress decreases. The perception of accountability significantly predicts job stress levels of administrators and teachers positively. This finding it can be interpreted that as the perception of accountability increases, job stress increases. The fact that managers and teachers are always accountable, supervised and all stakeholders have high expectations may cause them to feel pressure on them.

Based on the research findings, suggestions were made to reduce the work stress experienced by administrators and teachers and to develop a culture of democracy in the institution.

Key Words: Democratic Attitude, Management, Organizational Democracy, Work Stress,

Number of Pages: 113

Supervisor: Asst. Prof. Özgür ÖNEN

TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince değerli bilgileriyle bana yol gösteren, sabır ve ilgiyle destek olan, samimi, güler yüzlü danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Özgür ÖNEN'e, bu zorlu yolculukta beni sürekli motive eden, destek olan Prof. Dr. Atıla GÜL ve Elif GÜL'e teşekkürlerimi sunuyorum.

Hayatım her anında yanımda olan oğullarım Ali Kayra, Kuzey Bera ve sevgili eşim Hatice TOKGÖZ'e sonsuz sevgi ve şükranlarımı sunuyorum.

Aytekin TOKGÖZ

26 Ağustos 2019

İÇİNDEKİLER

BİLDİRİM.....	ii
ÖZ.....	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	7
1.2.1. Alt Problemler.....	7
1.3. Araştırmanın Amacı.....	8
1.4. Araştırmanın Önemi.....	8
1.5. Sayıtlılar.....	9
1.6. Sınırlılıklar.....	10
1.7. Tanımlar.....	10
BÖLÜM II.....	11
KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	11
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	11
2.1.1. Stres Kavramı.....	11
2.1.2. Stresin Belirtileri.....	12
2.1.3. Strese Sebep Olan Faktörler.....	13
2.1.3.1. Bireyin Kendisinden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	14
2.1.3.2. Bireyin Çevresinden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	15
2.1.3.3. Bireyin İşinden Kaynaklanan Stres Faktörleri.....	16
2.1.4. Stresin Bireye ve Örgüte Etkisi.....	18
2.1.5. Örgütlerde Stres Yönetimi.....	21
2.1.6. Demokrasi Kavramı.....	23
2.1.7. Demokrasinin Özellikleri.....	24
2.1.8. Demokrasinin İlkeleri.....	25

2.1.9. Demokrasinin Boyutları	26
2.1.10. Demokrasinin Örgütler İçin Önemi	27
2.1.11. Demokratik Lider	28
2.1.12. Örgütsel Demokrasi	29
2.2. İlgili Araştırmalar.....	33
2.2.1. Stres ile İlgili Yapılmış Araştırmalar	33
2.2.2. Örgütsel Demokrasi ile İlgili Yapılmış Araştırmalar.....	35
BÖLÜM III	38
YÖNTEM.....	38
3.1. Araştırmanın Modeli	38
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	39
3.3. Veri Toplama Araçları	40
3.3.1. İş Stresi Ölçeği.....	40
3.3.2. İş Stresi Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	41
3.3.3. Örgütsel Demokrasi Ölçeği.....	43
3.3.4. Örgütsel Demokrasi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	44
3.4. Verilerin Analizi	48
3.5. Regresyon Analizi.....	54
3.5.1. Regresyon Analizi Varsayımları	55
3.5.1.1. Sıradışı Veri (Uç Değerler).....	55
3.5.1.2. Normal Dağılım.....	56
3.5.1.3. Doğrusal İlişki.....	56
3.5.1.4. Hata Varyanslarının Normal Dağılımı	56
3.5.1.5. Eş Varyanslılık (Homojenlik)	57
3.5.1.6. Çoklu Ortak Bağlantı	57
3.5.1.7. Otokorelasyon.....	58
BÖLÜM IV	59
BULGULAR VE YORUM.....	59
4.1. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Meslekteki Görev Süreleri İş Stres Düzeylerini Anlamlı Olarak Yordamakta Mıdır? Sorusuna Ait Bulgular .	60
4.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algıları İş Stresi Düzeylerini Anlamlı Olarak Yordamakta Mıdır? Sorusuna Ait Bulgular	60
BÖLÜM V	62

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	62
5.1. Sonuç ve Tartışma.....	62
5.1.1. Cinsiyet ve Meslekteki Görev Süresi ile İş Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuç ve Tartışma	62
5.1.2. Katılım ve Şeffaflık Algısı ile İş Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuç ve Tartışma.....	63
5.1.3. Adalet Algısı ile İş Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuç ve Tartışma.....	63
5.1.4. Eşitlik Algısı ile İş Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuç ve Tartışma.....	64
5.1.5. Hesap Verebilirlik Algısı ile İş Stres Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Sonuç ve Tartışma.....	65
5.2. Öneriler	65
5.2.1. Uygulamalara Yönelik Öneriler.....	65
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	67
KAYNAKLAR	68
EKLER	76
EK-1	77
EK-2.....	78
EK-3	79
EK-4.....	80
EK-5	93
EK-6.....	106
EK-7	107
EK-8	108
EK-9.....	109
EK-10	110
EK-11	111
EK-12	112

KISALTMALAR

AGFI: Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi

APA: Amerikan Psikoloji Derneği

BOHRF: İngiliz İş Sağlığı Araştırma Vakfı

CFI: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

GFI: Uyum İyiliği İndeksi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

NFI: Normlaştırılmış Uyum İndeksi

RMSEA: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü

TABLolar DİZİNİ

<u>Tablolar</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1	İsparta Merkezdeki Kurum, Öğretmen ve Örneklem Sayıları 39
Tablo 2	İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri. 41
Tablo 3	Örgütsel Demokrasi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri 45
Tablo 4	Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stres Düzeyleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistik 49
Tablo 5	Yönetici ve Öğretmenlerin Demokratik Tutumlarıyla İlgili Tanımlayıcı İstatistik 52
Tablo 6	Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stresi Düzeyleri ile Demokratik Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi 57
Tablo 7	Cinsiyet, Meslekteki Görev Süresi ve Örgütsel Demokrasi Algısının İş Stresi Yordama Düzeyi 59
Tablo 8	Cinsiyet, Meslekteki Görev Süresi ve Örgütsel Demokrasi Algısının İş Stresini Açıklama Düzeyi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları.. 60

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekiller</u>	<u>Sayfa</u>
Şekil 1 Birey ve Toplum Üzerinde Stres Yaratan Faktörler	13
Şekil 2 İş Stres Faktörleri.....	18
Şekil 3 İş Stresi.....	20
Şekil 4 İş Stresi Ölçeği DFA Diyagramı	43
Şekil 5 Örgütsel Demokrasi Ölçeği DFA Diyagramı.....	47

BÖLÜM I

GİRİŞ

Bu bölümde çalışmanın problem durumu, problem cümlesi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, varsayımlar, sınırlılıklar ve tanımlar açıklanmıştır.

1.1. Problem Durumu

İnsanlar iş hayatı ve diğer yaşantılarını beraber yürütmeye çalışırken işte başarılı olmak için tüm yeteneklerini kullanmak zorundadırlar. Bu nedenle stres kelimesi günlük hayatımızın her alanında kendini göstererek küçük bir çocuktan üst düzey yöneticiye kadar her alanda karşımıza çıkmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s. 15). Son zamanlarda, iş hayatında yaşanan rekabetçi baskılar, teknoloji ve iş prosedürlerindeki hızlı değişiklikler, müşterilerin sürekli artan talepleri, iş ortamlarının olduğundan daha fazla stresli hale getirmektedir (Avey, Luthans ve Jensen, 2009, s. 679). İnsanlar bu kadar hızlı değişime uyum sağlamakta zorlanmakta (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s. 15), buna bağlı olarak yaşadığı stres sonucu fiziksel (Hughes ve Boothroyd, 2002, s. 15; Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 314), psikolojik (Baltaş ve Baltaş 2002, s. 23), davranışsal (Cooper ve Marshall, 1978, s. 7) sağlık sorunları yaşamaktadır.

Stres, iş ortamındaki ekonomik maliyetleri açısından da önemlidir. Örneğin; Okutan ve Tengilimoğlu (2002, s. 22)'ya göre işyerindeki kazaların, hastalıkların, sağlığa harcanan giderlerin artması bununla beraber işgücünde kayıpların yaşanması, nitelikli elaman kayıpları sonucunda ödenen tazminatlar mali olarak işyerine önemli bir külfet yüklemektedir. Health and Safety Executive (2018, s. 2)'nin İngiltere'deki işle ilgili stres depresyonu veya kaygı istatistikleri raporuna göre 2017-2018 yılında 595 bin kişinin iş ile ilgili stres, depresyon veya anksiyete sıkıntısı yaşadığı ve 15.4 milyon iş gününün kaybedildiği belirtilmiştir.

Çalışma hayatında, çalışanların iş yerindeki sorumluluklarının artması, kendisinden yüksek performans beklentisi içinde olunması, çalışma saatlerinin uzun olması sebeplerinden dolayı çalışanların kendilerini daha fazla zorlamaları gerekir (Bamba,

2016, s. 190). Gün geçtikçe rekabetin giderek artması, çalışan insanların çoğunun şehir merkezinde yaşamaya karar vermesi ve şehirdeki modern yaşam tarzı, çalışanların stres sorununun artmasına neden olmaktadır (Bamba, 2016, s. 190). İngiltere İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşuna göre, işyeri stresi artık işten ayrılmanın en hızlı büyüyen nedenidir (Stranks, 2005, s. 1).

Amerikan Psikoloji Derneği (APA)'nin 2007 yılında Amerika'da yaşayan insanların stres durumlarıyla ilgili yaptığı araştırmada her üç kişiden biri (% 32) düzenli olarak aşırı düzeyde stres yaşadığını ve yaklaşık beşte biri (% 17) ayda 15 ya da daha fazla gün boyunca stres seviyelerinin çok yükseğe çıktığını belirtmiştir. Araştırmaya göre asıl endişe verici durum ise Amerikalıların neredeyse yarısının (% 48) streslerinin son beş yılda arttığını belirtmesidir (American Psychological Association, 2007, s. 3). Amerikan Psikoloji Derneği'nin 2012 yılında yaptığı bir başka çalışmada ise 2011 yılında % 36 olan stres oranı, 2012 yılında % 41'e yükselmiştir (APA, 2012, s. 15).

Stres kavramı, iş yerinde veya çevrede meydana gelen olay ve durumlara vücudumuzun verdiği fizyolojik ve psikolojik tepki olarak tanımlanmaktadır (Klarreich, 1996, s. 13). Stres, hayatın içindeki birçok koşula bağlı olup bireyin çalıştığı kurumun örgüt yapısı, aile hayatı, yaşadığı sosyal çevre, amirler, astlar, çalışma arkadaşları, yaşam biçimi gibi faktörlerle ilgili olarak değişiklik gösterebilir (Aktaş, 2001, s. 27). Eren (2012, s. 293)'e göre stresi yaratan faktörler; bireyin kendisinden, iş çevresinden ve genel çevresinden kaynaklanmaktadır.

Bireyi kaygılandıran, gücendiren, umudunu ve beklentisini kıran, kavgalara sürükleyen, sağlığını tehdit eden çalışma koşulları bireyde bezginliğe, bitkinliğe ve yorgunluğa neden olabilmekte, bu durum bireyde stres denilen sorunlara yol açabilmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s. 16). Stres sırasında insan kendini koruma amacıyla bazı tepkiler verebilmektedir. İnsan vücudunda hem bedensel hem de psikolojik birçok olay meydana gelebilmektedir. Psikolojik seviyedeki olaylar, kişilik ve çevre gibi kişisel koşullara bağlı olarak birçok değişiklik gösterirken, bedensel seviyedeki değişikliklerin tüm insanlarda aynı aşamalardan geçtiği ifade edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002, s. 23). Mentor (2008, s. 30)'e göre ise stres insanı fiziksel, duygusal, davranışsal ve zihinsel olarak dört şekilde etkilemektedir.

Stres altında olan bir insan; eller ve ayaklarda soğuk soğuk terleme, bacak kaslarında gerilme, sürekli olarak yumruklarını sıkma, etrafa sinirli gözlerle bakma, solunum

güçlüğü yaşama, boynun ve boğazın gerilmesi, kalbin hızlı hızlı atması, kan basıncının yükselmesi, tansiyonunun yükselmesi (hipertansiyon) vb. fiziksel tepkiler gösterebilmektedir (Hughes ve Boothroyd, 2002, s. 15). Kişi kendisine yönelik stres durumlarında zihniyle bu problemleri aşamazsa bazı basit düzeydeki kararları vermekte zorluk çekme, kişisel olarak hatalarını ve sürekli başarısızlıklarını düşünme, değersizlik, güvensizlik, terkedilmişlik duyguları, sigara ve içkiye yönelme, alışılmış davranışlarında değişiklik ve uyku bozukluğu gibi durumlar meydana gelir (Baltaş ve Baltaş, 2002, s. 31).

Bireyin kişilik tipinin strese neden olduğu belirlenmiş ve çalışanların kişilikleri A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak sıralanmıştır. Başarı hırsı, işine bağlılık, işini hemen bitirme, aşırı heyecanlı olma, aceleci davranma, konuşmanın ve hareketlerinin hızlı olması, hemen öfkelenme, saldırgan tutum sergileme, sabırsızlık, ilişkilerde zayıflık, aşırı hareketlilik, hemen sıkılma, dinlemeyi sevmeme gibi kişilik özelliğine sahip bireylerin birçoğu A tipi kişilik özelliği göstermektedir (Aktaş, 2001, s. 31). Batıgün ve Şahin (2006, s. 41)'e göre A tipi kişilik özelliği yüksek olan bireylerde stres belirtisinin ve strese yatkınlığın arttığı görülmektedir. Ertekin (1993, s. 39)'e göre A tipinden farklı olarak, işlerinde oldukça rahat davranan, başarı ve zaman kaygısı taşımayan, başkalarıyla yarışmayan, herkesle dostluk kuran, kendine güvenen, sağlığına düşkün bireyler B tipi kişilik özelliği göstermektedir.

Şimşek, Çelik ve Akgemci (2014, s. 273) stresin sonuçlarını aşağıdaki şekilde sıralamışlardır:

İşe Gelmemeye ve İşten Ayrılma: Yapılan birçok araştırmada stres sonucu işe gelmemeye ve işten ayrılma arasında tutarlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Stresli bir ortamla baş etmek için işten uzaklaşma, çalışanların kısa vadedeki çözüm yollarından bir tanesidir. **Alkol ve Uyuşturucu Bağımlılığı:** Yapılan çalışmalarda çalışanların alkol ve uyuşturucu bağımlılıklarının yaşadıkları stresle bağlantılı olduğu saptanmıştır. **Saldırganlık:** Bireyler hayal kırıklığı duygusunu hissettikleri ve bu hüsrana durumundan çıkamadıkları zaman saldırganlık şeklinde gösterilen tepkiler stres tepkileridir. Stresli çalışma ortamlarında görülen bu durumun birçok etkene sahip olup bu durum yönetici tarafından kontrol edilebilir. **Sağlık Sorunları:** Aşırı derecede stres bireylerde endişe, hayal kırıklığı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlığı gibi birçok sağlık problemine yol açar. Bunların yanı sıra aşırı iş stresi eklemelerde iltihap, ülser ve birçok zihinsel

hastalıklara sebep olur. Bezginlik: Birey çalışma ortamında taşıyamayacağı kadar baskıyla karşılaştığında tükenmişlik duygusu yaşamaya başlar. Stres sonucu oluşan bu tükenmişlik duygusuyla beraber bireyler çalıştıkları yere ve kendilerine karşı düşmanca davranmaya başlarlar (Şimşek vd., 2014, s. 273).

İnsanların çoğu çalışma hayatının stres kaynağı olduğunu belirtmekte ve bu oran her geçen yıl artmaktadır (APA, 2007, s. 6). Çalışma ortamındaki stresin sebebini anlamak için stresten etkilenen kişilerin işlerinin ne olduğunu tam olarak anlamak gerekir. Kişinin işteki pozisyonu arttıkça sorumluluğu ve ödüllendirici görevi de artmaktadır. Bu durumda kişinin çalışma ortamı ve yaptığı iş duygusal hayatını da iyi yönde etkilemektedir (Aktaş, 2001, s. 28). Çalışma ortamının hastalığı olarak görülen stres; en çok iş adamları, yöneticiler, polisler, askerler, sekreterler, elektrikçiler, hemşireler, denetçiler, işçiler bilgisayar programcıları olmak üzere birçok mesleği etkilemektedir (Aytürk, 2015, s. 323).

İş ortamında özellikle yöneticilerin veya çalışanların stres altında kalmalarına yönelik çok sayıda bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Bazı araştırma sonuçlarına göre: Selye (1976, s. 765)'ye göre yöneticilerin ve astların strese bağlı kardiyovasküler hastalıklara daha fazla maruz kaldıkları ve aynı şartlar altındaki bireylerde, bireysel motivasyon ve kişilik yapısının belirleyici bir rol oynadığı ifade edilmiştir. Gmelch, Lovrich, ve Wilke (1984, s. 477-490) tarafından yapılan bir çalışmada: Fakültede çalışanların yüzde 60'ı çalışmadan kaynaklı stres yaşadıklarını, ilk 10 sıradaki stres faktörlerinin çoğunluğunun zaman veya kaynak kısıtlamalarından kaynaklandığını belirtmiştir. Üniversitelerdeki çalışanlar kurumlarında en çok görülen ilk beş stres faktörünün; kurumlarının kendilerinden aşırı yüksek beklenti içinde olması, araştırmalar için maddi destek sağlama, araştırmalarda güncel gelişmelere ayak uydurmak için yeterli zaman, yetersiz maaş, yayın için makale hazırlama konularının olduğunu belirtmişlerdir. Aktaş (2001, s. 35) tarafından yöneticilerin iş stresi ve kişilik özellikleri ile ilgili yapılan çalışmada, bütün yöneticilerin az ya da çok stres yaşadıkları, kişilik tipiyle stres arasında yüksek bir ilişkinin olduğu belirtilmiştir. A tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilerin daha stresli olduğu, bu kişilerin B tipi davranış özelliği göstermesi için dönüşüm veya değişim sağlandığında nitelikli insanların kurumlarına daha çok hizmet edebileceği belirtilmiştir. Zanolli, Schwartz ve Elliott (2014, s. 66)'e göre üretimin yüksek olduğu stresli iş yerlerinde, çalışanlar

kendilerinden beklenen performansı yerine getirmezse, yöneticiler, üstlerinin baskısı sebebiyle astlarına mobbing uygulamaya başlayabilir.

İş hayatında, ister kamu kurumu ister özel sektör olsun faaliyetleri yürütmede, stresin örgüt performansı ve örgüt başarısını önemli ölçüde olumsuz yönde etkilediği kabul edilmektedir (Aktaş, 2001, s. 28). Şimşek vd. (2014, s. 273) stresin işe gelmeme ve işten ayrılma, çeşitli sağlık sorunları yaşama ve tükenmişlik duygusu yaşama gibi sonuçları olduğunu belirtmiştir. Bu noktada Kaliforniya’da erkek ölüm oranları ile ilgili yapılan araştırmaya göre, hafif sanayide haftada kırk sekiz saat çalışan, kırk beş yaş altındaki kişiler, haftada kırk saat ya da daha az çalışanlara göre iki kat daha fazla ölüm riskine sahiptir (Cooper ve Marshall, 1978, s. 13).

İnsan sosyal bir varlık olarak hayat şartlarının hızla değişip gelişmesi karşısında fiziksel ve ruhsal olarak zorlandığında çok çeşitli tepkiler vererek yaşama uyum sağlama çabası içerisine girmektedir. Sürekli değişen hayat şartlarında insanlar gerek sosyal çevrelerinde gerekse iş yaşamlarında sınırlarını zorlayarak stresli bir ortamda yaşamaktadır. Çalışma hayatında stres yaratan birçok faktör, kurumun başarı ve verimliliğini etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerde stres önleme çalışmaları, iş görenin verimliliği açısından önemlidir (Aydın, 2004, s. 50). Öncelikli olarak stresin sebeplerini ortadan kaldırmak veya kontrol altına almak, sonra stresin etkilerini ortadan kaldırmak ve en sonunda da bireyleri strese karşı dirençli hale getirerek, güçlü hale getirmek gerekir (Aydın, 2004, s. 58).

Günümüzde stressiz bir yaşam mümkün olmamakla beraber, tamamen yok edilemese de stresin olumsuz etkilerini en aza indirmek mümkündür. Stresi, gevşeme eğitimi, davranış değiştirme çalışmaları gibi bireysel yöntemlerle ve çalışanların örgütteki katılımını sağlama, rollerin yeniden belirlenmesi, eşit iş paylaşımı, sosyal destek gibi örgütsel yöntemlerle önleme çalışmaları yapılabilmektedir (Ertekin, 1993, s. 91). İş ortamlarında stresi azaltmak için çalışanları destekleme, bürokratik düzeyi azaltma, çalışanların ortak karar vermelerini sağlama ve destekleme, ast-üst ilişkisinde iletişimin önündeki engelleri kaldırma, çalışanların rollerini açık ve anlaşılır hale getirme, kurum içindeki çatışmaları yönetme, başarılı olanları ödüllendirme gibi önlemler yönetim tarafından alınabilir. (Karadal, 2001, s. 84).

Baltaş ve Baltaş (2002, s. 177)’a göre stres ile baş etmek; ruhumuzun ve bedenimizin sağlığını korumak, üretken ve verimli bir yaşam sürebilmek için ihtiyacımız olan

yeteneklerin belli bir program dâhilinde öğrenilebilmesi ile mümkündür. Bunun için 8-12 kişilik küçük gruplar halinde farklı programlar uygulayarak bu yeteneklerin bireye kazandırılabilmesi gibi stresi azaltmak için bedensel egzersizler, beslenme programı, zihinsel teknikler ve davranış düzenlenmesinin de uygulanabileceği belirtilmektedir. APA (2007, s. 3)'nın Amerika'da 1848 kişi üzerinde yaptığı araştırmaya göre katılımcıların yüzde 73'ü aşırı stresin sağlık sorunlarına yol açabileceğinin farkında ve yüzde 52'si mevcut stres seviyelerinden rahatsızlık duymaktadır. İnsanların çoğu streslerini iyi yönettiğini belirtse de neredeyse yarısı sınırlılık veya öfke gibi stresin psikolojik belirtilerini, yorgunluk ve baş ağrısı gibi stresin fiziksel etkilerini yaşamaktadır. Katılımcıların yüzde 69'u bir psikoloğun stres yönetimine yardım edebileceğini kabul etse de, sadece yüzde 7'si geçen yıl streslerini yönetmelerine yardımcı olmak için profesyonel destek aradığını belirtmiştir.

Çağımızın hastalığı olarak görülen stres, bireysel yaşamda sağlığı ve mutluluğu olumsuz etkilerken çalışma hayatında ise üretkenliği ve verimliliği olumsuz etkileyebilmektedir. Bu açıdan düşünüldüğünde stres, iş hayatında ve bireysel yaşantıda yönetilmesi gereken bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Aytürk, 2015, s. 323). Yukarıda anlatılan sebeplerden dolayı bireyi olumsuz yönde etkileyen stres faktörleri araştırılabilir, örgütteki çalışma ortamı iyileştirilmeye çalışılabilir, olumsuzlukların en aza indirilmesine gayret edilebilir ve stres ile başa çıkma teknikleri belirlenerek etkin bir şekilde uygulama çalışmaları yapılabilir.

İş ortamının daha iyi olması için, deneyimli ve bilgili kişiler, özellikle iş ortamındaki yöneticiler ve liderler, önemli bir yer tutmaktadır. Yönetici ve liderin tutumu: İş veriminin düşmesi, işe gelmeme, işten ayrılma gibi olumsuz durumların ortaya çıkmasını önleyebilmekte ve nitelikli insan gücünü çalışma hayatının içinde tutabilmekte yani stresi kontrol edebilir hatta yönetebilir hale getirebilmektedir (Aktaş, 2001, s. 28). İş stresini ortaya çıkaran faktörler, işin içeriği, örgütsel kültür ve amaç olmak üzere ikiye ayrılabilir. İşin içeriğinden kaynaklanan stresler: iş ortamı ve iş malzemeleri; görev dağılımı, iş yükü/ çalışma hızı ve çalışma programı olarak gösterilirken ikinci olarak örgütsel kültür ve amaçtan kaynaklanan stresler: örgütün rolü, karar yönetimi ve kontrolü, iş yerinde diğerleriyle olan ilişkiler olarak gösterilmiştir (International Labour Organization, 2001, s. 11). Buna bağlı olarak stres faktörlerinden herhangi birinin örgütsel demokrasi kültürüyle ilişkisi olabilir. Zira

demokrasinin temel becerileri katılım, işbirliği, uzlaşma ve karar verme şeklinde sıralanabilir (Gürkaynak, 1989, s. 55).

1.2. Problem Cümlesi

Araştırmanın problemini; Isparta ili eğitim kurumlarında görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin cinsiyetleri, meslekteki görev süreleri ve örgütsel demokrasi algıları iş stres düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır? sorusu oluşturmaktadır. Bu ana probleme bağlı olarak aşağıda belirtilen alt problemler oluşturulmuştur.

1.2.1. Alt problemler. Bu çalışmada aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Yönetici ve öğretmenlerin bireysel demografik özellikleri iş stres düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
 - a. Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti iş stres düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
 - b. Yönetici ve öğretmenlerin meslekteki görev süreleri iş stres düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
2. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
 - a. Örgütsel demokrasi algısının alt boyutlarından olan katılım algısı, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
 - b. Örgütsel demokrasi algısının alt boyutlarından olan şeffaflık algısı, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
 - c. Örgütsel demokrasi algısının alt boyutlarından olan adalet algısı, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?
 - d. Örgütsel demokrasi algısının alt boyutlarından olan eşitlik algısı, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

- e. Örgütsel demokrasi algısının alt boyutlarından olan hesap verebilirlik algısı, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı, Isparta ili eğitim kurumlarında görev yapan yönetici (müdür ve müdür yardımcıları) ve öğretmenlerin iş stresi düzeyleri ile demokratik tutum ve davranışları arasında bir ilişkinin varlığını, iş stresi algılarının çeşitli değişkenler açısından incelendiğinde anlamlı farklılıkların olup olmadığını ölçmeye çalışmaktır.

İş ortamındaki yöneticinin vizyonu, yöneticinin amaçları, tutum ve davranışları ile tüm çalışanların istekleri, çalışma amaçları, tutum ve davranışları arasındaki ilişkilerin ve etkileşiminin derecesi, stresin ortaya çıkmasındaki en önemli faktörlerden birisidir. Bu faktörlerin önemlilik düzeyinin belirlenmesi ve yorumlanmasının, sorunun çözümünde etkili olabileceği düşünülmektedir. Stresiz, huzurlu ve mutlu bir iş ortamının oluşturulması için iş verimliliğinin ve performansının artırılması, görev, sorumluluk ve kararlara katılımcılığın ve sürdürülebilirliğin sağlanması ile doğrudan ilişkili olduğu varsayılmaktadır.

Yönetici ve öğretmenlerin bağımsız değişken olarak kabul edilen cinsiyeti, meslekteki görev süresi ve örgütsel demokrasinin alt boyutları bu çalışmada ilişkilendirilerek yönetici ve öğretmenlerin kurumlarında yaşadığı stres düzeyinde etkili olabileceği varsayılmaktadır.

1.4. Araştırmanın Önemi

İş ortamında yaşanan stres; genel olarak değerlendirildiğinde bireyin yaşadığı ilişki ve etkileşimlerin, bireylerin davranışlarını, iş verimliliğini ve çevresiyle olan ilişkilerini etkileyen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Her insanın kişilik özellikleri ve yaklaşım tarzları farklı olduğu için yaşanan olaylardan etkilenme derecesi ve yaşadığı stres düzeyi farklı olabilmektedir. Günümüzde iş ortamları kendine özgü koşullar, çeşitli kısıtlayıcılar, belirsizlikler, değişkenlikler ve rekabet ortamı vb. özelliklere sahiptir.

Eğitim ortamlarındaki okul yöneticilerinin tüm çalışanları ile olan ilişkilerinin, etkileşimlerinin iyi yönde olması, iş ortamında huzur, denge ve uyumun oluşturulması oldukça önemlidir. Kurumdaki tüm çalışanların, öğrencilerin ve velilerin mutlu olması, başarının artmasında önemli rol oynayacaktır. İş ortamındaki stresin oluşturulmasının ve önlenmesinin en önemli belirleyicisi konumunda olan ‘‘Yöneticiler’’dir. Bu nedenle yöneticilerin iş stresinin önlenmesinde vizyon ve misyonu, bakış açısı, tutum ve davranışları, algı düzeyi, liderlik özelliği etkili olabilmektedir. Özellikle yöneticilerin konu ile ilgili farkındalığının olması ve bilinçli olması önemlilik arz etmektedir. Kurumdaki demokratik tutum ve davranışlar; çalışanların morallerini, memnuniyetini, davranışlarını, kurumdaki çalışmalara katılımını ve örgüte olan bağlılıklarını etkilemektedir.

Okul ortamında yönetici ve öğretmenlerle stres konusunda birçok araştırma yapılmasına rağmen stres konusu hala belirsiz bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüzde eğitim her Şeyin temelini oluşturmaktadır. Okul ortamında hizmet veren ve hizmet alanların tutum ve davranışları ile birlikte birbirleriyle olan ilişkisi ve etkileşimleri, eğitimin kalitesini, verimini, çalışma ortamının huzurunu ve iş barışını önemli ölçüde etkilemektedir. Eğitim kurumlarında çalışanların sağlıklı ve mutlu olabilmesi için bu konuda tecrübeye dayalı, uygulanabilir, herkes tarafından kabul edilebilir ve sürdürülebilir yeni araştırmaların yapılmasının, yeni yaklaşımların geliştirilmesinin alandaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Bu araştırmada yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeyleri ve demokratik tutumları çeşitli boyutlarda diğer değişkenlerle ilişkileri incelenerek yönetici ve öğretmenlerin iş stres düzeyleri ile demokratik tutumları arasındaki etkileşimin ve ilişkinin ortaya çıkarılması düşünülmektedir.

1.5. Sayıtlar

- 1- Araştırmaya katılan tüm katılımcıların, ankette yer alan ifadelere içtenlikle yanıt verdiği varsayılmaktadır.
- 2- Araştırmada seçilen örneklem grubunun tüm evreni temsil ettiği varsayılmıştır.

1.6. Sınırlılıklar

1- Araştırma; 2018-2019 öğretim yılında Isparta ilinde görev yapan yönetici ve öğretmenlerin iş stresleri ve demokratik algılarıyla sınırlıdır.

2- Araştırmada elde edilen bulgular veri toplama aracı ile sınırlıdır.

1.7. Tanımlar

İş Stresi: Bireyin iş ortamının duygusal ve fiziksel olarak tehdit edici görünen özelliklerine verdiği tepkilerdir (Jamal, 2011, s. 20).

Örgütsel Demokrasi: Örgütün veya toplumun üyelerinin örgütlenme ve yönetim süreçlerine katılmalarıdır (Harrison ve Freeman 2004, s. 49).

Demokratik tutum: Bireylerin fırsat ve imkân eşitliği, özgürlük ve adalet gibi temel kavram ve değerleri yasalarla belirlenen sınırlar çerçevesinde bir yaşam tarzı olarak hayata geçirdiği davranışlar bütünüdür (Büyükkaragöz ve Üre, 1994).

Yönetim: Örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda, elindeki maddi ve beşeri kaynakları etkili ve verimli bir şekilde kullanma sanatıdır (Aytürk, 2015, s. 79).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Bu bölümde, iş stresi ve demokratik tutumlara yönelik kuramsal çerçeve yer almakta ve bu konularla ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

2.1.1. Stres kavramı. Stres tek bir tanımı olmayan bir terimdir. Farklı insanlar için farklı anlamlara gelmektedir. Nitekim herkesin düşünebileceği, hoş ya da hoş olmayan hemen hemen her şey, evlenmek, gereksiz olduğunu düşünmek, yaşlanmak, iş bulmak, çok fazla ya da çok az çalışmak, aşırı gürültüye maruz kalmak gibi birçok etken stres kaynağı olarak tarif edilmiştir (Stranks, 2005, s. 1). Stres, İngiliz dilinde kullanılan Latince kökenli bir kelime olup (Cooper ve Marshall, 1978, s. 1; Baltaş ve Baltaş, 2002, s. 304) on yedinci yüzyılda halk arasında sıkıntı, zorluk ve güçlük anlamlarında kullanılırdı (Cooper ve Marshall, 1978, s. 1). Türk Dil Kurumu (TDK) (2018) stresi; canlı organizmasında savunma uyandırıcı etkilerle (stres faktörü) buna karşı oluşan savunma mekanizması ve dayanıklılığı azaltan fiziksel veya mental gerilim ve gerginlik olarak tanımlamıştır.

Saygılı (2001, s. 9) stresi; çeşitli faktörlerin etkisiyle insanın ruhunda meydana gelen sıkıntı halinin bedende hastalık olarak görülmesi şeklinde tanımlarken, Baltaş ve Baltaş (2002, s. 23) stresi vücudun bedensel ve ruhsal açıdan zorlanması, tehdit edilmesi durumunda ortaya çıkan bir durum, Hughes ve Boothroyd (2002, s. 11) ise kişinin vücudunda ya da beyinde fiziksel veya duygusal bir tehdit meydana geldiğinde gösterdiği tepki olarak değerlendirmiştir. Stranks (2005, s. 1)'a göre stres hakkında, canlı vücudunun doğal dengesini bozan herhangi bir etki, çevresel değişime ortak tepki gibi birçok tanım yapılabilmektedir.

Stres kelimesini fizik bilimciler, elastiki bir nesne ve ona dışardan uygulanan güç olarak değerlendirirken sosyal bilimciler tarafından ise stres; dert, bela, elem, keder anlamlarında kullanılmıştır (Bozkurt vd. 2010, s. 7). Latince “estrica”, eski Fransızca “estrece” kelimelerinden gelen stres kavramının yıllar içerisinde anlamı değişmiş, bu

kavram 17. yüzyılda bela, felaket gibi olumsuz anlamlarda kullanılırken 18 ve 19. yüzyıllarda baskı, zor ve güç gibi anlamlarda kullanılmıştır (Akgemci, 2001, s. 302; Aydın, 2008, akt. Keser, 2013). Stres kelimesi Türkçe 'de de aynı şekilde kullanılırken, dilimize çevrildiğinde “yüklenme ve zorlanma” kelimelerine karşılık gelmektedir (Saygılı, 2001, s. 9).

Tıp ve biyolojide stres kavramı; vücudun sinir sisteminin kan kaybı, oksijen azlığı, kan şekerinde düşüş veya heyecanlanma durumlarında çeşitli tepkiler vermesi şeklinde yorumlanmıştır. Psikoloji alanında strese ise Amerikan Psikoloji Derneği 1950'li yıllarda ilk defa yıllık raporlarında yer vermeye başlamıştır. 1952 yılında Lazarus, Deese ve Osler stresin kişiden kişiye ve farklı durumlara göre değiştiğini, stres altındaki bir kişiden iyi bir verim elde etmek için yüksek düzeyde bir motivasyona ihtiyaç olduğunu tespit etmişlerdir (Baltaş ve Baltaş, 2002, s. 307).

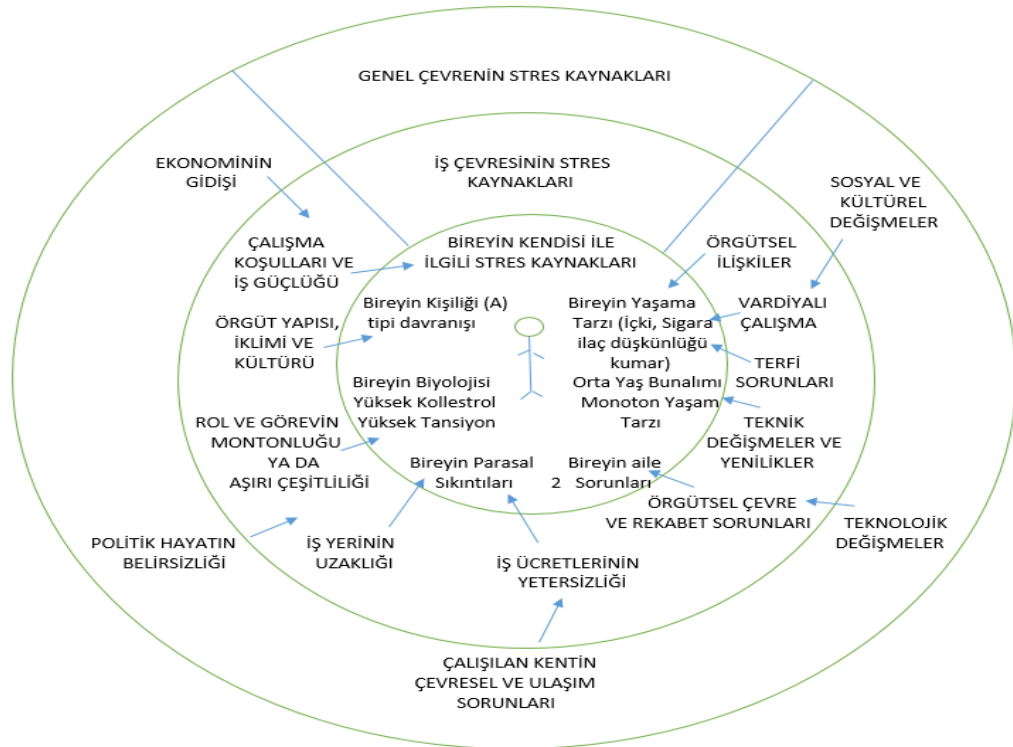
Hans Selye stres konusunda birçok çalışma yapmış, stresi değişik şekillerde inceleyerek fiziksel hastalıklarla ilişkisini ortaya koymuştur. Selye, stresi önceleri bireyi etkileyen çevresel uyarıcı olarak tanımlarken sonraları organizmanın içindeki çevreye karşı alınan durum olarak görmeye başlamıştır. Bu tanımlardan sonra çevresel uyarıcılara “stresör”, kişinin gösterdiği tepkilere ise “stres” demiştir. Selye “Genel Adaptasyon Sendromu” adını verdiği bir teori ortaya koymuştur. Bu teoriye göre insan stres karşısında öncelikle “alarm” tepkisi verir. Vücut stres karşısında birçok tepki göstermeye başlar. İkinci aşamada insan stres karşısında “direnme” tepkisi gösterir ve bu evrede birey strese adaptasyon sağlamaya çalışır. Üçüncü aşamada direnme kapasitesi sınırlı olan birey “tükenme” durumu gösterir (Erdoğan, 1996, s. 269-271).

2.1.2. Stresin belirtileri. Stresin belirli tek bir belirtisi söz konusu değildir. Önemli olan iş hayatında ve günlük yaşantımızda ne gibi etkiler bıraktığıdır. Stres, iş yerinde bulunan her düzeyde çalışanı ve insanları etkileyebilir (Klarreich, 1996, s. 12).

Yaşadığımız çağda stres hayatımızın her alanında bizi etkilemektedir. İş hayatında stresli olan bir kişi bunu eve taşımakta, evde yaşanan stres de yine iş hayatına taşınmaktadır (Klarreich, 1996, s. 12). Stresin birçok farklı yönü bulunmakta olup anlaşılması için isteklerin, tepkilerin ve sonuçların birbiriyle ilişkili olduğunun bilinmesi gerekir (Aktaş 2001, s. 27).

Loehr (1999, s. 33)'a göre stres karşısında vücudumuz fiziksel, duygusal ve zihinsel olarak tepkiler vermeye başlar. Vücudumuzda kalp atışının hızlanması, kasların kasılması, sık sık nefes alma, yüksek tansiyon, kekemelik, sakarlık, solunum sayısının artması, kanda alyuvar çoğalması, sindirim yavaşlaması veya durması, gözbebeklerinin büyümesi fiziksel olarak görülen stres belirtileridir (Klarreich, 1996, s. 12; Loehr 1999, s. 33; Baltaş ve Baltaş 2002, s. 24). Aynı zamanda endişelenmeye başlama, iş arkadaşlarından uzaklaşma ve içe kapanma, kronik yorgunluk ve uykusuzluk durumu vücutta görülen duygusal ve zihinsel stres belirtilerindedir (Klarreich, 1996, s. 12; Loehr, 1999, s. 33).

2.1.3. Strese sebep olan faktörler. Stres faktörlerini bilim insanları birbirinden farklı şekilde sıralamaktadır. Araştırmalarda Eren (2012, s. 293), stres yaratan faktörleri bireyin kendisi, iş çevresi ve genel çevresinden kaynaklanan olmak üzere üç gruba ayırmaktadır (Şekil 1).



Şekil 1. Birey ve toplum üzerinde stres yaratan faktörler (Eren, 2012, s. 293)

Şekil 1’de görüldüğü gibi hayatımızda stres yaratan faktörler üç başlık altında değerlendirilmiştir. Sosyal kültürel değişmeler, teknolojik değişmeler, çalışılan kentin çevresel ve ulaşım sorunları, politik hayatın belirsizliği ve ekonominin gidişi genel çevreden kaynaklanan stres faktörleri olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında örgütsel ilişkiler, vardiyalı çalışma, terfi sorunları, teknik değişmeler ve yenilikler, örgütsel çevre ve rekabet sorunları, iş ücretlerinin yetersizliği, iş yerinin uzaklığı, rol ve görevin monotonluğu ya da aşırı çeşitliliği, örgüt yapısı, iklimi ve kültürü, çalışma koşulları ve iş güclüğü bireyin iş çevresinden kaynaklanan stres faktörleri olarak değerlendirilebilir. Ayrıca bireyin yaşam tarzı, orta yaş bunalımı, bireyin aile sorunları, bireyin parasal sıkıntıları, bireyin biyolojisi ve bireyin kişiliği bireyin kendisinden kaynaklanan stres faktörleri olarak değerlendirilebilir (Eren, 2012, s. 293).

2.1.3.1. Bireyin kendisinden kaynaklanan stres faktörleri. Bireyin kendisinden kaynaklanan stres; biyolojik bedensel, maddi parasal, kişisel duygusal ve yaşam tarzı olmak üzere dört grupta inceleyebilir (Eren, 2012, s. 294). Bireyin doğuştan gelen sistem bozuklukları, hormonal denge düzensizlikleri stresin biyolojik ve bedensel faktörleridir. Birey yaşamını sürdürmek, ailesini geçindirmek için daha fazla çalışmak eğer daha lüks içinde yaşamak istiyorsa daha da fazla çalışmak zorundadır. Bu durumda parasal açıdan birey daha fazla gerilim altına girecek ve stres yaşayacaktır. Kişisel ve duygusal açıdan bakıldığında ise stres kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. A tipi kişilikte olanlar daha çok stres yaşarken B tipi kişilikte olanlar strese daha dayanıklıdır. Birey normal yaşam tarzından uzaklaşır içki, sigara, uyuşturucu, her gün her gece değişik ortamlar gibi bir takım saplantılı yaşam tarzını seçerse stresi kendisi yaratmış olur (Eren, 2012, s. 294).

Bireyin herhangi bir dış etki olmadan anlaşılmasız bir sebeple harekete geçmesini sağlayan düşünceler ve endişeler duygusal veya psikolojik stres sebepleridir. Duygusal stres sebepleri kişinin düşünce âleminde meydana gelen yapay nedenlerdir. Bireyin hiçbir şey yokken başarısız olacağına inanması, yöneticisinin kendisinden hoşlanmadığını düşünmesi, işten çıkarılacağı yönünde gereksiz yere kaygı duyması birer stres faktörüdür (Erdoğan, 1996, s. 280). Erdoğan (1996, s. 281-283) duygusal

stres faktörlerini zaman baskısı, duygusal gerileme sebep olan sezgiler, durumsal belirsizlik ve etkileşim olmak üzere dört grupta incelemiştir.

Bireyin kendisinden kaynaklanan stres faktörlerinden birisi de psiko-sosyal özelliklerden kaynaklanan streslerdir. Bu stres türü; günlük stresler, gelişimsel stresler, hayat krizleri türündeki stresler adı altında üç başlık halinde toplanabilir (Klarreich,1996; Baltaş ve Baltaş, 2002):

1. **Günlük Stresler:** Günlük hayatın içinde görülen basit gerilme durumlarıdır. Trafikte yaşadığımız olaylar, ev hayatında karşılaşılan problemler vb.
2. **Gelişimsel Stresler:** İnsanın gelişim basamakları sırasında meydana gelen streslerdir. Çocukluk dönemi, yetişkinlik dönemi, menapoz ve antropoz gibi durumlar buna örnek gösterilebilir.
3. **Hayat krizleri niteliğindeki stresler:** Hayatın düzenini değiştirecek düzeyde yaşanan olaylardır. Aile bireylerinden birinin ölümü, ayrılma, boşanma, evlenme, doğum, işten çıkarılma, doğal afetlerin şoku buna örnek gösterilebilir (Klarreich,1996; Baltaş ve Baltaş, 2002).

2.1.3.2. Bireyin çevresinden kaynaklanan stres faktörleri. Eren (2012, s. 295-298) bireyin çevresinden kaynaklanan stres faktörlerini şu şekilde özetlemiştir:

Dünya ekonomisindeki belirsizlikler: Ekonomide görülen krizler, yüksek faiz, enflasyon gibi belirsizlikler bireylerde gelecek endişesi ve güvenlik duygusunda eksiklikler meydana getirmekte, bireylerde korku oluşmasına sebep olmaktadır. **Politik hayattaki belirsizlikler:** Bir ülkedeki siyasi iktidarların ve hükümetlerin sürekli olarak değişmesi, erken seçimler, darbeler, sosyal hayattaki belirsizlikler ve demokratik ortamların yok olması bireylerde endişe ve korkuya, aynı zamanda bireylerin stres içerisinde yaşamasına neden olmaktadır.

Çevresel problemler: Bireyin hayatını sürdürdüğü ortamlarda görülen hava kirliliği, toprak kirliliği, çevresinde meydana gelen bozulmalar ve çöplerin toplanmaması, bireyi iş yaşamından bezdirerek verimliliğinin düşmesine neden olmaktadır.

Teknolojik değişim ve belirsizlik: Teknolojinin hızlı değişmesi, buna ayak uyduramayan iş sahipleri, çalışanların işini kaybetme korkusu strese sebep olmaktadır.

Sosyal kültürel değişimler: Küreselleşmenin etkisiyle bir yerde yapılan buluşlar, yenilikler başka yerlerde oturan kişileri hızla etkilemekte, değişimin zor olduğuna inanılan örf ve adetler, gelenekler, yaşantı biçimleri değişime uğramakta ve sonucunda da insanların hayatlarında kararsızlıklar ve dengesizlikler oluşmaktadır Eren (2012, s. 295-298).

2.1.3.3. Bireyin işinden kaynaklanan stres faktörleri. Efeoğlu ve Özgen (2007, s. 239) iş stresini gerilim durumu olarak tanımlamış, iş çevresinin, iş ortamının çalışan üzerinde yaptığı baskı ile çalışanın kapasitesinin buna uygun olmamasının strese sebep olduğunu belirtmiştir. Jamal (2011, s. 20) ise iş stresini: bireyin iş ortamının duygusal ve fiziksel olarak tehdit edici görünen özelliklerine verdiği tepkiler olarak tanımlamıştır. Aktaş (2001, s. 26)'a göre iş hayatında stresi oluşturabilecek birçok faktör bulunmaktadır. Stresin toplumsal boyutları olduğu gibi işin durumundan kaynaklanan boyutları da vardır. İş yerinde çalışanların bazıları benzer durumdaki stres kaynaklarından az etkilenirken bazıları ise daha fazla etkilenmektedir.

Yüksel (2003, s. 220)'e göre çalışanlardaki rol belirsizliği, iş baskısı ve özerklik eksikliği gibi stres oluşturucu unsurlar iş stresini artırmaktadır. Fazla iş yükü, olumsuz çalışma saatleri, çok hafif iş, iş yerindeki değişiklikler, gelirden azalma olması, iş arkadaşıyla ya da amirle tartışma, iş güvenliğinde değişim, zaman baskısı altında çalışma, rütbe ya da derece indirilmesi, işine göre niteliklerinin fazla ya da eksik olması, saldırgan veya sinirli kişilerle uğraşmak zorunda kalmak bireyin iş yerinden kaynaklanan streslerine örnek olarak gösterilebilir (Klarreich, 1996; Baltaş ve Baltaş, 2002, Mentor, 2007).

Erdoğan (1996, s. 279) çalışmasında iş yerinde fiziksel çevreden kaynaklanan stres faktörlerini bireyi bedensel olarak etkileyen dışsal faktörler olarak değerlendirmiştir. Fiziksel çevreden kaynaklanan stresler: Hava kirliliği, bireyin çalıştığı ortamın aşırı soğuk ya da sıcak olması, aydınlatmanın yetersiz olması, kalabalık, hastalığa sebep olan bakteriler, virüsler ve ortamın aşırı derecede gürültülü olması birer stres kaynağıdır. Yönetim açısından düşünüldüğünde çalışma ortamındaki olumsuz koşullar, sürekli olarak çalışma ortamının değişmesi, bireyin hoşuna gitmeyen bir ortamda çalışması, bireyin iş yerinde her zaman çalıştığı makineden farklı olarak başka makinayla çalışmak zorunda olması, farklı bir çalışma alanına geçmesi bireyde strese

sebeplerdir. (Erdoğan,1996; Klarreich, 1996; Aktaş, 2001, s. 27; Baltaş ve Baltaş, 2002; Mentor, 2007).

Eren (2012, s. 299-302) bireyin işinden kaynaklı stres faktörlerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

Çalışma koşulları ve iş güclüğü: İş yerindeki aşırı nemli, mikroplu, zehirli ya da boğucu gazlı bir ortamda çalışmak bireyin sürekli alarm durumunda ve korku içinde yaşamasına neden olur. İş yeri organizasyonunun bozukluğu: Çalışma ortamında iş akışındaki düzensizlikler, iş bölümündeki karışıklıklar sonucu birey iş yükü karşısında zor duruma düşer. İş zamanında bitiremediği, hatalı yapmaya başladığı zaman yöneticisi karşısında gerilim ve stres altında kalır. Örgüt yapısındaki görev sorumluluk dağılımındaki bozukluk: İş yapacak olan çalışanlardaki bilgi, yetenek, tecrübe eksikliğinden dolayı çalışanın başarısı düşecek, diğer çalışanların ve yöneticilerin moral düzeyi düşecek ve stresleri artacaktır. İşyerinin uzaklığı: Büyükşehirlerde yaşayan insanların sabah işe ulaşma ve akşam eve dönme telaşı işyerindeki çalışanlar ve yöneticiler açısından stres oluşturmaktadır. Ücret yetersizliği: Ekonomik sorumlulukları karşısında daha fazla çalışmak zorunda kalan çalışanların ücretlerinin yetersiz olması, enflasyon karşısında satın alma gücünün erimesi, bireyin hayal kırıklığı ve bunalım yaşamasına, sağlığının bozulmasına neden olmaktadır. Örgütsel çevre ve rekabet: Küreselleşen dünyada aşırı rekabet ve belirsizlikler, değişim ve yeniliklere ayak uyduramama, yönetici ve çalışanların korku ve stres yaşamalarına neden olmaktadır (Eren 2012, s. 299-302).

Yöneticiler için iş stres etkilerine bakıldığında, iş yerindeki çalışma koşullarından daha önemlisi iş yüküdür. Aşırı iş yükü ile sigara içme arasında güçlü bir bağlantı bulunmuştur. Yapılan araştırmalarda haftada kırk sekiz saat çalışan, kırk beş yaş altındaki kişiler, haftada kırk saat ya da daha az çalışanlara göre iki kat daha fazla ölüm riskine sahiptir (Cooper ve Marshall, 1978, s. 13). APA (2012, s. 17)'nin yaptığı araştırmaya göre iş stresi faktörleri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Şekil 2).



Şekil 2. İş stres faktörleri (APA, 2012, s. 17)

Şekil 2’ de 2011 ve 2012 yıllarına ait iş stres faktörleri görülmektedir. Düşük maaşlar, büyüme ve ilerlemede fırsat eksikliği, çok ağır iş yükü, uzun çalışma saatleri çalışanlarda en çok stres yaratan faktörlerdir. Bununla beraber belirsiz ve tanımlanmamış iş beklentileri, kişisel ve aile ile geçirilecek zamanlarda işin araya girmesi, iş güvensizliği, karar verirken katılımın eksik olması, esnek olmayan çalışma saatleri, monotonluk ve yönetici ile ilgili sorunlar diğer iş stres faktörleri arasındadır. Yine aynı şekilde iş arkadaşlarıyla yaşanan sorunlar, fiziksel hastalıklar ve rahatsızlıklar, uygun olmayan veya tehlikeli fiziki koşullar çalışanların işinden kaynaklanan stres faktörleri arasında yer almaktadır (APA 2012, s. 17).

2.1.4. Stresin bireye ve örgüte etkisi. İnsan stres sonucunda dengesi bozulduğunda yeniden dengesini kurmak amacıyla alarm tepkisi vermeye başlar. Bu durum karşısında insan mücadele ederek ya da kaçınarak kendini korumaya alır (Baltaş ve Baltaş, 2002, s. 23). Onay ve Kılıcı (2011, s. 368)’ya göre bireysel stres faktörleri, iş yükü ve iş yerinin fiziksel koşulları kişinin işten ayrılma niyetini artırmakta, kişinin duyarsızlaşmasını pozitif yönde etkilemektedir. Dr. Meyer

Friedman isimli kardiyolog 1950'li yıllarda insanların yaşam şekillerinin sağlığını etkilediğini, kalp rahatsızlığı olan kişilerin benzer kişilik ve benzer davranış gösterdiğini, bazı insanların kalp hastalığı geçirmeye daha yatkın olduğunu belirtmiştir. İş hayatı ve yaşam şekli sağlığımızı doğrudan etkilemektedir (Klarreich, 1996, s. 15-16).

Stresin kişisel olarak; huzursuzluk saldırganlık, depresyon; davranışsal olarak aşırı yeme, sigara içme, duygusal patlama; bilişsel olarak sık unutkanlık, karar vermede yetersizlik, aşırı duyarlılık; psikolojik olarak kan şekerinin yükselmesi, kan basıncının ve kalp atışının hızlanması, solunum güçlüğü, terleme, tıbbi olarak ise migren ve baş ağrısı, astım, ishal, uykusuzluk, şeker hastalığı gibi etkileri vardır (Hughes ve Boothroyd, 2002, s. 13) . Bireyin uzun süreli stres yaşaması, anksiyete ve endişeye, aşırı anksiyete, stres ve endişe ise enerjisinin tükenmesine neden olur. İş yerinde ve günlük hayatta, konsantrasyon ve doğru muhakeme yapabilmek için enerjiye ihtiyaç vardır (Mentor, 2008, s. 15).

İnsanda görülen kardiyovasküler (kalp-damar) hastalıkların nedeni çoğunlukla psikojenik stresörlerden kaynaklanmaktadır. Yapılan birçok araştırmada, ailedeki veya işyerindeki kişiler arası ilişkilerden kaynaklanan gerilimler ve tehditlerin hipertansiyona neden olduğu, kalp tıkanıklarının daha çok zihinsel uyarılmalar sonucu ortaya çıktığı belirtilmiştir (Selye,1976, s. 765). Her yaşanan stres kötü değildir. Belirli düzeyde yaşanan stres enerjik olmaya, iş yaşamında karşılaşılan problemlerin üstesinden gelinmesine yardımcı olur. Az stres üretkenliğimizi düşürür. Önemli olan yaşanan stresi yönetmeyi öğrenmektir (Mentor, 2008, s. 10). Stres her zaman olumsuz bir olay değildir. Bazı stresler bizi motive eder ve tetikte tutar (British Occupational Health Research Foundation, [BOHRF], 2005, s. 9).

Erdoğan (1996, s. 269) çalışmasında stresin bireysel olabileceği gibi aynı zamanda örgütsel özelliği de bulunduğunu, stres kelimesinin yıllar içerisinde farklı tanımlarda kullanıldığını, farklı boyutlardan bakıldığında yapılan tanımların anlamlı bir sonucu ortaya koyduğunu belirtmiştir. Stresin performans üzerinde hem olumlu ve hem olumsuz etkileri mevcuttur. Stresin düşük olduğu çalışma ortamlarında performans düşük, çok aşırı olduğu zamanlarda ise bireylerde tükenme meydana geldiğinden yine performansta düşüklük meydana gelmektedir. Stresin orta derecede olması verimliliği artırmaktadır (Eren, 2012, s. 304).

Sağlıkla ilgili sorunların ortalama yüzde ellisinin sebebi stresten kaynaklanmaktadır. Stres bireyde hastalık, rahatsızlık ve yeteneksizliğe sebep olur. Çalışanlarda genellikle iş tatminsizliği, keyifsizlik ve moral bozukluğu görülür. Buna bağlı olarak yapılan işin kalitesi ve işin yapılma zamanında problemler yaşanır (Klarreich, 1996, s. 13). İş stresinin, çalışanların iş performansını ve örgütsel bağlılığını etkilediği, çalışanların performansını artırdığı gibi düşürdüğü bu nedenle çalışanların desteklenmesi gerektiği ve iş stresinin azaltılmasıyla örgütsel özdeşleşmenin artacağı belirtilmiştir (Aktaş, 2001, s. 27; Turunç ve Çelik, 2010, s. 201; Erkuş ve Fındıklı, 2013, s. 314).

Amerika Birleşik Devletleri'nde 12 Ocak-19 Ocak 2012 tarihleri arasında Amerikan Psikoloji Derneği adına, tam zamanlı, yarı zamanlı ve kendi işinde çalışan 18 yaş ve üstü 1714 yetişkin üzerinde, Harris Interactive tarafından iş yerinde stres araştırması yapılmıştır (Şekil 3) (APA, 2012, s. 15).



Şekil 3. İş stresi (APA, 2012, s. 15)

Şekil 3'teki araştırma verilerine göre çalışırken kendini stresli hissedenlerin sayısı 2011 yılında yüzde 36 iken, 2012 yılında bu oran yüzde 41'e çıkmıştır. Aynı zamanda on kişiden altısı (%58) iş stresiyle başa çıkabildiğini belirtmiştir (APA, 2012, s. 15). 1970'lerin ikinci yarısında, iş ortamındaki stres-gerilme ilişkilerine ilgi oldukça artmıştır. ABD ve Avrupa'da, birkaç stres araştırma merkezi bulunmaktadır. Bu merkezler bazı dergilerde ve kitaplarda yayınlanan stresle ilgili bulguları incelemektedirler (Gentry, Benson ve Wolff, 1985, s. 33).

Hargreaves, Galton ve Pell (1998, s. 793) sınıf büyüklüğündeki değişimlerin öğretmen-öğrenci etkileşimi üzerindeki etkileri ile ilgili çalışmasında, sınıf sayısının artması sayesinde sınıfa yeni gelen her bir öğrencinin yeni istekleri olduğu belirlenmiştir. Meydana gelen bu olay öğretmenin öğrencileriyle ilgilenme zamanını azalmaktadır. Bunların sonucunda öğretilerde stres halinin ortaya çıktığı belirlenmiştir. Gmelch vd. (1984, s. 477-490) çalışmalarında üniversitelerin öğretim, araştırma ve hizmet gibi üç tür etkinlik içerisinde olduğunu ve bunlardan en çok öğretim faaliyetlerinin çalışanlar üzerinde stres yaptığını belirtmiştir.

Yönetici astlarını işçi ve hizmetçi olarak değil onları çalışma arkadaşı, meslektaşı ve ekibi olarak görerek, tüm çalışanlara eşit derecede önem ve değer vermelidir. Örgüt içerisinde işçiden, hizmetliden, şoförden, memurdan, müdürden genel müdüre kadar herkes bir bütün olarak örgütü oluşturur. Örgüt üyelerine ailenin bir üyesi olarak değer vermek, hem onlara onur ve gurur verir hem de daha verimli çalışmalarını sağlayarak başarıya teşvik eder. Bu bakış açısı içerisinde davranan yönetici, tüm çalışanların kurumda çalışmaktan onur duymalarını sağlar. Üstlerin göstermiş olduğu sevgi, ilgi ve takdir oranında astlar hizmet ve destek verir (Aytürk, 2015, s. 49).

Yöneticilerin en önemli görevlerinden bir tanesi diğer insanların çalışmalarını denetlemesidir. Yöneticinin 'temsil edememe' sorunu uzun zamandır kabul edilmiştir. Ancak yöneticilerin stres etkenini ortadan kaldırmak için kişiler arası ilişkilerinde 'katılımla yönetmeyi' öğrenmesi gerekir (Cooper ve Marshall, 1978, s. 9). Stres örgüt çalışanları üzerinde verimliliği ve performans düşüklüğünü etkilemektedir. Ayrıca örgütte bireysel olarak yabancılaşma duygusunu da meydana getirmektedir (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002, s. 22).

2.1.5. Örgütlerde stres yönetimi. Şenturan (2014, s. 160-162)'a göre stratejik konularda kararların çalışanlarla birlikte alındığı katılımlı yönetim, çalışanların yaptıkları iş hakkında açıklayıcı bilgilerin verildiği amaç belirleme programları, çalışanların iş hayatındaki beklentilerini karşılayacak rol analizi ve sınıflandırması, zaman yönetimi, sosyal destek, değişime uyum sağlamak için duygusal iklimi kontrol, kariyer planlaması, stres yönetimi ve eğitimi, ücret yönetimi, fiziksel çalışma koşullarının iyileştirilmesi çalışmaları, stres yönetimi için örgütlerde alınması gereken tedbirlerdir.

Örgütlerde stres yönetimi şu şekilde açıklanmıştır (Aytürk, 2015, s. 332-335):

- a) İnsan Odaklı Katılımcı Yönetim Uygulama
- b) Plan ve Programlı Çalışmak
- c) Yetki Devretmek
- d) Zamanı İyi Yönetmek
- e) Toplantıları En Aza İndirmek
- f) Bürokratik İş ve İşlemleri Azaltmak
- g) Çatışmaları Önlemek
- h) Sorunları Çözmek
- i) Etkili İletişim Kurmak
- j) Çalışma Ortamını Geliştirmek
- k) Sabırlı ve Hoşgörülü Olmak
- l) İş ve Ev Yaşamını Ayırmak
- m) Makamın Geçici Olduğunu Bilmek

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1 Mayıs 2017 tarihinde yayınladığı eğitim ortamlarındaki şiddet ve stres raporuna göre, eğitim sektöründeki en büyük iş kategorisinde olan öğretmenler, şiddet ve stres yükünü sırtında taşımaktadır. Okul müdürleri ve öğretmenler, hizmetin iç (öğrenciler) ve dış (çoğunlukla ebeveynler) kullanıcıları ile en fazla etkileşime giren kişilerdir. Okul ortamındaki birçok olay ve hatta öğrenciler arasında neredeyse tüm eğitim seviyelerinde görülen, taciz ve zorbalık, uyuşturucu, yoksulluk ve etnik, ırksal veya dini çatışmalar gibi dış etkenler, personel üzerinde olumsuz etkileri olabilecek bir şiddet ortamı yaratmaktadır. Şiddet ortamından etkilenen personel, daha fazla devamsızlık yapma, çalışmama eğiliminde olup yöneticilerden tedavi ve sosyal yardım konusunda talepte bulunmaktadır. Bunların tümü işletme maliyetlerini doğrudan etkilemek zorunda kalabilir. Ayrıca öğretmenler, öğrencilerin olumsuz etkileneceği, hizmet sınıfını değiştirme ya da erken emekli olma talebinde bulunabilir. Bu da vasıflı personel ve emek kaybına neden olabilir (ILO, 2017, s. 1,2).

2.1.6. Demokrasi kavramı. Sartori (2014, s. 18)'ye göre demokrasi, Batı uygarlığından gelen siyasal bir yapıdır. Demokrasi kavramı tek bir yazar tarafından ele alınmış bir kavram değildir. Eflatun ve Aristo zamanlarına kadar gitmektedir. Bu filozofların düşüncesi İkinci Dünya Savaşı'na kadar demokrasinin temel kimliğini oluşturmaktadır.

Aktan (2005, s. 3)'a göre demokrasi siyasal bir yönetim biçimidir. Etimolojik kökenine bakıldığında, eski Yunancada Demos (Halk) ve Krotos (Egemenlik = İktidar) kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmiş olup “halkın egemenliği” demektir. Demokrasinin doğuşu hakkında kesin bilgiler bulunmamakla beraber M.Ö. V. yüzyılda Atina ve Isparta şehir devletlerindeki yönetim şekli, başlangıç olarak kabul edilmektedir.

Aristoteles demokrasiyi, çoğunluğun egemen olduğu devlet şekli veya egemenlik şekli olarak tanımlayarak azınlığa dayanan yönetim şekli olan oligarşi ve aristokrasiden, tek kişinin yönetimi olan tiranlık ve monarşiden ayırmıştır. Aristoteles'in demokrasi anlayışını diğerlerinden ayıran başka bir özelliği ise egemenlerin hesap verme görevinin bulunması ve yurttaşların aynı haklara sahip olmasıdır (Schmidt, 2001, s. 13). Lincoln demokrasiyi “halkın, halk tarafından, halk için yönetimi” olarak tanımlarken (Schmidt, 2001, s. 16), halk için ifadesi halkın yararına, kazancına anlamındadır (Sartori, 2014, s. 55). Churchill'de demokrasiyi “ en iyi yönetim şekli değil, ama kötü yanları en az olan bir yönetim şekli” olarak kabul etmiştir (Sezal, 1981, s. 45).

Yılman (2006, s. 15)'a göre demokrasi, diktatör olanların bile sürekli kullandıkları, iyinin, kötünün, doğrunun ve yanlışın tartışıldığı, uygar toplumların yönetim biçimlerini gösteren sosyo-politik bir sistemdir. Karasar (1985, s. 98)'a göre demokrasi halkın kendi kendini yönetmesidir. Doğan (2001, s. 147)'a göre ise halkın egemenliğine dayanan yönetim şeklidir.

Aristoteles “Politika” adlı eserinde demokratik yönetim için, özgürlük ve dilediği gibi yaşamının temel alınması gerektiği belirtmiştir. Devlet görevlerine herkesin gelmesi, yönetimde herkesin görev alabilmesi, bazı görevler hariç bir kişinin iki kez aynı göreve gelmemesi, makamlardaki görev süresinin kısa olması, atamaların kura ile yapılması, insanlar arasındaki davalara yargıçların bakması demokratiklidir (Schmidt, 2001, s. 26). Aristoteles'in öğretisine göre tek kişinin egemenliği monarşi, egemen olan kişinin

kendi yararına gözettiği tek kişinin egemenliği tiranlık, azınlığın egemenliğine dayanan yönetim şekli aristokrasi, zenginlerin yararına gözetilenlerin egemenliği oligarşi, çoğunluğun egemenliğine dayanan yönetim şekli politie olarak kabul edilir (Schmidt, 2001, s. 28).

Sartori (2014, s. 25)'ye göre demokrasi önceden siyasal bir kavram olarak kullanılsa da bugün sosyal demokrasi, sanayi demokrasisi, iktisadi demokrasi gibi çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Tocqueville, sosyal demokrasiyi 1848'e kadar toplumsal bir durum olarak algılamış, daha sonraları Bryce mizaç ve yaşam biçimi olarak anlatmıştır. Sosyal demokrasi, toplumun fertlerinin kendilerini sosyal bakımdan eşit görmeleridir. Sanayi demokrasisi Sidney ve Beatrice Webb tarafından on dokuzuncu yüzyılın sonlarında kullanılan, sanayi işletmelerindeki demokrasidir. İktisadi demokrasi ise gelirin tekrar dağıtılması, ekonomik eşitliğin sağlanmasıdır. Siyasal demokrasi, temelinde siyasal ve hukuksal bir eşitlik üzerinde dururken, sosyal demokrasi statü eşitliğinden, iktisadi demokrasi gelir eşitliğinden bahsetmektedir.

2.1.7. Demokrasinin özellikleri. Demokrasi, farklı düşüncelere saygılı olma, açık fikirli olarak düşüncelerini belirtebilme, yapılan denemelere razı olma, işbirliği içerisinde çoğunluğun görüşleriyle oluşan kurallara uyma gibi bir bakış açısını gerektirir (Karasar, 1985, s. 101).

A. Bullock' a göre demokrasinin özellikleri aşağıdaki şekilde düşünülebilir (Sezal, 1981, s. 45):

1. Hükümetlerin seçimle işbaşına gelmesi,
2. Seçimlerin baskılardan uzak gizli oy ve açık sayımla yapılması,
3. Seçimlerin özgür bir ortamda yapılması,
4. Meclisin, yani seçilen kişilerin kanun yapma yetkisinin olması,
5. Muhalefet çalışmalarının yapıldığı bir ortamın olması,
6. Bireylere özgür bir ortam sağlanarak kısıtlama yapılmaması,
7. Herkesin kanunlar karşısında eşit olması

Karasar (1985, s. 99)'a göre demokrasi insanların açık olarak düşüncelerini söyleyebildikleri, düşünen insanların olduğu diyalog rejimidir. Demokrasinin kendine özgü sınırlılıkları ve kabulleri vardır. Demokrasi diğer felsefi görüşler gibi tamamen açık fikirli olmadığı gibi, her şeyin yapılabileceği bir sistem değildir. Karasar (1985, s. 98-99)'a göre demokrasinin özellikleri şöyle açıklamaktadır:

1. Her insanın kısıtlanamayacak yaşama, özgür ve mutlu olma gibi temel hakları vardır.
2. Devletin temel görevi daha çok kişiye yaşama, özgürlük ve mutluluk götürmedir.
3. Devlet insanlığın hedeflerine ulaşması için bir araçtır.
4. Başkalarına zarar verdiği zaman özgürlükler ve mutluluklar engellenebilir.
5. Yasalar karşısında herkes eşit haklara sahiptir.
6. İnsanların karar verme yeteneklerine ve kapasitelerine güvenilir. İnsanların yanılma özgürlüğü de vardır.
7. Partiler demokrasinin vazgeçilmez kurumlarıdır, insanlar örgütlenerek düşünce özgürlüğünü kullanırlar.
8. Eski Yunanda olduğu gibi doğrudan katılım olmasa da temsilciler aracılığıyla bir katılım vardır.
9. Yetki paylaşılmıştır ve güçler arasında bir denge vardır.
10. Birçok hakkın yanında çoğunluğun karar verme, politika oluşturma; azınlığın ise eleştirme hakkı vardır.
11. Demokrasinin sözde kalmaması için çoğunluğun daha iyi karar verebileceğine inanmak gerekir. Bu aynı zamanda kendine ve başkasına güveni gösterir.
12. İnsanlar akıl yürütme ve ikna etme yoluyla taraf toplarlar.

2.1.8. Demokrasinin ilkeleri. Demokrasinin dayandığı ilkeler şu şekilde açıklanmıştır; (Topuz, 1989, s. 37-39).

1. İnsan Haklarına Saygı: Bir ülkede parlamentonun, seçimlerin, partilerin olması demokrasinin varlığını göstermez. Demokraside insan haklarına saygı esastır.

İnsanların tutuklanması, işkence görmesi, hırpalanması durumlarında demokrasinin varlığından söz edemeyiz.

2. Tolerans, hoşgörü: Demokraside, insanlar birbirlerinin düşüncelerine saygı gösterir ve hoşgörülü davranırlar.
3. Çoğulculuk: Çoğulculuk, partilerin çok olması, düşüncenin çoğunluk olması, iletişimin çoğulcu olmasıdır.
4. Sosyal devlet: Demokrasinin temelinde sosyal devlet ve sosyal adalet yatar.
5. Özgürlük anlayışı: Özgürlük deyince konuşma özgürlüğü, anlatım özgürlüğü, basın, iletişim ve haberleşme özgürlüğü gibi özgürlük anlayışı olması gerekir.
6. Gösteri özgürlüğü: Demokrasilerde gösteri ve protesto yürüyüşlerinin olması normaldir.
7. Örgütlenme özgürlüğü: Demokrasilerde dernek kurma, çalışma ve toplanma özgürlüğü vardır.
8. Baskıya uğramama hakkı: Hiçbir kişi ya da kurumun baskısına uğramadan kendini savunma hürriyetidir.
9. Parlatentonun halkı temsil etmesi: Halkın, seçmenin oy verdiği oranda parlatentonun oluşması gerekir. Başka türlü oluşturulan meclislerde demokrasiden uzaklaşmış olur.
10. Eğitim hakkı: Herkesin çocuğunu okutabilmesi eğitim hakkıdır.
11. İletişim hakkı: Basından, radyo ve televizyondan yararlanmak, televizyon programlarına katılıp düşüncelerini açıkça ifade edebilmek iletişim hakkıdır.

2.1.9. Demokrasinin boyutları. Demokrasinin temel becerileri katılım, işbirliği, uzlaşma ve karar verme şeklinde sıralanabilmektedir (Gürkaynak, 1989, s. 55).

1. Demokratik Katılım: Demokraside birey, küçük gruplar içerisinde kararlara etkin bir şekilde katılarak etkide bulunmalı, kişisel düşünceleriyle grubu etkileyecek şekilde tecrübe sahibi olmalıdır. Demokratik işleyiş için önemli olan oy vermenin dışında kararlara aktif olarak katılımdır.

2. İşbirliği: Demokratik katılım için, kişilerin işbirliği yapabilme becerisi gelişmiş olmalıdır. İşbirliği, tek başına ulaşılamayan ortak bir amaç için kişilerin birlikte çalışmasıdır. İşbirliği yapabilmek için bireylerde bu yeteneğin olması gerekir. Örgüt içerisinde çalışan kişilerin işini yapması işbirliği değildir. Önemli olan örgütün beraber çalışmasıdır.
3. Karar Verme Süreçleri ve Uzlaşma: Karar verme, en iyi seçenekler arasından en beğenileni tercih etmektir. Demokrasinin temel şartlarından biri de karar verme süreçlerine katılımdır. Demokratik sürecin amacı değişik talepler karşısında ortak bir paydada buluşmak, herkesin mutlu olacağı bir seçenekte anlaşmaktır. Kısacası demokraside uzlaşma söz konusudur. Uzlaşma süreci farklılıkları ortadan kaldırmak için iki ya da daha fazla kişinin barışçı yollarla anlaşmasıdır. Demokratik katılımı etkide bulunma varken burada karşı tarafın düşüncelerine açık olma, düşüncelerden etkilenme vardır (Gürkaynak, 1989, s. 55).

Geçkil ve Tikici (2015, s. 45-51) ise yaptıkları çalışmada örgütsel demokrasinin katılım, şeffaflık, adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik olmak üzere beş boyutu olduğunu ortaya koymuşlardır. Buna göre demokrasinin katılım ve eleştiri boyutu, çalışanların örgütle ilgili konularda tüm süreçlerin içinde olduğunu, fikirlerini rahatça söyleyebildiğini ve kararlar alınırken oy kullanarak etkin bir rol oynayabildiğini, örgütteki iş ve işlemleri rahatça değerlendirebildiğini ifade etmektedir. Demokrasinin şeffaflık boyutu, örgütte alınan kararların çalışanlar tarafından bilinmesi ve ilgililer tarafından çalışanlara duyurulmasını ifade etmektedir. Demokrasinin adalet boyutu, örgütteki kazanımların dağıtılması ve kazanımların dağıtım aşamasında uygulanan prosedürlerdir. Demokrasinin eşitlik boyutu, örgütte çalışanlar arasında eşit olanların belirlenen kriterler dâhilinde işlem görmesidir. Eşit olan her zaman adil, adil olan da her zaman eşit değildir. Demokrasinin hesap verebilirlik boyutu ise örgütte alınan kararların, harcamaların ve yapılan tasarrufların her zaman açık olmasını ve bunlar için her zaman hesap sorulabilmesini ifade etmektedir. (Geçkil ve Tikici, 2015, s. 45-51).

2.1.10. Demokrasinin örgütler için önemi. Bir ülkedeki demokrasiyi koruyup yaşatma şartı bireyin eğitim seviyesiyle alakalıdır. Bireyin aldığı eğitim ile demokratik davranışları arasında kuvvetli bir ilişki vardır (Karasar, 1985, s. 98). Demokratik bir

eğitim için öncelikle demokratik bir topluma ve yetişkinlerin demokratik tutum göstermelerine ihtiyacımız vardır. Bunun için öğretmen adaylarını demokratik ortamlarda yetiştirmeli, müfredat ve öğretim programları, kurumların örgüt ve yönetim yapıları, aile ortamı ve toplumsal kurumlar demokratikleştirilmelidir. Çünkü demokrasinin olabilmesi için insanların demokratik değerlere sahip olması, demokratik düşünme yollarını bilmesi ve demokratik davranış göstermesi gerekir (Bülbül, 1989, s. 149). Demokrasinin gerçekleşmesi için demokrasi yaşam biçimine dönüştürülmelidir. Öğretmen, yönetici, işçi, işsiz, anne ve baba gibi hayatın her alanındaki kişiler öncelikle demokrasiyi içselleştirip yaşam biçimine dönüştürmeleri gerekir. Demokrasi sadece belli sürelerde oy kullanmak değil bireyin içinde bulunduğu gruplarda, grupla ilgili alınması gereken kararlarda ve çalışmaların denetlenmesi aşamasında doğrudan ya da dolaylı olarak sürecin içine katılması olarak anlaşılmalıdır (Bülbül, 1989, s. 155).

2.1.11. Demokratik lider. Lider, örgütün yönetimini üstüne alan, örgütün amaç ve hedeflerini belirleyen, çalışanlar arasındaki uyum ve eşgüdümü düzenleyen kişidir. Liderlik gücü ve yeteneğine sahip yöneticiler her zaman başarılı ve etkilidirler (Aytürk, 2015, s. 89). Örgütün etkililiğini sağlamak ve onu sürdürebilir hale getirmek için örgütsel bir lidere ihtiyaç vardır. Örgütsel yöneticide bulunması gereken özelliklerden bazıları şunlardır: Yönetici astlarından daha zeki, çalışanlarla dostluğa dayanan bir ilişki kurabilen, yönetim işlerinde astlarından daha yeterli, örgütün amaçlarını gerçekleştirmede astlarına göre daha güdülenmiş, çalışanların yeterliliklerini bilen ve buna uygun çalışma alanlarını kullanan olmalıdır (Başaran, 1992, s. 104).

Örgütteki yöneticiler ister seçimle işbaşına gelsin, ister atanmış olsun, hoşgörölü bir yönetim anlayışı içerisinde, bilgi alışverişinde bulunarak, astlarına danışarak ve aldığı kararlarda çalışanların katılımını sağlayarak demokratik bir yönetim anlayışı uygulayabilir. Bazı yöneticiler astlarının görüşünü alır fakat dikkate almaz, bazıları astlarının görüşlerini olduğu gibi kabul eder, bazıları ise kendileri sorumluluktan kaçmak için astlarına danışır ve tüm sorumluluğu astlarına yükler. Bu yöneticiler demokratmış gibi görünen, zayıf ve pasif bir sözde demokrat kişilerdir (Aytürk, 2015, s. 87).

Demokratik yönetim; ekip çalışması, iş birliği ve dayanışma içerisinde örgütün hedeflerine, olumlu ve yapıcı bir şekilde katkıda bulunarak yönetime aktif olarak katılır. Demokratik yönetimin en önemli özelliği ekip çalışması ve kararlara katılımıdır (Aytürk, 2015, s. 87). Birlikte yönetim anlayışı ile hareket eden örgütlerde, yönetime katılma ve yönetimin demokratikleşmesi sağlandığından çalışanların ücret adaletsizliğine, işbölümünün dengesizliğine karşı yakınmaları en az seviyededir. Çalışanlar ihtiyaçlarını karşılayacak ortamları örgütün imkânlarına göre kendileri oluştururlar (Başaran, 1992, s. 91). Demokratik yönetimde tüm çalışanların moral ve motivasyonlarının yüksek olduğu, çalışanlar arasında ekip ruhu ve iş birliği anlayışının hâkim olduğu, astların yönetimin kararlarına katıldığı bir anlayış vardır. Örgütte başarı ve verimliliği yakalamak için motivasyonun yüksek tutulduğu, ödüllendirmelerin uygulandığı, memnuniyete ve ekip çalışmasına dayalı katılımcı, insancıl bir yönetim anlayışı sergilenmelidir (Aytürk, 2015, s. 88).

Okulun ve öğrencilerin başarısını pozitif yönde etkileyen faktörlerden birisi de okul yöneticisinin göstermiş olduğu etkili liderlik özelliğidir. Okul yöneticisinin örgütsel bağlılığı artırmada rolü oldukça önemlidir. Örgütsel bağlılığın ise çalışanların performansı, iş doyumunu, örgüt sağlığı ve örgüt iklimi üzerinde etkili olduğu görülmektedir (Buluç, 2009, s. 9).

2.1.12. Örgütsel demokrasi. Yapılan çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin ve yöneticilerin performansını artırmada iş tatmini, örgüt yapısı, örgüt kültürü ve etik gibi faktörlerin etkili olduğu görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel demokrasi algısının çalışanların iş stresi düzeylerini ve performansını etkilediği düşünülmektedir. Örgütsel demokrasi, örgütün veya toplumun üyelerinin örgütlenme ve yönetim süreçlerine katılmaları olarak ifade edilmektedir (Harrison ve Freeman 2004, s. 49; Coşan ve Gülova, 2014, s. 234; Geçkil, 2017, s. 747). Çalışanlar temel olarak ait oldukları kuruluş veya toplumların kaderlerini belirlemeye yardımcı olurlar. Bununla birlikte işyerindeki demokrasi, kendisini siyasal ya da devlet demokrasisinden farklı olarak ortaya koymaktadır. Çok az sayıda çağdaş işletme siyasi anlamda demokratik olarak görülebilir. Kuruluşlarda paydaşların işletmenin aldığı kararlara katılma durumları, kuruluşun sunduğu imkânlardan faydalanmaları ve aldıkları ücretler

birbirlerinden farklılık göstermektedir. Son yirmi-otuz yıldır dünya uluslarının çoğu daha demokratik bir sisteme yönelmiştir (Harrison ve Freeman, 2004, s. 49).

Örgütsel demokrasi, örgütte çalışanların katılımına ve memnuniyetine (Harrison ve Freeman, 2004, s. 49), davranışlarına, morallerine ve örgüte olan bağlılıklarına olumlu etki yapmaktadır (Geçkil, 2017, s. 747). Bu olumlu etkinin örgütteki çalışanların örgütün amacına uygun yeni fikirler üretebilmelerine (Harrison ve Freeman 2004, s. 49), yaşanan olumlu havanın örgüte olan bağlılığın ve sadakatin geliştirilmesinde ve iş barışının artırılmasında katkısı olacağı belirtilmektedir (Harrison ve Freeman 2004, s. 49; Geçkil, 2017, s. 747). Örgüt içindeki demokratik uygulamalar sonucunda, örgütün verimliliğinin ve performansının arttığı ifade edilmektedir (Harrison ve Freeman 2004, s. 49; Geçkil, 2017, s. 747).

İşgörenlerin, çalıştıkları işyerinde ödül ve ceza yöntemleri ve görev dağılımının eşit uygulanıp uygulanmadığı konularıyla yakından ilgilendikleri, diğer çalışanlarla kendilerini sürekli karşılaştırdıkları, herkese eşit bir şekilde çalışma prosedürlerinin uygulanıp uygulanmadığını, kendileriyle ilgili konularda alınan kararların sebebini öğrenmek istedikleri, amirlerinin kendilerine karşı nezaket davranışlarını ne derece uyguladıklarını sorguladıkları ve bu davranışlara göre algı ve tutum geliştirdikleri söylenebilir. Örgütsel verimliliği ve bağlılığı, işe devam etme konusunda bu olumlu algıların etkilediği; işten ayrılma düşüncesine, saldırgan davranışlar sergilemeye ve verimsizliğe ise olumsuz algıların sebep olduğu söylenebilir (Şenturan, 2014, s. 104).

Demokratik bir iş organizasyonunda yöneticilerin yerine çalışanlar, günlük çalışma programlarına (kim, nerede, ne zaman ve ne çalışacak) kendileri karar verirler. Personel yönetimi (işe alma, eğitim, ödüllendirme ve disiplin) ve koordinasyonun akışını en çok etkileyen unsurlar hakkında kararlar alırlar. Kendi kendini yöneten bir çalışma grubunda yöneticiye yer yoktur (Elden 1981, s. 45).

Örgütlerde demokrasiyi sağlamak için, görevleri özgürleştirmek, birimleri özerkleştirmek ve yönetime katılmayı sağlamak gerekir (Başaran, 1992, s. 322-324). Görevleri özgürleştirmek: Kurumda görevle ilgili konularda karar alınırken, görevlinin üstü ve işi yapacak olan işgörenin iş birliği yapması gerekir. Kurumlarda yetke göçerimi ile en üst yönetici elinde bulundurduğu yetkiyi, alt makama doğru azaltarak paylaşmalıdır. Birimleri özerkleştirmek: Örgütün yerleşim yeri dışında, birimlerle yüz yüze iletişim kuramayacağı ya da onları denetleyemeyeceği durumlarda, işin

özelliğine bakılarak birimlere özerklik verilebilir. Özerk birimin yöneticisi, birimiyle ilgili örgütlemeyi, planlamayı, iletişim ve denetlemeyi kendisi yapar. Yönetime katılmayı sağlamak: Yönetime katılma, örgütsel kararlar alınmasında ve sorunların çözülmesi aşamasında takım çalışması yaparak işgörenden yardım alınmasıdır. Yönetici, işgörenin yönetime katılmasını sağlamakla, örgütün hedeflerine ulaşmak için girişimcilik ve yaratıcılık becerilerinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır. Bu sayede yönetici, sorunlara çözüm bulmada işgörenin yeterliliklerinin artmasına katkıda bulunacaktır (Başaran, 1992, s. 322-324).

İşgörenlerin kararlara katılması örgüte şu yararları sağlamaktadır (Başaran, 1992, s. 322-324):

1. İşgörenin işi severek yapması sağlanmakta ve üretkenliği artmaktadır.
2. İşgörenin sağladığı katkılarla yönetim daha da iyileşmektedir.
3. İşgörenlerle beraber alınan kararlar daha iyi uygulanabilmektedir.
4. İşgörenin iş doyumunu yükselmektedir.
5. Ast üst ilişkileri gelişmektedir.
6. Örgüt içindeki iletişim artmaktadır.
7. Ortak hedeflere ulaşma ve özgüven duygusu ortaya çıkmaktadır.
8. İşgörenin kendi kendini denetleme yeteneği artmaktadır.
9. İşgörenin örgütten beklentisi mantıklı bir düzeye inmektedir.
10. İşgörenler için katılımlı yönetim özendirici olmaktadır.

Harrison ve Freeman (2004, s. 50)'a göre araştırmalarda en çok tartışılan örgütsel demokrasi türü çalışanların karar alması ve yönetim süreçlerine katılması ile ilgilidir. Örgütte demokrasiyi uygulayan kuruluşların birçok avantajları olabilir. Örgütsel demokrasinin avantajları şu şekilde özetlenebilir:

1. İnsanlar çalıştıkları kurumda söz haklarının olmasını ve çalıştıkları yeri etkilemeyi severler. Bu nedenle demokrasi, çalışanların örgütlenmesini ve örgütün amaçlarına uygun davranabilmesini teşvik eder.
2. Kararlara katılım, alınan kararların daha kolay uygulanmasını ve daha çok sahiplenilmesini sağlar.

3. Örgütlerdeki demokrasi, insanların örgütsel sonuçlardan daha fazla sorumlu hissetmelerini sağlar. Bu sorumluluk duygusu, kuruluşun içinde bulunduğu toplumun değerlerine uymayan davranışların oluşumunu azaltabilir.
4. Demokratik süreçler genel olarak daha katılımcı bir iklim yaratılmasına yardımcı olur, bu da çalışanların yenilik ve değişim yeteneğini artırabilir.
5. Çalışanları ve yöneticileri daha fazla takdir etmek, onların becerilerini ve yeteneklerini daha iyi geliştirmelerini sağlar, böylece kurumları için daha değerli olmalarını sağlar.
6. Ahlaki açıdan doğru olan şey yapılması gerekir.

Harrison ve Freeman (2004, s. 50) çalışmasında, çalışanlara daha fazla güç veren demokratik süreçlerin bazı dezavantajlara neden olabileceğinden bahsederek, örgütsel demokrasinin dezavantajlarını da şu şekilde özetlemiştir:

1. Karar alma yetkisinin örgütteki çalışanlara verilmesi durumunda, bu kişiler örgüt için avantajlı olmayan kararlar alabilirler. Onlar olaylara geniş açıdan bakamayabilir veya kurum için iyi kararlar almak adına gerekli eğitim, öğretim veya deneyimden yoksun olabilirler.
2. Demokratik süreçler, verimliliği zedeleyebilecek kadar zaman kaybına neden olabilir. Örneğin her mesele ya da karar, tartışmalara veya zaman alan analizlere neden olabilir.
3. Demokratik süreçlerin uygulanması, gerçekleştirilmesi zor ve zaman alıcı olan büyük örgütsel değişimler gerektirmektedir.
4. Orta ve üst düzey yöneticiler, otorite kaybı olabileceği ve yeni beceriler geliştirmeleri gerektiği için, demokratik süreçlere karşı koyabilirler. Çalışanlar demokrasinin değişim getireceği, sorumluluklarını artıracığı gerekçesiyle demokrasinin güçlenmesine karşı koyabilirler.
5. Demokrasi bazı durumlarda da uygun olmayabilir. Örneğin hızlı karar alınması gerektiren durumlar (bir savaşta olduğu gibi), hiyerarşik yapıların olduğu durumlara daha iyi uymaktadır.

6. Demokrasi uygulamalarında yapılması gereken şey ahlaki açıdan doğru olmayabilir. Örneğin demokratik süreçler örgütsel performansı azaltırsa, o zaman tüm paydaşlar bundan olumsuz etkilenebilirler.

2.2. İlgili Araştırmalar

2.2.1. Stres ile ilgili yapılmış araştırmalar. Stres ile ilgili yapılan çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Misra ve McKean (2000, s. 49-51) araştırmalarında üniversite öğrencilerinin akademik stresleri ve strese verdikleri fizyolojik, duygusal, davranışsal ve bilişsel tepkileri karşılaştırmışlardır. Araştırmanın örneklem grubunu 392 kişi oluşturmaktadır. Çalışmalarında kız öğrencilerin zaman yönetimi konusunda iyi oldukları fakat buna rağmen erkek öğrencilerden daha fazla stres yaşadıkları sonucuna ulaşmışlardır. Zamana baskısının, öğrencileri sadece stresli hissettirmekle kalmayacağı, bazı durumlarda depresyona sokabileceği belirtmiştir. Zaman yönetiminin öğrencilerin stres ve stresle ilgili sonuçlarla başa çıkmalarına yardımcı olabilecek stratejilerden biri olabileceği belirtmişlerdir.

Karadal (2001, s. 90) İş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişkiyle ilgili olarak Bolu emniyet müdürlüğünde 139 emniyet personeliyle araştırma yapmıştır. Polislerle ilgili yaptığı çalışmada iş stresini artıran faktörleri ortaya koymuştur. Katılımcılar yönetim tarafından kendileri ile ilgili konularda görüşlerinin alınması, yöneticilerin kendilerini dinlemeleri, başarılarını takdir etmeleri durumunda iş stresi düzeyinin düştüğü aynı zamanda ücretlerin tatmin edici olmaması, çalışma süreleri ve koşulları, yükselme fırsatının yetersiz olması, amirden memnuniyetsizlik gibi faktörlerin iş stresini artırdığını ifade etmişlerdir.

Aksoy (2005, s. 478-481)'a göre örgütte yaşanan stres sonucu, çalışma isteğinin kaybolması, çalışma arkadaşlarına karşı kırıcı davranışlar gösterme, işlerinde hata yapma gibi performansı olumsuz yönde etkileyen davranışların arttığı görülmüştür. Uyuma güçlüğü, sürekli endişe yaşama, yorgunluk duygusu, sindirim bozukluğu gibi stres belirtileri ortaya çıkmaktadır. Bu belirtiler ile birlikte işten ayrılma düşüncesi, iş

yapmada isteksizlik, isabetsiz karar verme, işin kalitesinin düşmesi gibi stres sonucu oluşan davranışlar arasında olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür.

Özgan, Balkar ve Eşkil (2008, s. 341-345) Gaziantep Üniversitesi Kilis Muallim Rıfat Eğitim Fakültesinde okuyan 110 öğrenci ile bir araştırma yapmışlardır. Araştırmada öğrencilerin stresleri ile cinsiyet, yaş, ikamet yeri, gelir durumu, okuduğu bölüm, başarı düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi ve aynı zamanda sınıf ortamında strese sebep olan etkenlerin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmada öğrencilerin algıladıkları stresin, cinsiyete göre değişmekte olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmada kız öğrencilerin stres seviyelerinin, erkek öğrencilerin stres seviyelerinden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Ayrıca çalışmada stres ile öğrencilerin başarı durumları arasında anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür.

Turunç ve Çelik (2010, s. 183) yaptıkları araştırmalarında örgütsel destek ve iş stresinin özdeşleşme ve iş performansı üzerine etkilerini incelemişlerdir. Araştırma Ankara'da savunma sanayide faaliyet gösteren küçük işletmelerde çalışan 172 kişi üzerinde yapılmıştır. Örgütsel desteğin ve iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı olarak etkilediği belirlenmiştir.

Kaya ve Keskin (2010, s. 377-379) Erzurum'da bankacılık, eğitim ve diğer kurumlarda çalışan yöneticilerin yönetsel stres kaynakları ile strese yakınlık düzeylerini ve aralarındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırma 122 çalışanla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kamu kurumunda çalışan yöneticilerin stres düzeylerinin özel sektörde çalışan yöneticilerin stres düzeylerinden daha yüksek olduğu, erkeklerin kadınlara göre daha stresli olduğu belirtilmiştir. Evli yöneticilerin bekârlara göre daha strese yakın olduğu belirtilmiştir. Ayrıca 50 yaşın üstündeki yöneticilerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu ve yöneticilerin yaşları ilerledikçe stres düzeylerinin arttığı belirtilmektedir.

Karagül (2011, s. 73-84) Malatya adliyesinde çalışanların stres durumuyla ilgili adliyede çalışan 149 kişi ile araştırma yapmıştır. Çalışanların yaş, medeni durum, işteki çalışma süresi ve görev durumuna göre stres kaynaklarıyla ilgili düşünceleri farklılık göstermediğini belirtmektedir. Yetersiz maaş ve ücret dengesizliği, görev dağıtımındaki adaletsizlik, işyerinde mekân ve donanım yetersizliği, aşırı yazışma bürokrasinin oluşu, iş yükünün fazlalığı ve zamanın darlığı, aynı anda birden fazla amire karşı sorumlu olma en çok stres yaratan faktörler arasında yer almaktadır. Ayrıca

çalışmada stres yaratan durumu güvenilen biri ile konuşma, stres yaratan durumu düşünmemeye çalışma, boş verme, stres yaratan olayları olumlu yorumlayarak etkisini azaltmaya çalışmak ve olay veya durumun üstüne gitme stres ile baş etmede en çok kullanılan yöntemler olduğu belirtilmiştir.

Büte (2015, s. 176) çalışmasında nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişkiyle araştırmıştır. Araştırma Trabzon'daki aile işletmelerinde çalışan ve aile üyesi olmayan 130 yönetici ve çalışanla yapılmıştır. Akriba kayırmacılığı olarak da görülen nepotizmin sonucunda iş yerindeki adaletsiz başarı değerlendirmeleri, aile üyeleri lehine yapılan eşitsiz ücret dağılımı, adaletsiz ve dengesiz bir çalışma ortamının kişilerde stres yarattığı ve iş stresinin iş tatminini azalttığını belirtmiştir. Araştırmada nepotizmin iş tatmini üzerinde negatif yönde bir etkiye sahip olduğu aynı zamanda nepotizmin iş stresine güçlü bir şekilde etkilediği belirtilmiştir.

Turhan, Erol, Demirkol ve Özdemir (2018, s. 1491-1507) çalışmalarında örgütsel bağlılık, iş doyumu ve iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya Elazığ ilindeki ortaöğretim kurumlarında çalışan 390 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin yaş, kıdem ve çalışma sürelerinin stres üzerinde bir etkisi olmadığını ancak iş stresi ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasında düşük seviyede anlamlı ve negatif bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin kurumlarında yaşadıkları stres seviyesi arttığı zaman, örgüte olan bağlılıklarının ve iş doyumlarının azaldığı belirlenmiştir.

2.2.2. Örgütsel demokrasi ile ilgili yapılmış araştırmalar. Örgütsel demokrasi ile ilgili yapılmış çalışmalar aşağıda verilmiştir.

Kesen (2015, s. 550), örgütsel demokrasinin çalışanların performansına etkileri ile ilgili perakende firmalarındaki 174 çalışanla yaptığı araştırmasında, çalışanların performansını örgütsel demokrasinin boyutlarının pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediğini belirlemiştir. Örgütsel demokrasinin, çalışanların performansını arttırmada önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir.

Ataç ve Köse (2017, s. 124)'nin örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ile ilgili 387 çalışanla yaptığı araştırmada örgütsel demokrasi algısının cinsiyete göre değişmediği,

yöneticilerin çalışanlara göre daha yüksek örgütsel demokrasi algısına sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca yaş değişkeni göz önüne alındığında 20-34 yaş grubundakilerin, 35-55 yaş grubundakilere göre daha az demokratik algıya sahip oldukları görülmüştür. Eğitim değişkeninde ise lise mezunlarının örgütsel demokrasi algısının diğer lisans ve lisansüstü mezunlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür.

Geçkil, Akpınar ve Taş (2017, s. 657)' in hastanede çalışanların örgütsel demokrasi algı düzeylerinin iş tatmini düzeylerine etkisini incelemek amacıyla 405 üniversite çalışanı üzerinde yaptığı çalışmalarında erkeklerin örgütsel demokrasi algılarının Örgütsel Demokrasi Ölçeği 'nin adalet alt boyutu dışında kadınlara göre daha yüksek olduğunu belirlemiştir ($p<,05$). Erkeklerin örgütsel demokrasi algıları kadınlara göre daha yüksek iken kadınların adalet algıları erkeklere göre daha yüksektir. Çalışanların örgütsel demokrasi algısında cinsiyet, eğitim, medeni durum, meslekte ve kurumda çalışma süresi gibi farklı değişkenlere göre bakıldığında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Işık (2017, s. 1670)'ın kamu kurumlarındaki örgütsel demokrasi algısını belirlemek amacıyla Isparta İl Müdürlüğü'ndeki 32 İş-Kur çalışanıyla yaptığı çalışmada, cinsiyet, medeni durum ve statü ile örgütsel demokrasi algısı arasında herhangi bir ilişkiye rastlanmamıştır. Ancak örgütsel demokrasi algısı ile yaş ve çalışma süresi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır. Çalışanların yaşı ve çalışma süresi arttıkça örgütsel demokrasi algısının arttığı, eğitim düzeyi arttıkça demokrasi algılarının azaldığı görülmüştür. Örgütsel demokrasinin alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizine göre katılım ve adalet alt boyutu arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişkiye, katılım ve eşitlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiye, katılım ile hesap verilebilirlik alt boyutu arasında pozitif yönlü zayıf düzeyde anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır.

Çankaya (2018, s. 415-417) kamu hastanelerinde çalışanların örgütsel demokrasi algılarıyla iş tatmin seviyeleri ve örgütsel demokrasi algısının iş tatminini artırmadaki etkisini araştırmıştır. Araştırma 200 sağlık çalışanı ile yapılmıştır. Çalışmaya katılanların örgütsel demokrasi algısı cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, meslekte ve kurumda çalışma süresi gibi farklı değişkenlere göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmada erkek katılımcıların, kadın katılımcılara göre daha fazla örgütsel demokrasi algısına sahip oldukları belirtilmiştir. Çalışmada bekâr

Çalışanların evli çalışanlara göre, 21-30 yaş arası çalışanların 31-40 yaş arası çalışanlara göre, ön lisans mezunlarının lise mezunu çalışanlara göre, meslekteki çalışma süresi 1 ile 5 yıl arasında olanların 11-15 yıl arasında çalışanlara göre örgütsel demokrasi algılarının daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Çalışmada rgtsel demokrasini adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik boyutlarının iş tatminini anlamlı olarak pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, verilerin analiz süreci açıklanmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Isparta ili eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti, meslekteki görev süresi ve örgütsel demokrasi algıları ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma, ilişkisel tarama modelinin kullanıldığı betimsel bir çalışmadır.

Tarama modelleri, var olan bir durumu, olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan tarama modelidir. İlişkisel çözümlemede korelasyon türü ilişki ile karşılaştırma yolu ile elde edilen ilişkiler çözümleme yapılabilir. Korelasyon türü ilişkilerde değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, birlikte bir değişim varsa bunun nasıl olduğu öğrenilmeye çalışılır (Karasar, 2012, s. 77-82).

Araştırma, bu bilgiden hareketle hazırlanarak, Isparta ili eğitim kurumlarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin görev süresi ve örgütsel demokrasi algıları ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişki, korelasyon türü ilişki modeli çerçevesinde analiz edilmeye çalışılmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerinin, meslekteki görev sürelerinin ve örgütsel demokrasi algılarının iş stres düzeylerini anlamlı olarak yordayıp yordamadığı regresyon analizi ile incelenmeye çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 2018-2019 eğitim öğretim yılında Isparta merkezdeki kamu okullarında görev yapan toplam 3288 yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır (Tablo 1). Araştırmanın örneklem grubu basit küme örneklem yöntemiyle kümelенmiş okullar numaralandırılarak bir torbaya atılmış ve random (tesadüfi) olarak seçilerek belirlenmiştir. Araştırma kapsamındaki veri toplama çalışmaları ilgili kurumların onayı alındıktan sonra uygulanmaya başlanmıştır (Bkz. Ek-1). Araştırma sırasında soruları hatalı veya eksik dolduran 18 adet katılımcıya ait form ve regresyon analizi varsayımları testi esnasında uç değer olarak belirlenen 41 adet katılımcıya ait form araştırmanın dışında tutulmuştur. Buna bağlı olarak 272 erkek ve 350 kadın olmak üzere toplam 622 yönetici ve öğretmen araştırmanın örneklem gurubunu oluşturmaktadır.

Araştırma Isparta il merkezindeki 32 kamu okulunda görev yapan öğretmenlerle yapılmıştır. Araştırma için Isparta merkezde bulunan okullar ziyaret edilmiş, çalışma hakkında gerekli bilgiler verildikten sonra araştırmaya katılmayı kabul edenlere anket formu dağıtılmıştır. Katılımcılardan anket ile ilgili soruları olanların soruları cevaplandıktan sonra tüm katılımcıların anketi doldurması beklenmiştir. Bununla ilgili olarak Isparta merkezdeki kurum, öğretmen ve örneklem sayıları aşağıda gösterilmiştir (Tablo 1).

Tablo 1.

Isparta Merkezdeki Kurum, Öğretmen ve Örneklem Sayıları

Kurum	Kurum Sayısı	Öğretmen Sayısı	Örneklem Sayısı
Anaokulu	12	97	42
İlkokul	53	842	235
Ortaokul	44	1121	277
Lise	32	1228	68
Toplam	141	3288	622

Tablo 1’de görüldüğü gibi Isparta merkezde 12 anaokulu ve bu okullarda 97 öğretmen bulunmakta olup örneklem sayısı 42’dir. İlkokul olarak 53 okul ve 842 öğretmen bulunurken örneklem sayısı 235’dir. Ortaokul olarak 44 kurum 1121 öğretmen

bulunurken örneklem sayısı 277 kişidir. Lisede ise 32 kurum 1228 öğretmen bulunurken örneklem sayısı 68 kişidir. Isparta merkezdeki 141 kurumda 3288 yönetici ve öğretmen görev yaparken bunlardan 622 kişi araştırmanın örneklem grubunu oluşturmaktadır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004, s. 50)'a göre örneklem büyüklüğü $\alpha = ,05$ ve $\beta = ,05$ örnekleme hatası için 5000 kişilik evrende $p = ,5/q = ,5$ aralığında 357 kişi örneklem grubu olarak seçilebilir. Araştırma kapsamındaki evren 3288 kişiden oluşmakta olup örneklem grubunu 622 kişidir. Buna göre örneklemin evreni temsil etme gücüne sahip olduğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veriler toplanmadan önce katılımcılara, ölçeğin amacını ve içeriğini anlatan izin formlarının dağıtımı yapılarak bilgilendirme yapılmıştır. Daha sonra araştırmada kullanılmak üzere toplam üç bölümden meydana gelen ölçek katılımcılara dağıtılmıştır. Birinci bölümde araştırmaya katılanlara ait demografik bilgilerin toplandığı anket formu, ikinci bölümde katılımcıların iş stres düzeylerini ölçmek amacıyla geliştirilen iş stresi ölçeği ve son olarak üçüncü bölümde katılımcıların örgütsel demokrasi algılarını ölçmek üzere örgütsel demokrasi ölçeği kullanılarak veriler toplanmıştır.

3.3.1. İş stresi ölçeği. Öğretmen ve yöneticilerin iş streslerini ölçmek üzere House ve Rizzo (1972, s. 467-505) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006, s. 70) tarafından Türkçe'ye çevrilerek uygulanan iş stresi ölçeği (job stress scale) kullanılmıştır. Ölçek kullanılmadan önce gerekli izin alınmıştır (Bkz. Ek-2). Ölçek toplamda 7 maddeden oluşmakta olup, tek boyutlu bir ölçektir. Araştırmada veriler 5'li likert ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Katılımcıların ankette belirtilen ifadelere ne derecede katıldığını belirlemek maksadı ile katılımcılara "1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum" seçenekleri sunulmuş veriler elde edilmiştir.

Bu ölçek, çalışanların işinden kaynaklanan yaşadığı strese ilişkin psikolojik ve ayrıca psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Aynı zamanda ölçek, çalışanların iş hayatında yaşadığı stresin, zihinlerini ne kadar meşgul ettiğini, kendilerini geceleri ne

derece uykusuz bıraktığını belirlemek amacıyla düzenlenmiştir. İş stresi düzeyini ölçmek için kullanılan ölçeğin, Efeoğlu (2006, s. 74) tarafından Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,837 olarak elde edilmiş, ölçeğin güvenilirliğinin kabul gördüğü ölçüt olarak ($\alpha > ,60$) değeri esas alınmıştır. Bu araştırmada ise Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,868 olarak hesaplanarak ölçeğin tüm maddelerinin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

3.3.2. İş stresi doğrulayıcı faktör analizi. Değişkenlerle faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek, değişkenlerin hangi faktörlerin altında olduğunu, modeli açıklamakta faktörlerin yeterli olup olmadığını belirlemek için kullanılan Doğrulayıcı Faktör Analizi (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010, s. 282) sonucunda İş Stresi Ölçeğinin maddelerine ilişkin elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2.

İş Stresi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

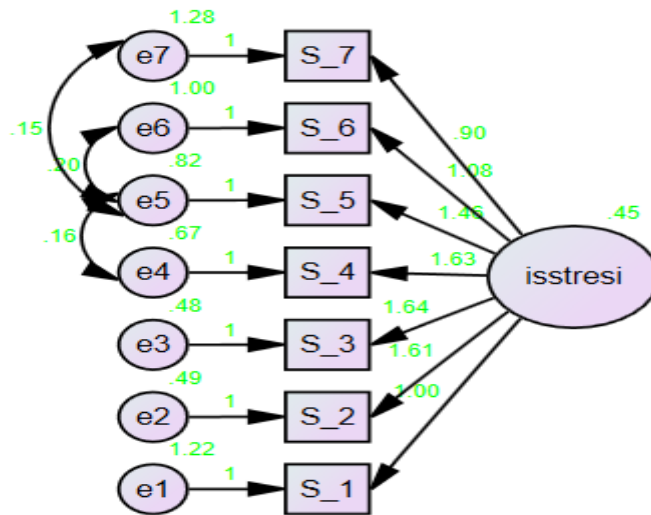
χ^2	Sd	p	χ^2 /sd	RMSEA	GFI	CFI	NFI
24,237	11	,000	2,203	,043	,989	,994	,989

Tablo 2’de görüldüğü gibi Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda Ki-kare değeri $\chi^2=24,237$ (serbestlik derecesi $Sd=11$) olarak bulunmuştur. Ancak χ^2 tek başına değil de, serbestlik derecesi (Sd) ile oranlanarak değerlendirilir (Çokluk vd., 2010, s. 307). Yukarıda Tablo 2’de görüldüğü gibi $\chi^2= 24,237$ ve $Sd=11$ ’dir. Bu değerler birbirine oranlandığı zaman χ^2 /sd oranının 2,203 olduğu görülmektedir. Örnekte χ^2 /sd oranının 3’ün altında olması mükemmel uyum olduğunu, 5’in altında olmasının ise orta düzeyde uyum olduğunu göstermektedir (Hooper, Coughlan ve Mullan, 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 307). Bu çerçevede yapılan analiz için χ^2 /sd uyum değerinin mükemmel uyum değeri verdiği ifade edilebilir.

Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (RMSEA), bilinmeyen ancak optimal olarak seçilmiş parametre tahminleri ile modelin popülasyon kovaryans matrisine ne kadar uyduğunu anlatan bir indekstir (Hooper vd., 2008, s. 54). RMSEA değeri 0 ile 1 arasında yer almakta olup bu değer 0 olması mükemmel uyuma işaret eder. Modeldeki $,00 \leq RMSEA \leq ,05$ arasındaki değer mükemmel uyum ölçütünü, $,05 \leq RMSEA \leq ,08$ arasındaki değer ise iyi uyum ölçütünü göstermektedir (Hooper vd., 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 271). Ölçeğin RMSEA değerinin ,043 olduğu görülmekte olup bu değer modelin mükemmel uyum ölçütünde olduğunu göstermektedir.

Doğrulamalı Faktör Analizinde Uyum İyiliği İndeksi (GFI) değeri modelin örnekleme kovaryansı ne oranda ölçtüğünü belirtir. GFI ve Düzenlenmiş İyilik Uyum İndeksi (AGFI) değerleri 0 ile 1 arasında değer alır. Modeldeki $,95 \leq GFI \leq 1,00$ arasındaki değer mükemmel uyum ölçütünü, $,90 \leq GFI \leq ,95$ arasındaki değer ise kabul edilebilir uyum ölçütü olduğunu gösterir (Hooper vd., 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 271). Ölçeğin GFI değerinin ,989 olduğu görülmekte olup bu değer modelin mükemmel uyum ölçütünde olduğunu göstermektedir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), örnek büyüklüğü küçükken bile iyi performans gösteren bir indekstir. CFI istatistik aralığı bakımından değerler ,0 ile 1 arasında değişir ve 1'e yakın değerler iyi uyum gösterir (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Muller, 2003, s. 42; Hooper vd., 2008, s. 55). Araştırmada kullanılan ölçeğin CFI değeri ,994 ve Normlaştırılmış Uyum İndeksi (NFI) değerinin ,989 olduğu görülmekte olup bu değer modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. İş stresi ölçeğine ait doğrulamalı faktör analizi Şekil 4' te gösterilmiştir.



Şekil 4. İş stresi ölçeği DFA diyagramı

Şekil 4’ te görüldüğü gibi standardize edilmiş değerler kontrol edildiğinde iş stresi faktörü ile değişkenler arasında ,90-1,64 aralığında değişen standardize edilmiş değerler olduğu gözlenmiştir.

3.3.3. Örgütsel demokrasi ölçeği. Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel demokrasi algılarını ölçmek üzere Geçkil ve Tikici (2015, s. 77-78) tarafından geliştirilen örgütsel demokrasi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek kullanılmadan önce gerekli izin alınmıştır (Bkz. Ek-3). Ölçek toplamda 28 maddeden oluşmakta olup, beş boyuttan meydana gelmektedir.

Araştırmada veriler 5’li likert ölçeği kullanılarak elde edilmiştir. Katılımcıların, ankette belirtilen ifadelerle ne derecede katıldığını belirlemek amacıyla ile “1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum” seçenekleri sunularak veriler elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğe ait puanların yüksek olması, katılımcılara ait örgütsel demokrasi algısının yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeğin 1.-8. maddeleri arasındaki 8 ifade örgütsel demokrasi algısının katılım boyutunu, 9.-14 maddeleri arasındaki 6 ifade şeffaflık boyutunu, 15.-19. maddeleri arasındaki 5 ifade

adalet boyutunu, 20.-25. maddeleri arasındaki 6 ifade eşitlik boyutunu, 26.-28. maddeleri arasındaki 3 ifade hesap verebilirlik boyutunu ölçmeye yöneliktir (Geçkil ve Tikici, 2015, s. 61-62). Ölçeğin 21. ve 23. maddelerine ait ifadelerin ters ifade olması nedeniyle analiz yapmadan önce bu maddelerin değerleri programda ters puanlama yapılarak hesaplanmıştır.

Öğretmen ve yöneticilerin örgütsel demokrasi algılarını ölçmek için kullanılan ölçeğin toplam Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,954 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin 1. faktörü olan örgütsel demokrasi algısının katılım boyutu için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,908 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin 2. faktörü olan örgütsel demokrasi algısının şeffaflık boyutu için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,906, ölçeğin 3. faktörü olan örgütsel demokrasi algısının adalet boyutu için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,856, ölçeğin 4. faktörü olan örgütsel demokrasi algısının eşitlik boyutu için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,707 ve ölçeğin 5. faktörü olan örgütsel demokrasi algısının hesap verebilirlik boyutu için Cronbach alpha güvenilirlik katsayısı ,851 olarak tespit edilmiştir.

3.3.4. Örgütsel demokrasi ölçeği doğrulayıcı faktör analizi. Sosyal bilimler ve davranış bilimleri alanlarında yapılan çalışmalar sıklıkla gözlenemeyen kuramsal yapılarla ilgilidir. Araştırmalarda doğrudan gözlenemeyen soyut olgular, gizil değişken ya da faktör olarak belirtilir. Gizil değişken gözlenemeyen bir değişken olmakla beraber gözlenen değişkenleri etkileyen ve aralarındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan bir değişkendir (Çokluk vd., 2010, s. 257-258).

Araştırmalarda oluşturulan modelin uyumunun değerlendirilmesinde en yaygın olarak kullanılan istatistik test Ki-Kare (χ^2) testidir. Model uyum değerlendirmelerindeki χ^2 değeri, modeli mutlak olarak kabul eder veya modeli reddeder. Ki-kare istatistiğinin özünde bir istatistiksel anlamlılık testi olması nedeniyle bu test örneklem büyüklüğüne duyarlıdır. Bu, Ki-kare istatistiğinin büyük örnekler kullanıldığında neredeyse her zaman modeli reddettiği anlamına gelir. Doğrulayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün 200 ya da daha az olması χ^2 değerinin küçülmesine ve modelin uyumunun artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle alandaki kuramcılar RMSEA, GFI, CFI gibi yeni uyum değerleri geliştirmişlerdir (Schermelleh-Engel vd., 2003, s. 31; Hooper vd., 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 268). Doğrulayıcı Faktör Analizi,

değişkenlerle faktörler arasındaki ilişkiyi belirlemek, değişkenlerin hangi faktörlerin altında olduğunu, modeli açıklamakta faktörlerin yeterli olup olmadığını belirlemek için kullanılır (Çokluk vd., 2010, s. 282). DFA sonucunda Örgütsel Demokrasi Ölçeği'nin maddelerine ilişkin elde edilen uyum iyiliği değerleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3.

Örgütsel Demokrasi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2	Sd	p	χ^2 /sd	RMSEA	GFI	CFI	NFI
967,543	333	,000	2,906	,053	,905	,956	,935

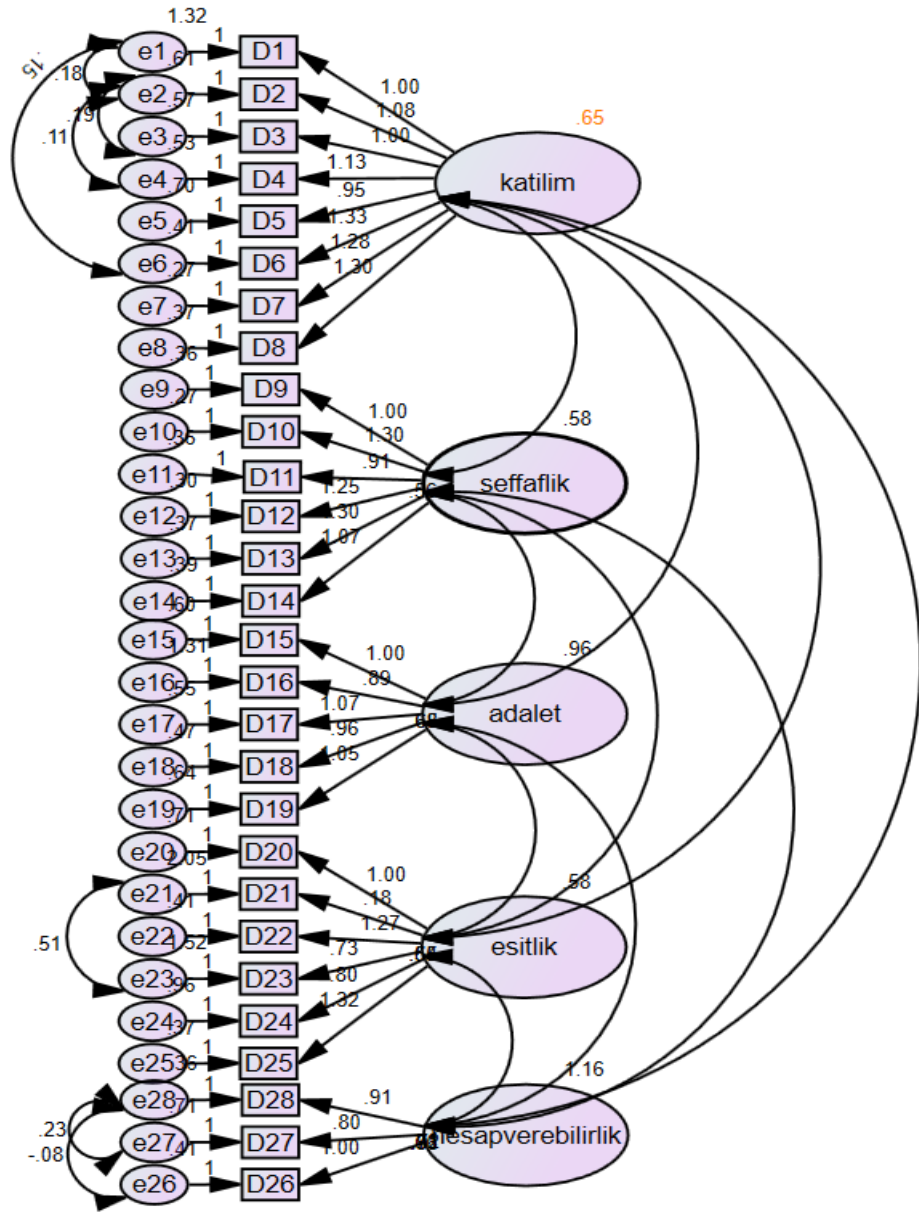
Tablo 3'te görüldüğü gibi Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucunda Ki-kare değeri $\chi^2=967,543$ (serbestlik derecesi- $Sd=333$) olarak bulunmuştur. Ancak χ^2 tek başına değil de serbestlik derecesi (Sd) ile oranlanarak değerlendirilir (Çokluk vd., 2010, s. 307). Yukarıda Tablo 2'te görüldüğü gibi $\chi^2=967,543$ ve $Sd=333$ 'tür. Bu değerler birbirine oranlandığı zaman χ^2 /sd oranının 2,906 ($967,543 / 333 = 2,906$) olduğu görülmektedir. Örneklemde χ^2 /sd oranının 3'ün altında olması mükemmel uyum olduğunu, 5'in altında olması ise orta düzeyde uyum olduğunu göstermektedir (Hooper vd., 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 307). Bu çerçevede yapılan analiz için χ^2 /sd uyum değerinin mükemmel uyum değeri verdiği ifade edilebilir.

RMSEA, bilinmeyen ancak optimal olarak seçilmiş parametre tahminleri ile modelin popülasyon kovaryans matrisine ne kadar uyduğunu anlatan bir indekstir (Hooper vd. 2008, s. 54). RMSEA değeri 0 ile 1 arasında yer almakta olup bu değer 0 olması mükemmel uyuma işaret eder. Doksanlı yılların başına kadar ,05 ila ,10 aralığında bir RMSEA değeri adil bir uyum göstergesi olarak kabul edilirken, ,10'un üzerindeki değerler zayıf uyumu göstergesi olarak kabul edildi. Daha sonra ,08 ila ,10 arasında bir RMSEA değerinin vasat bir uyum sağladığı ve ,08'in altında iyi bir uyum gösterdiği düşünüldü. Bununla birlikte, daha yakın zamanlarda, alandaki yetkililer ,06'ya yakın bir kesme değeri veya ,07 katı bir üst sınır değerini kabul etmeye başladılar. Genellikle uygun bir modelde RMSEA değerinin alt sınırının 0'a yakın olması gerekirken üst sınırının ,08'den az olması gerekir. Modeldeki $,00 \leq RMSEA \leq ,05$ arasındaki değer

mükemmel uyum ölçütünü, $,05 \leq RMSEA \leq ,08$ arasındaki değer ise iyi uyum ölçütünü göstermektedir (Hooper vd., 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 271). Ölçeğin RMSEA değerinin ,053 olduğu görülmekte olup bu değer modelin iyi uyum ölçütünde olduğunu göstermektedir.

Doğrulamalı Faktör Analizinde GFI değeri modelin örneklemedeki kovaryansı ne oranda ölçtüğünü belirtir. GFI ve AGFI değerleri 0 ile 1 arasında değer alır. Modeldeki $,95 \leq GFI \leq 1,00$ arasındaki değer mükemmel uyum ölçütünü, $,90 \leq GFI \leq ,95$ arasındaki değer ise kabul edilebilir uyum ölçütü olduğunu gösterir (Hooper vd., 2008, s. 54; Çokluk vd., 2010, s. 271). Ölçeğin GFI değerinin ,905 olduğu görülmekte olup bu değer modelin kabul edilebilir uyum ölçütünde olduğunu göstermektedir.

Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), NFI'nın gözden geçirilmiş bir şeklidir ve örnek büyüklüğü küçükken bile iyi performans gösteren bir indekstir. Örneklem büyüklüğünden en az etkilenen önlemlerden biri olması nedeniyle en popüler raporlanan uyum indekslerinden biridir. NFI gibi, bu istatistik tüm gizli değişkenlerin ilişkisiz olduğunu ve örnek kovaryans matrisini bu boş modelle karşılaştırdığını varsayar. NFI de olduğu gibi, bu istatistik aralığı için değerler ,0 ile 1,0 arasında değişir ve 1,0'a yakın değerler iyi uyum gösterir (Schermele-Engel vd., 2003, s. 42; Hooper vd., 2008, s. 55). Araştırmada kullanılan ölçeğin CFI değeri ,956 ve NFI değerinin ,935 olduğu görülmekte olup bu değer modelin iyi uyum değerlerine sahip olduğunu göstermektedir. Örgütsel demokrasi ölçeğine ait doğrulamalı faktör analizi Şekil 5' te gösterilmiştir.



Şekil 5. Örgütsel demokrasi ölçeği DFA diyagramı

Şekil 5' te görüldüğü gibi standardize edilmiş değerler kontrol edildiğinde katılım faktörü ile değişkenler arasında ,95-1,33 aralığında değişen standardize edilmiş değerler olduğu gözlenmiştir. Şeffaflık faktörü ile değişkenler arasında ,91-1,30 aralığında değerler görülmektedir. Adalet faktörü ile değişkenler arasında ,89 ile 1,0 aralığında değerler görülürken, eşitlik faktörü ile değişkenler arasında ,18-1,32, hesap verabilirlik faktörü ile değişkenler arasında ,80-1,00 aralığında değişen standardize edilmiş değerler olduğu görülmektedir.

3.4. Verilerin Analizi

Anket tekniği kullanılarak elde edilen veriler İstatistiki Sosyal Bilimler Paketi 22 “Statistical Packages for the Social Science, SPSS” programına aktarıldıktan sonra sonuçlar, analiz edilmeye ve yorumlanmaya çalışılmıştır. Aynı zamanda iş stresi ölçeğinin ve örgütsel demokrasi ölçeğinin doğrulayıcı faktör analizleri Amos programı aracılığı ile yapılmıştır. Araştırmada, frekans analizleri, güvenilirlik analizleri (Cronbach Alpha), aritmetik ortalama ve standart sapma, korelasyon analizi, regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmaya katılan yönetici ve öğretmenlerin tanımlayıcı kişisel bilgilerini ortaya koymak amacıyla her grup için betimsel istatistik yönteminden faydalanılmıştır. Bu maksatla frekans (n), yüzde hesaplamaları, standart sapma (Sd), standart hata (Se), çarpıklık ve basıklık değerleri verilerek sonuçlar özetlenmeye çalışılmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin iş stresiyle ilgili çalışmaya 622 kişi katılmış olup, çalışmanın genel ortalama puanı 2,63, standart sapması ,94 olarak bulunmuştur. İş stres düzeyleri ile ilgili tanımlayıcı istatistik Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4.

Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stres Düzeyleri ile İlgili Tanımlayıcı İstatistik

	n	%	\bar{x}	Sd	Se	Çarpıklık	Basıklık
	622		2,63	,94	,03	,25	-,72
<u>Cinsiyet</u>							
Erkek	272	43,7	2,84	,93	,05	,11	-,69
Kadın	350	56,3	2,46	,92	,04	,38	-,65
<u>Medeni Durum</u>							
Evli	581	93,4	2,64	,95	,03	,23	-,72
Bekâr	41	6,6	2,45	,92	,14	,60	-,44
<u>Öğrenim Durumu</u>							
<u>Eğitim</u>							
Enstitüsü	16	2,6	2,70	1,13	,28	,40	-,52
<u>Lisans</u>							
Tamamlama	35	5,6	2,57	1,01	,17	,32	-,84
Lisans	512	82,3	2,60	,94	,04	,26	-,71
<u>Yüksek</u>							
Lisans	59	9,5	2,86	,91	,11	,15	-,69
<u>Görev Süresi</u>							
1-10	147	23,6	2,39	,93	,07	,39	-,63
11-20	264	42,4	2,75	,96	,05	,22	-,71
21-30	163	26,2	2,69	,93	,07	,12	-,92
31+	48	7,8	2,44	,83	,12	,50	,09
<u>Çalıştığı Kurum</u>							
Anaokulu	42	6,8	2,60	,91	,14	,52	-,24
İlkokul	235	37,8	2,62	,98	,06	,29	-,72
Ortaokul	277	44,5	2,63	,94	,05	,21	-,73
Lise	68	10,9	2,65	,89	,10	,14	-,97
<u>Görevi</u>							
Yönetici	71	11,4	2,94	,93	,11	,07	-,74
Öğretmen	551	88,6	2,59	,94	,04	,28	-,70

Tablo 4 Devamı

	n	%	\bar{x}	Sd	Se	Çarpıklık	Basıklık
<u>Yöneticilik Kıdemi</u>							
1-5	36	50,7	2,92	,95	,15	-,07	-,70
6-10	10	14,1	2,97	,86	,27	,03	-,96
11-15	11	15,5	2,53	,76	,23	,18	-,74
16-20	5	7,0	3,82	1,05	,47	-,38	-2,85
21+	9	12,7	3,04	,92	,30	-,10	-,91
<u>Demokrasi Seminerine Katılma</u>							
Evet	76	12,2	2,73	,94	,10	,18	-,83
Hayır	546	87,8	2,61	,95	,04	,26	-,70

Tablo 4’de görüldüğü gibi çalışmaya katılanların yüzde 43,7’si erkek ($n=272$), yüzde 56,3’ü kadındır ($n=350$). Erkeklerin iş stresine yönelik tutumlarının ortalaması 2,84, standart sapması ,93 iken kadınların ortalaması 2,46, standart sapması ,92’dir. Katılımcıların yüzde 93,4’ü evli ($n=581$), yüzde 6,6’sı bekârdır ($n=41$). Ortalama puanlar çalışmaya katılanların medeni durumuna göre kontrol edildiğinde evli katılımcıların ortalama puanı 2,64 ($Sd=.95$), bekâr katılımcıların ortalama puanı 2,45 ($Sd=.92$)’dir. Katılımcıların yüzde 2,6’sı eğitim enstitüsü ($n=16$), yüzde 5,6’sı lisans tamamlama ($n=35$), yüzde 82,3’ü lisans ($n=512$), yüzde 9,5’i yüksek lisans ($n=59$) öğrenimini tamamlamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumuna göre ortalama puanlar ve standart sapma kontrol edildiğinde, eğitim enstitüsü mezunu katılımcıların ortalama puanı 2,70 ($Sd=1,13$), lisans tamamlama yapan katılımcıların ortalama puanı 2,57 ($Sd=1,01$), lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı 2,60 ($Sd=.94$), yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı 2,86 ($Sd=.91$) olarak bulunmuştur. Katılımcıların meslekteki görev sürelerine bakıldığında yüzde 23,6’sı 1-10 yıl arası ($n=147$), yüzde 42,4’ü 11-20 yıl arası ($n=264$), yüzde 26,2’si 21-30 yıl arası ($n=163$), yüzde 7,8’i 31 yıl ve üzeri ($n=48$) hizmeti bulunmaktadır. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanları görev süresine göre incelendiğinde 1 ile 10 yıl arası görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 2,39 ($Sd=.93$), 11 ile 20 yıl arası görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 2,75 ($Sd=.96$), 21 ile 30 yıl arası

görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 2,69 ($Sd=,93$), 31 yıl ve üzeri görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 2,44 ($Sd=,83$) olarak bulunmuştur. Tablo 4’de görüldüğü gibi katılımcıların yüzde 6,8’i anaokulunda ($n=42$), yüzde 37,8’i ilkokulda ($n=235$), yüzde 44,5’i ortaokulda ($n=277$), yüzde 10,9’u lisede ($n=68$) çalışmaktadır. Anaokulunda çalışan yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanı 2,60 ($Sd=,91$), ilkokulda çalışanların ortalama puanı 2,62 ($Sd=,98$), ortaokulda çalışanların ortalama puanı 2,63 ($Sd=,94$), lisede çalışanların ortalama puanı 2,65 ($Sd=,89$) olarak bulunmuştur. Katılımcıların yüzde 11,4’ü okullarında yöneticilik yaparken ($n=71$) yüzde 88,6’sı öğretmen olarak görev yapmaktadır ($n=551$). Çalışmaya katılan yöneticilerin ortalama puanı 2,94 ($Sd=,93$), öğretmenlerin ise ortalama puanı 2,59 ($Sd=,94$)’dur. Yöneticilerin yüzde 50,7’si 1-5 yıl arası ($n=36$), yüzde 14,1’i 6-10 yıl arası ($n=10$), yüzde 15,5’i 11-15 yıl arası ($n=11$), yüzde 7’si 16-20 yıl arası ($n=5$), yüzde 12,7’si 21 yıl üzeri ($n=9$) idareci olarak çalışmaktadırlar. 1 ile 5 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip katılımcıların ortalama puanı 2,92 ($Sd=,95$), 6 ile 10 yıl arası yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 2,97 ($Sd=,86$), 11 ile 15 yıl arası yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 2,53 ($Sd=,76$), 16 ile 20 yıl arası yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 3,82 ($Sd=1,05$), 21 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 3,04 ($Sd=,92$) olarak bulunmuştur. Katılımcıların yüzde 12,2’si demokrasi ile ilgili bir seminare/kursa katılırken ($n=76$) yüzde 87,8’i demokrasi ile ilgili bir seminare/kursa katılmamıştır ($n=546$). Demokrasi ile ilgili herhangi bir seminare/kursa katılan yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanının 2,73 ($Sd=,94$), demokrasi ile ilgili herhangi bir seminare/kursa katılmayan yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanının 2,61 ($Sd=,95$) olduğu görülmüştür.

Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ilgili çalışmaya 622 kişi katılmış olup, çalışmanın genel ortalama puanı 3,90, standart sapması ,65 olarak bulunmuştur. Demokratik tutumlarla ilgili tanımlayıcı istatistik Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5.

Yönetici ve Öğretmenlerin Demokratik Tutumlarıyla İlgili Tanımlayıcı İstatistik

	n	%	\bar{x}	Sd	Se	Çarpıklık	Basıklık
	622		3,90	,65	,02	-,24	-,86
<u>Cinsiyet</u>							
Erkek	272	43,7	3,86	,69	,04	-,19	-,96
Kadın	350	56,3	3,93	,63	,03	-,26	-,79
<u>Medeni Durum</u>							
Evli	581	93,4	3,89	,65	,02	-,23	-,85
Bekâr	41	6,6	3,98	,65	,10	-,27	-1,10
<u>Öğrenim Durumu</u>							
<u>Eğitim</u>							
Enstitüsü	16	2,6	3,62	,70	,17	,09	-1,07
<u>Lisans</u>							
Tamamlama	35	5,6	3,83	,61	,10	,27	-1,00
Lisans	512	82,3	3,92	,66	,02	-,29	-,84
<u>Yüksek</u>							
Lisans	59	9,5	3,85	,64	,08	-,14	-,69
<u>Görev Süresi</u>							
1-10	147	23,6	3,88	,58	,04	-,22	-,64
11-20	264	42,4	3,92	,68	,04	-,28	-1,02
21-30	163	26,2	3,87	,68	,05	-,19	-,77
31+	48	7,8	3,91	,64	,09	-,23	-,93
<u>Çalıştığı Kurum</u>							
Anaokulu	42	6,8	3,93	,61	,09	-,32	-,85
İlkokul	235	37,8	3,94	,66	,04	-,36	-,70
Ortaokul	277	44,5	3,87	,66	,04	-,18	-,86
Lise	68	10,9	3,84	,65	,07	,03	-1,23
<u>Görevi</u>							
Yönetici	71	11,4	4,21	,59	,07	-,85	-,02
Öğretmen	551	88,6	3,86	,65	,02	-,17	-,86

Tablo 5 Devamı

	n	%	\bar{x}	Sd	Se	Çarpıklık	Basıklık
Yöneticilik Kıdemi							
1-5	36	50,7	4.08	,58	,09	-,87	-,00
6-10	10	14,1	4.47	,39	,12	-,82	-,58
11-15	11	15,5	4.03	,75	,22	-,35	-1,12
16-20	5	7,0	4.31	,69	,30	-,42	-3,08
21+	9	12,7	4.57	,34	,11	-1,01	-,90
Demokrasi Seminerine Katılma							
Evet	76	12,2	4,06	,66	,07	-,45	-,93
Hayır	546	87,8	3,88	,65	,02	-,21	-,84

Tablo 5'te görüldüğü gibi çalışmaya katılanların yüzde 43,7'si erkek ($n=272$), yüzde 56,3'ü kadındır ($n=350$). Çalışmaya katılan erkeklerin demokratik algılarının ortalaması 3,86 ($Sd=,69$) iken kadınların demokratik algılarının ortalaması 3,93 ($Sd=,63$)'tür. Katılımcıların yüzde 93,4'ü evli ($n=581$), yüzde 6,6'sı bekârdır ($n=41$). Demokratik algıya yönelik ortalama puanlar çalışmaya katılanların medeni durumuna göre kontrol edildiğinde evli katılımcıların ortalama puanı 3,89 ($Sd=,65$), bekâr katılımcıların ortalama puanı 3,98 ($Sd=,65$)'dir. Katılımcıların yüzde 2,6'sı eğitim enstitüsü ($n=16$), yüzde 5,6'sı lisans tamamlama ($n=35$), yüzde 82,3'ü lisans ($n=512$), yüzde 9,5'i yüksek lisans ($n=59$) öğrenimini tamamlamıştır. Yönetici ve öğretmenlerin öğrenim durumuna göre ortalama puanlar ve standart sapma kontrol edildiğinde, eğitim enstitüsü mezunu katılımcıların ortalama puanı 3,62 ($Sd=,70$), lisans tamamlama yapan katılımcıların ortalama puanı 3,83 ($Sd=,61$), lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı 3,92 ($Sd=,66$), yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalama puanı 3,85 ($Sd=,64$) olarak bulunmuştur. Katılımcıların meslekteki görev sürelerine bakıldığında yüzde 23,6'sı 1-10 yıl arası ($n=147$), yüzde 42,4'ü 11-20 yıl arası ($n=264$), yüzde 26,2'si 21-30 yıl arası ($n=163$), yüzde 7,8'si 31 yıl ve üzeri ($n=48$) hizmeti bulunmaktadır. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin demokratik algılarına yönelik ortalama puanları görev süresine göre incelendiğinde 1 ile 10 yıl arası görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 3,88 ($Sd=,58$), 11 ile 20 yıl arası görev süresi

olan katılımcıların ortalama puanı 3,92 ($Sd=,68$), 21 ile 30 yıl arası görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 3,87 ($Sd=,68$), 31 yıl ve üzeri görev süresi olan katılımcıların ortalama puanı 3,91 ($Sd=,64$) olarak bulunmuştur. Tablo 5’de görüldüğü gibi katılımcıların yüzde 6,8’i anaokulunda ($n=42$), yüzde 37,8’i ilkokulda ($n=235$), yüzde 44,5’i ortaokulda ($n=277$), yüzde 10,9’u lisede ($n=68$) çalışmaktadır. Anaokulunda çalışan yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanı 3,93 ($Sd=,61$), ilkokulda çalışanların ortalama puanı 3,94 ($Sd=,66$), ortaokulda çalışanların ortalama puanı 3,87 ($Sd=,66$), lisede çalışanların ortalama puanı 3,84 ($Sd=,65$) olarak bulunmuştur. Katılımcıların yüzde 11,4’ü okullarında yöneticilik yaparken ($n=71$) yüzde 88,6’sı öğretmen olarak görev yapmaktadır ($n=551$). Çalışmaya katılan yöneticilerin ortalama puanı 4,21 ($Sd=,59$), öğretmenlerin ise ortalama puanı 3,86 ($Sd=,65$)’dır. Yöneticilerin yüzde 50,7’si 1-5 yıl arası ($n=36$), yüzde 14,1’i 6-10 yıl arası ($n=10$), yüzde 15,5’i 11-15 yıl arası ($n=11$), yüzde 7’si 16-20 yıl arası ($n=5$), yüzde 12,7’si 21 yıl üzeri ($n=9$) idareci olarak çalışmaktadırlar. 1 ile 5 yıl arası yöneticilik kıdemine sahip katılımcıların ortalama puanı 4,08 ($Sd=,58$), 6 ile 10 yıl arası yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 4,47 ($Sd=,39$), 11 ile 15 yıl arası yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 4,03 ($Sd=,75$), 16 ile 20 yıl arası yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 4,31 ($Sd=,69$), 21 yıl ve üzeri yöneticilik kıdemi olan katılımcıların ortalama puanı 4,57 ($Sd=,34$) olarak bulunmuştur. Katılımcıların yüzde 12,2’si demokrasi ile ilgili bir seminere/kursa katılırken ($n=76$) yüzde 87,8’i demokrasi ile ilgili bir seminere/kursa katılmamıştır ($n=546$). Demokrasi ile ilgili herhangi bir seminere/kursa katılan yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanının 4,06 ($Sd=,66$), demokrasi ile ilgili herhangi bir seminere/kursa katılmayan yönetici ve öğretmenlerin ortalama puanının 3,88 ($Sd=,65$) olduğu görülmüştür.

3.5. Regresyon Analizi

Araştırmanın alt problemlerinden olan yönetici ve öğretmenlerin cinsiyeti ve meslekteki görev süresi, iş stres düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır? sorusu ve yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamakta mıdır? sorularına cevap verebilmek için regresyon analizine karar verilmiştir. Ancak parametrik bir test olan regresyon analizine devam edebilmek için

öncelikli olarak bir takım varsayımların test edilmesi gerekmektedir (Field, 2009, s. 133).

3.5.1. Regresyon analizi varsayımları. Elde edilen verilerden geçerli sonuçlar elde edebilmek için verilerin kaliteli olması gerekmektedir. Veriler ne kadar nitelikli ise araştırmadan elde edilecek sonuçlar o kadar geçerli ve güvenilir olacaktır (Çokluk vd., 2010, s. 9). Regresyon analizini yapabilmek için öncelikli olarak veriler arasında sıra dışı örneklem olmaması, verilerin normal dağılım göstermesi, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin doğrusal ilişki içinde olması, hata varsayımlarının normal dağılım göstermesi, verilerin homojen dağılım göstermesi ayrıca çoklu ortak bağlantı probleminin olmaması ve otokorelasyon probleminin olmaması gerekmektedir. Normallik varsayımı değişkenlerin normallik, doğrusallık ve homojenliklerinin incelenmesi yoluyla kontrol edilebilir (Tabachnick ve Fidell, 2014, s. 112). Yapılacak analizlerden geçerli ve güvenilir sonuçlar elde etmek için bu sayıtların incelenmesinin daha doğru olacağı düşünülmüştür. Aşağıda bu varsayımların kontrolüne dair test sonuçları verilmiştir.

3.5.1.1. Stradışı veri (uç değerler). Alışılmış değerlerin dışında olan değerler ya da dağılımın uçlarında bulunan katılımcılar uç değerler olarak belirtilir. Uç değerler yapılan istatistik testlerinin sonuçlarını bozabilir. Birçok istatistiksel test, ortalamadan olan sapmaların karesine bağlıdır. Eğer bir gözlem, ortalama dağılımdan çok uzak ise sapma değeri büyüyecek ve sapma değerinin karesinin alınması daha da büyümesine sebep olacaktır. Uç değerler istatistiksel testlerin sonucu üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir (Çokluk vd., 2010, s. 12). Belirtilen nedenlerden dolayı çalışmada uç değerlerin incelenmesi gerekir. Hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlere dair kutu grafiğinden (box plots) yararlanarak 41 adet uç değerler tespit edilmiştir. Uç değerlerin incelenmesi sonucunda bunların özel bir yapı sergilemedikleri görülmüş olup araştırmadan çıkarılmasına karar verilmiştir (Bkz. Ek-4, Boxplot Grafiği).

3.5.1.2. Normal dağılım. Verilerin normal dağılım sergileyip sergilemedikleri Kolmogorov-Smirnov ile test edilmiştir. Test sonucunda verilerin normal dağılım göstermedikleri görülmüştür ($p < ,05$). Ancak bu testler örneklem büyüklüğünden oldukça çabuk etkilenmektedir. Bu yüzden çarpıklık ve basıklık değerleri de kontrol edilmiştir.

Çarpıklık ve basıklık değerleri normal dağılımda sıfır olmalıdır. Pozitif çarpıklık değerleri dağılımın bir miktar solunda toplanırken negatif değerler sağda toplanma gösterir. Pozitif basıklık değeri sivri bir dağılım gösterirken negatif basıklık değeri düz bir dağılım gösterir (Field, 2009, s. 138) Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +3, -3 arasında olduğu gözlenmiştir. Bu değerlerin +3, -3 aralığında olması dağılımın normalden aşırı sapma göstermediği anlamına gelebilir (Kline, 2011, s. 62). Bu haliyle verilerin normal dağılıma yakın olduğu söylenebilir (Tablo 4-5). Bununla beraber histogram grafikleri görsel olarak kontrol edilmiş, verilerin yaklaşık olarak normal dağılıma yakın olduğu gözlenmiştir (Bkz. Ek-5, Histogram Grafiği).

3.5.1.3. Doğrusal ilişki. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin birbirleriyle doğrusal ilişki içerisinde olması gerekir. Bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin doğrusallığı saçılım grafiği aracılığıyla kontrol edilmiştir. Yapılan inceleme neticesinde verilerin genel olarak doğrusal bir ilişki içerisinde olduğu ya da bunun haricinde herhangi bir ilişki sergilemediği görülmektedir (Bkz. Ek-6, Saçılım Grafiği).

3.5.1.4. Hata varyanslarının normal dağılımı. P-P plotlar aracılığıyla hata varyanslarının normal dağılım sergileyip sergilemedikleri kontrol edilmiştir. Hata varyanslarının normale yakın dağıldığı görülmüştür (Bkz. Ek-7, P-P Plot Grafiği).

3.5.1.5. Eş varyanslılık (homojenlik). Eş varyanslılık (homojenlik), varyansın homojen dağılım sergileyip sergilemedikleri saçılma diyagramı ile incelenmiştir. Eğer analiz sonrasında saçılım diyagramında dağılımlar elips şeklinde ise, çok değişkenli normalliğin ve aynı zamanda doğrusallığın sağlandığı söylenebilir (Çokluk vd., 2010, s. 29). Görüleceği üzere heterojen bir dağılım söz konusu değildir. (Bkz. Ek-8, Scatterplot Grafiği).

3.5.1.6. Çoklu ortak bağlantı. Bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin güçlü olması bağlantı (collinearity) ya da çoklu bağlantı (multicollinearity) durumu olarak değerlendirilmektedir. Değişkenler arasındaki korelasyonun yüksek olması çoklu doğrusal durumunu ortaya çıkarır. Yönetici ve öğretmenlerin iş stres düzeyleri ile örgütsel demokrasi algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Çokluk vd. (2010, s. 35)'ne göre araştırma modelindeki değişkenler arasındaki ilişkiyi belirleyen korelasyon katsayısının mutlak değer ile ifade edildiğinde 1,00 ile ,71 arasında olması yüksek düzeyde bir ilişki; ,70 ile ,31 değerleri arasında olması orta düzeyde bir ilişki; ,30 ile ,00 değerleri arasında olması düşük düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamında yapılan analiz neticesinde en yüksek korelasyon değeri ,76 ile demokrasinin katılım boyutuyla şeffaflık boyutu arasında görülmektedir (Tablo 6).

Tablo 6.

Yönetici ve Öğretmenlerin İş Stresi Düzeyleri ile Demokratik Algıları Arasındaki Korelasyon Analizi

	Stres	Katılım	Şeffaflık	Adalet	Eşitlik	Hesap Verebilirlik
Katılım	-,118**					
Şeffaflık	-,144**	,769**				
Adalet	-,157**	,692**	,676**			
Eşitlik	-,231**	,569**	,681**	,503**		
Hesap Verebilirlik	-,038	,644**	,611**	,638**	,475**	
Görev Süresi	,063	-,002	,008	,027	-,017	,051

$n=622$, ** $p<,01$, * $p<,05$

Tablo 6’da görüldüğü gibi araştırmada kullanılan değişkenlerin iş stresi ile korelasyon katsayıları $r=-,23$ ile $r=-,11$ arasında değişmektedir. İş stresi ile en yüksek korelasyonun ($r=-,23$) örgütsel demokrasinin eşitlik boyutuyla sağlandığı görülmektedir. Örgütsel demokrasinin eşitlik ($r=-,23$), adalet ($r=-,15$), şeffaflık ($r=-,14$), katılım ($r=-,11$) boyutları ile iş stresi arasında anlamlı ($p<,01$) ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Korelasyon analizi sonrasında genel olarak çoklu ortak bağlantı sorunu gözlenmemektedir. Bununla beraber vif ve tolerans değerleri de incelenmiştir. Katılım boyutunun vif değeri 3,01, şeffaflık boyutunun vif değeri 3,38, adalet boyutunun vif değeri 2,34, eşitlik boyutunun vif değeri 1,89, hesap verebilirlik boyutunun vif değeri 2,00, cinsiyetin vif değeri 1,15, meslekteki görev süresinin vif değeri 1,14 olarak bulunmuştur (Tablo 8). Çokluk vd. (2010, s. 36)’ne göre vif değerinin 10’a eşit ve daha büyük olması durumunda çoklu bağlantı probleminden söz edilebilir. Yapılan analiz sonrasında en yüksek vif değerinin 3,38 ile şeffaflık boyutunda görülmüş olup değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir.

Tolerans değerleri incelendiğinde katılım boyunun tolerans değeri ,33, şeffaflık boyutunun tolerans değeri ,29, adalet boyutunun tolerans değeri ,42, eşitlik boyutunun tolerans değeri ,52, hesap verebilirlik boyutunun tolerans değeri ,49, cinsiyetin tolerans değeri ,86, meslekteki görev süresinin tolerans değeri ,87 olarak bulunmuştur (Tablo 8). Çokluk vd. (2010, s. 36)’ne göre tolerans değerinin ,10’dan büyük olması değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı anlamına gelmektedir. Yapılan analiz sonrasında bütün tolerans değerlerinin ,10’dan büyük olduğu gözlemlendiği için değişkenler arasında çoklu bağlantı probleminin olmadığı söylenebilir.

3.5.1.7. Otokorelasyon. Hata terimleri arasında ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla Durbin- Watson testi uygulanmıştır. Durbin- Watson test istatistiğinde değerler 0 ile 4 arasında değişebilir. Hata terimlerinin ilişkisiz olduğu anlamına gelen 2 değeridir. 2’den büyük bir değer, negatif bir korelasyonu gösterirken, 2’ nin altındaki bir değer pozitif bir korelasyonu belirtir (Field, 2009, s. 220-221). Analiz sonrasında Durbin Watson değerinin 2,03 olduğu (Tablo 7) görülmüş olup modelde otokorelasyon problemi olmadığı söylenebilir.

BÖLÜM IV

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırma kapsamında elde edilen veriler analiz edilerek araştırmanın alt problemlerine uygun olarak tablolar verilmiş ve yorumlanmıştır.

Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyet, meslekteki görev süresi değerlerinin ve örgütsel demokrasinin katılım, şeffaflık, adalet, eşitlik, hesap verebilirlik alt boyutlarının iş stresini ne derecede yordadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Sınıflama düzeyinde olan değişkenler, dummy değişken olarak kodlandıktan sonra modele alınabileceği (Field, 2009, 253-254; Çokluk vd., 2010, s.56) düşünüldüğünden, bağımsız cinsiyet değişkeni dummy değişkeni olarak kodlanarak modele alınmıştır. Bu kodlamada yapay değişken olarak erkek katılımcılar belirlenmiştir. Cinsiyet, meslekteki görev süresi ve örgütsel demokrasi algısının iş stresini yordama düzeyi ile ilgili regresyon analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Cinsiyet, Meslekteki Görev Süresi ve Örgütsel Demokrasi Algısının İş Stresi Yordama Düzeyi

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Sd	Durbin-Watson
,321	,103	,093	,904	2,032

$p < ,01, F = 10,110, p = ,000$

Tablo 7 incelendiğinde cinsiyet, meslekteki görev süresi ve örgütsel demokrasi algısının katılım, şeffaflık, adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik boyutlarının birlikte iş stresini yaklaşık olarak yüzde 10’unu açıkladığını görmekteyiz ($R^2 = ,10$). Yapılan analiz sonuçlarına göre $F_{(7-614)} = 10,11, p = ,00$ modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

4.1. Yönetici ve Öğretmenlerin Cinsiyeti ve Meslekteki Görev Süreleri İş Stres Düzeylerini Anlamlı Olarak Yordamakta Mıdır? Sorusuna Ait Bulgular

Cinsiyet ve meslekteki görev süresinin tek tek kendi başlarına iş stresini açıklama düzeyleri ile ilgili analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8.

Cinsiyet, Meslekteki Görev Süresi ve Örgütsel Demokrasi Algısının İş Stresini Açıklama Düzeyi ile İlgili Regresyon Analizi Sonuçları

	B	Sd	β	t	p	Tolerans	VIF
Katılım	-,00	,07	-,00	-,07	,93	,33	3,01
Şeffaflık	,06	,10	,04	,60	,54	,29	3,38
Adalet	-,14	,06	-,14	-2,40	,01	,42	2,34
Eşitlik	-,34	,07	-,24	-4,64	,00	,52	1,89
Hesap Verebilirlik	,15	,05	,14	2,71	,00	,49	2,00
Cinsiyet	-,34	,07	-,18	-4,43	,00	,86	1,15
Görev Süresi	-,00	,00	-,00	-,20	,83	,87	1,14

$p < ,05$

Tablo 8 incelendiğinde meslekteki görev süresinin iş stresini kendi başına anlamlı bir yordayıcı değişken olmadığını görmekteyiz ($p > ,05$). Yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetinin iş stresini negatif yönde anlamlı olarak yordadığını söyleyebiliriz ($\beta = -,18$; $t = -4,43$; $p < ,05$). Bu bulguya göre erkek yönetici ve öğretmenlerin kadınlara göre daha fazla iş stresi algısına sahip oldukları söylenebilir.

4.2. Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Alguları İş Stresi Düzeylerini Anlamlı Olarak Yordamakta Mıdır? Sorusuna Ait Bulgular

Örgütsel demokrasi algısının boyutlarının tek tek kendi başlarına iş stresini açıklama düzeyleri ile ilgili analiz sonuçları Tablo 8’de verilmiştir. Tablo 8 incelendiğinde

örgütsel demokrasinin alt boyutlarından olan katılım ve şeffaflık algısının iş stresi üzerinde anlamlı yordayıcı değişkenler olmadığını görmekteyiz ($p > ,05$). Bununla beraber adalet, eşitlik ve hesap verebilirlik algısının iş stresi üzerinde anlamlı yordayıcı değişkenler olduğunu söyleyebiliriz. En önemli anlamlı yordayıcı değişkenin eşitlik algısı olduğu, ikinci sıra en önemli anlamlı yordayıcının hesap verebilirlik algısı olduğu ve daha sonra önemli anlamlı yordayıcının adalet algısı olduğunu görmekteyiz. Yönetici ve öğretmenlerin adalet algısının iş stresini negatif yönde anlamlı olarak yordadığını söyleyebiliriz ($\beta = -,14; t = -2,40; p < ,05$) Bu bulgu kurumda adaletli tutum arttıkça iş stresinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Bununla beraber yönetici ve öğretmenlerin eşitlik algısının iş stresini negatif yönde anlamlı olarak yordadığını söyleyebiliriz ($\beta = -,24; t = -4,64; p < ,05$). Bu bulgu kurumda eşitlik algısı arttıkça iş stresinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca yönetici ve öğretmenlerin hesap verebilirlik algısının iş stresini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığını söyleyebiliriz ($\beta = ,14; t = 2,71; p < ,05$). Bu bulgu kurumda hesap verebilirlik algısı arttıkça iş stresinin de arttığı şeklinde yorumlanabilir.

BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlara yer verilmiş olup bu sonuçlara yönelik olarak öneriler yer almaktadır.

5.1. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algıları ile iş stresi düzeyleri, çeşitli boyutlarda diğer değişkenlerle olan ilişkileri, etkileşimleri incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda en yüksek korelasyon değerinin demokrasinin katılım boyutuyla şeffaflık boyutu arasında olduğu görülmüştür. İş stresi ile en yüksek korelasyon değerinin ise demokrasinin eşitlik boyutuyla, en düşük korelasyon değerinin demokrasinin hesap verebilirlik boyutuyla olduğu görülmüştür. Örgütsel demokrasinin katılım, şeffaflık, adalet ve eşitlik boyutları ile iş stresi arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Araştırma kapsamındaki sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

5.1.1. Cinsiyet ve meslekteki görev süresi ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuç ve tartışma. Araştırma kapsamında yapılan analizler neticesinde yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetlerinin iş stresini anlamlı olarak negatif yönde yordadığı görülmüştür. Ortalama puanlar kontrol edildiğinde erkek katılımcıların iş stresi algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durumun iş karşılığı alınan ücretin yetersizliği, ekonomik sorunlar, takdir görmeme, motivasyon eksikliği, yoğun iş yükü, görev sorumluluk dağılımındaki bozukluk gibi faktörlerin toplumda ailenin geçimini sağlama görevini üstlenen erkek öğretmenleri daha çok etkilediği ve aynı zamanda erkek öğretmenlerin iş yaşamındaki beklentilerinin de stres algıları üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Aynı zamanda erkeklerin birçoğunun kadınlara göre daha ani tepkiler verdiği, kesin sınırlar çizdiği ve kadınlara nazaran daha az esnek davrandığı düşünülmektedir.

Bununla beraber toplumsal cinsiyet algısının da bu durumu etkileyebileceği düşünülmektedir. Öğretmenlik mesleğinin kadına uygun meslek olduğu düşüncesi kadınların iş yerindeki stres algılarını etkileyebilir.

Özgan vd. (2008, s. 341) çalışmalarında stres ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulmuş, kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre daha stresli olduğunu tespit etmişlerdir. Ancak Serinkan, Kaymakçı, Alişan ve Avcık (2015, s. 28) ise çalışmalarında strese maruz kalmada erkekler ve kadınlar arasında anlamlı bir fark görülmediğini belirtirlerken aynı zamanda Merkan (2011, s. 90) örgütsel stres algısını cinsiyet açısından değerlendirdiğinde anlamlı bir fark olmadığını belirtmiştir. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde elde edilen sonuçlar ile araştırma kapsamındaki sonuçların farklılaştığı görülmektedir.

Yönetici ve öğretmenlerin meslekteki görev süresi ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde meslekteki görev süresinin iş stresi algısını anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Merkan (2011, s. 90); Turhan vd. (2018, s. 1502) araştırmalarında öğretmenlerin kıdem değişkeninin iş stresi algısına anlamlı olarak yordamadığını belirtmektedirler. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgular ile bu çalışmadaki bulguların örtüştüğü görülmektedir.

5.1.2. Katılım ve şeffaflık algısı ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuç ve tartışma. Örgütsel demokrasinin alt boyutlarından olan katılım ve şeffaflık algısının, yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür. Çalışanların örgütsel kararlara katılımının, düşüncelerini ve eleştirilerini belirtmelerinin, stres algıları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Aynı zamanda kurumda işlerin şeffaflık ilkesi ile yürütülmesinin, bilgilendirme toplantılarının yapılmasının stres algıları üzerinde bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

5.1.3. Adalet algısı ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuç ve tartışma. Örgütsel demokrasi algısının alt boyutlarından olan adalet algısının, anlamlı olarak yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini negatif yönde yordadığı

gözlenmiştir. Bu bulgu yöneticilerin kurumda çalışanlara karşı adaletli tutumu arttıkça personelin iş stresinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Yöneticiden beklenen herkese eşit mesafede olması, kurumda adaletli bir ortamı sağlamasıdır. Yöneticilerin çalışanları arasında ayrımcılık yapması, adaletsiz uygulamalarda bulunması kurumun iç barışını, huzurunu etkileyebilir. Buna bağlı olarak çalışanların iş ortamındaki stres algıları yöneticinin adaletli ya da adaletsiz tutum ve davranışına göre değişiklik gösterebilir. Özgan ve Bozbayındır (2011, s. 79) çalışmalarında örgütte çalışanların adalet algıları negatif yönde olduğu zaman, performansın ve motivasyonun düşmesi, iş doyumunun ve kuruma bağlılığın azalması, stres durumu, tükenmişlik hissi, yöneticiye güvenmeme, çatışma gibi bir takım olumsuz davranışların ortaya çıkabileceğini belirtmiştir.

Bununla beraber Batıgün ve Şahin (2006, s. 43); Nur (2011, s. 238)'a göre, çalışanlarda iş doyumunu arttıkça stres belirtisi ve strese yatkınlık azalmaktadır. Kesen (2015, s. 550) örgütsel demokrasinin çalışanların performansına etkilerine yönelik yaptığı araştırmasında, örgütsel demokrasinin boyutlarının çalışanların performansını anlamlı olarak ve pozitif yönde yordadığını belirlemiştir. Örgütsel demokrasinin, çalışanların performansını artırmada önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Ayrıca çalışmada örgütsel demokrasinin örgütsel özdeşleşmeyi olumlu yönde etkilediği belirtilmiştir. Özer ve Urtekin (2007, s. 121) çalışmalarında örgütsel adalet algısının iş doyumunu üzerinde anlamlı etkiye sahip olduğunu, amirlerin çalışanlarına nezaket ve saygı ile davranmalarının, ücret ve ödüllerin hakkaniyet ölçüsüne göre dağıtılmalarının iş doyumunu artırdığını belirtmektedir. Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde elde edilen bulgular ile bu çalışmadaki bulguların örtüştüğü görülmektedir.

5.1.4. Eşitlik algısı ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuç ve tartışma. Örgütsel demokrasinin bir başka alt boyutu olan eşitlik algısının anlamlı olarak yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini negatif yönde yordadığı gözlenmiştir. Bu bulgu kurumda eşitlik algısı arttıkça iş stresinin azaldığı şeklinde yorumlanabilir. Yöneticinin, mevzuatın usul ve esaslarını öğretmenlere eşit bir şekilde uygulaması, herkese eşit mesafede olması, görev ve sorumlulukları eşit bir şekilde

paylaştırılması, çalışanlarda adil davranıldığı algısını oluşturabilecektir. Bu durum iş stresini önemli ölçüde azaltabilecektir.

Aytürk (2015, s. 49)'e göre yönetici, çalışanlarını işçi veya köle olarak değil onları çalışma arkadaşı, meslektaşı ve ekibi olarak görerek, tüm çalışanlarına eşit derecede önem ve değer vermelidir. Kurum içindeki herkese bir bütün olarak, ailenin bir üyesi olarak değer vermelidir. Bu durum çalışanlara onur ve gurur verir, aidiyet duygusunu artırır ve daha verimli çalışmalarını sağlayarak başarıya teşvik edebilir.

5.1.5. Hesap verebilirlik algısı ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkiye ait sonuç ve tartışma. Örgütsel demokrasinin alt boyutlarından hesap verebilirlik algısı anlamlı bir şekilde yönetici ve öğretmenlerin iş stresi düzeylerini pozitif yönde yordamaktadır. Bu bulgu hesap verebilirlik algısı arttıkça iş stresinin arttığı şeklinde yorumlanabilir. Yönetici ve öğretmenlerin yaptıkları iş karşısında her zaman hesap verebilir olması, denetleniyor olması ve tüm paydaşların yüksek beklenti içinde olması yönetici ve öğretmenlerin üzerlerinde baskı hissetmelerine neden olabilir. Yaptığı iş karşısında amirler, müfettişler, veliler ya da öğrenciler tarafından hesap sorulabileceğini bilen çalışanlar daha titiz, daha dikkatli bir çalışma göstermek zorunda olabilir. Üzerindeki baskı, işini eksik yapma veya yanlış anlaşılma korkusu, amirleri tarafından eleştirilme kaygısı taşımaları veya işini layıkıyla yapma çabası, yaptığı işin getirdiği sorumluluğun fazla olması gibi faktörlerin, çalışanların yaşadığı stres oranını daha da artırdığı düşünülmektedir.

Geçkil ve Tikici (2015, s. 45-51)' e göre hesap verebilirlik boyutu okulda alınan kararların, harcamaların ve alınan tasarrufların her zaman hesap verilebilmesini ve bunlar için her zaman hesap sorulabilmesini ifade eder. Bu durum yönetici ve öğretmenler üzerinde baskı unsuru olarak strese yol açabilmektedir. Alanyazındaki bulgular ile bu araştırmadaki bulguların örtüştüğü görülmektedir.

5.2. Öneriler

5.2.1. Uygulamalara yönelik öneriler. Okul ortamındaki yöneticinin vizyonu, amacı, tutum ve davranışı ile tüm çalışanların istekleri, çalışma amaçları, tutum ve

davranışları arasındaki ilişkilerin ve etkileşiminin derecesi, stresin ortaya çıkmasında en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu faktörlerin önem düzeyine göre belirlenerek yorumlanmasının sorunun çözümünde etkili olabileceği düşünülmektedir.

Kurumsal ölçekte mevzuat gereği görev ve sorumluluklar net bir şekilde tanımlanmıştır. Yöneticilerin mevzuat gereği çalışanlarına karşı eşit mesafede ve adil olması gerekmektedir. Ancak yöneticilerin bireysel ölçekte nefsanî, önyargılı ve keyfî davranması, taraflı olması ve/veya baskı uygulaması adil davranmayı olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Okul ortamında yöneticinin adil davranmaması algısının ortaya çıkması da iş stresinin artmasına ve yaygınlaşmasına yol açabilecektir. Bu bağlamda okul yöneticisi, görevini liyakat ve etik kurallar çerçevesinde yapmalı, önyargısızca ve adil bir davranış sergilemeli, doğru iletişim kurmalıdır. Bu durum yöneticinin herkese adil davrandığı algısını yaygınlaştıracak ve ortamdaki çalışanların birbirlerine daha adil davranmalarını sağlayacak hatta iş stresinin ve stres kaynaklı fiziksel ve zihinsel hastalıkların azalmasına katkıda bulunabilecektir.

Stressiz, huzurlu ve mutlu bir iş ortamının oluşturulması için iş verimliliğinin ve performansının artırılmasının, görev, sorumluluk ve kararlara demokratik katılımcılığın ve sürdürülebilirliğin sağlanması, çalışanlara eşit ve adil davranılması, çalışanlara değer verilmesi, doğru iletişim kurulması, şeffaf bir yönetim sergilenmesi, vb. faktörler ile doğrudan ilişkili olduğu düşünülmektedir.

Örgütlerde yaşanan bu tür stres olaylarını en aza indirmek için kurumlarda; çalışanlara yapılması gerekenler hakkında açıklayıcı bilgiler verme, rol belirsizliklerini ortadan kaldırma, fiziksel koşulları iyileştirme, planlı bir çalışma sergileme, bürokratik işleri azaltma, etkili bir iletişim kurma, sabırlı ve hoşgörülü davranma çalışmaları yapılabilir.

Örgütün stres seviyesini azaltmak için stres ile baş çıkma yolları hakkında bilgilendirmeler yapıp, eğitimler düzenlenebilir. Örgütlerde hesap verebilirlik algısı arttıkça iş stresi de arttığı için kurumlarda bu durumun farkındalığını artıracak çalışmalar ve önlenmesine yönelik uygulamaların yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler. Örgütsel demokrasinin alt boyutu olan hesap verebilirlik algısını ölçmeye yönelik yeni çalışmaların yapılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma Isparta il merkezinde görev yapan yönetici öğretmenler ile yürütülmüştür. Farklı kurumlardaki örneklem gurubuyla yapılacak çalışmaların sonuçların genellenebilirliğini artıracaağı düşünülmektedir.



KAYNAKLAR

- Akgemci, T. (2001). Örgütlerde stres yönetimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 301-309.
- Aksoy, A. (2005). Çalışma hayatında stres kaynakları, stres belirtileri ve stres sonuçlarının incelenmesi üzerine bir araştırma. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(49), 457-486. <http://dergipark.gov.tr/iusskd/issue/897/10034>
- Aktan, Ç. C. (Ed.). (2005). *Demokrasi, poliarşi ve demarşi*. Konya: Çizgi.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 26-42.
- American Psychological Association. (2007). *Stress in America*, 24 Ocak 2007.
- Ataç, L. O. ve Köse, S. (2017). Örgütsel demokrasi ve örgütsel muhalefet ilişkisi: Beyaz yakalılar üzerine bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46(1), 117-132.
- Avey, J. B., Luthans, F. ve Jensen, S. M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel stres yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Aytürk, N. (2015). *Örgütsel ve yönetsel davranış*. Ankara: Detay.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi.
- Bamba, M. (2016). Stress management and job performance in the industries sector of mali. *Journal of Service Science and Management*, 9, 189-194. <http://dx.doi.org/10.4236/jssm.2016.93023>

- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Gül.
- Bozkurt, T., Uluğ, M., Turpoğlu, Ç. A., Oktuğ, Z., İçellioğlu, S., Özden, M. S. ve Soysal, Ö. (2010). *Stres*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- British Occupational Health Research Foundation. (2005). *Workplace interventions for people with common mental health problems: Evidence review and recommendations*, Eylül 2005.
- Buluç, B. (2009). Sınıf öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 15(57), 5-34.
- Bülbül, S. (1989, Kasım). Demokrasi eğitiminde öneriler. Ferhan O. (Ed.), *Demokrasi için eğitim içinde* (s. 148-158), Ankara: Şafak.
- Büte, M. (2015). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 0(29), 175-184. <http://dergipark.gov.tr/dpusbe/issue/4771/65661>
- Büyükkaragöz, S. ve Üre, Ö. (1994). Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğrencilerin Demokratik Tutumları Araştırması, *Demokrasi Gündemi, Türk Demokrasi Vakfı Bülteni*, 19, 29-41.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-10.
- Cooper, C. L. ve Marshall, J. (1978). *Understanding executive stress*. London: Macmillan.
- Coşan, P. E. ve Gülöva, A. A. (2014). Örgütsel demokrasi. *Yönetim ve Ekonomi*, 21(2), 231-248.

- Çankaya, M. (2018). Örgütsel demokrasinin iş tatminine etkisi ile sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel demokrasi algıları ve iş tatmini düzeylerinin tespitine yönelik bir araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(82), 404-426.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2009). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: Spss ve lisrel uygulamaları*. Ankara: Pegem A.
- Doğan, İ. (2001). *Vatandaşlık, demokrasi ve insan hakları*. Ankara: Pegem A.
- Efeoğlu, İ. E. (2006). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma (Yayımlanmamış Doktora Tezi). *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254.
- EğİN, A. (2015). *Çalışma hayatında iş stresi ve tükenmişlik* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Elden, J. M. (1981). Political efficacy at work: the connection between more autonomous forms of workplace organization and a more participatory politics. *American Political Science Review*, 75(1), 43-58. doi:10.2307/1962158
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: Avcıol.
- Eren, E. (2012). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using spss*. London: Sage Publications.

- Geçkil, T. (2017). Örgütsel demokrasi: örgüte neler kazandırabilir? *Social Science Studies*, 5(4), 747-755.
- Geçkil, T. ve Tikici, M. (2015). Örgütsel demokrasi ölçeği geliştirme çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 48(4), 41-78.
- Geçkil, T. ve Tikici, M. (2016). Hospital employees' organizational democracy perceptions and its effects on organizational citizenship behaviors. *Asian Pac. J. Health Sci*, 3(2), 123-136.
- Geçkil, T., Akpınar, A. T. ve Taş, Y. (2017). Örgütsel demokrasinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Bir alan araştırması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 649-674.
- Gentry, W. D., Benson, H. ve Wolff, C. J. (1985). *Behavioral medicine: Work, stress and health*. Dordrech: Martinus Nijhoff Publishers.
- Gmelch, W. H., Lovrich, N. P. ve Wilke, P. K. (1984). Sources of stress in academe: A national perspective. *Research in Higher Education*, 20(4), 477-490.
- Gümüştekin, Y. ve Öztemiz, A. (2013). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288. <http://dergipark.gov.tr/cusosbil/issue/4371/59802>
- Gürkaynak, M. (1989, Kasım). Demokrasi eğitiminde öneriler. Ferhan O. (Ed.), *Demokrasi Eğitiminde Boyutlar ve Sorunlar içinde* (55-64), Ankara.
- Hargreaves, L., Galton, M. ve Pell, A. (1998). The effects of changes in class size on teacher-pupil interaction. *International Journal of Educational Research*, 29, 779-795.
- Harrison, J. S. ve Freeman, R. E. (2004). Special topic: Democracy in and around organizations. *Academy of Management Executive*, 18(3), 49-53.
- Harris Interactive. (2012). *Workplace survey*. American Psychological Association.
- Health and Safety Executive. (2018). *Work related stress depression or anxiety statistics* in Great Britain, 1-10.

- Hooper, D., Coughlan, J. ve Mullan, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53–60.
- House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in model of organizational behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467–505.
- Hughes, B. ve Boothroyd R. (2002). *Günlük hayatın stresine son.* (S. Koçak, Çev.). İstanbul: Doruk.
- International Labour Organization. (2001). *The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment.* Geneva: International Labour Office.
- Işık, M. (2017). Kamu kurumlarında örgütsel demokrasi algısı (iş-kur Isparta il müdürlüğü örneği). *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(15), 1661-1672.
- Jamal, M. (2011). Job stress, job performance and organizational commitment in a multinational company: An empirical study in two countries. *International Journal of Business and Social Science*, 2(20), 20-29.
- Karadal, H. (2001). İş stresi düzeyi ile iş tatmini ilişkisinin analizi: Bolu emniyet müdürlüğü'nde bir araştırma. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 82-97.
- Karagül, M. (2011). *Örgütsel stres ve stres yönetimi: Malatya Adliyesi örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Karasar, N. (1985, Kasım). Demokrasi eğitimi. *Bugünden Yarına Ortaöğretimimiz* içinde (s. 97-102), Ankara.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi.* Ankara: Nobel.

- Kaya, M. D. ve Keskin, G. (2010). Yöneticilerin yönetsel stres kaynakları ve stres yatkınlık düzeyleri: Erzurum’da bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(1), 371-378. <http://dergipark.gov.tr/ataunisosbil/issue/2821/38058>
- Kesen, M. (2015). Örgütsel demokrasinin çalışan performansı üzerine etkileri: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (6)2, 533-562.
- Keser, A. (2013). *İş stresi kaynakları geleneksel ve güncel boyutlarıyla*. Bursa: Ekin.
- Klarreich, S. H. (1996). *Stressiz çalışma ortamı* (B. Güngör, Çev.). Ankara: Öteki.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.)*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Koçak, S. (2002). *Günlük hayatın stresine son* (S. Koçak, Çev.). Ankara: Doruk.
- Loehr, J. E. (1999). *Stres altında başarılı olmak* (T. Büyükonat, Çev.). İstanbul: Beyaz.
- Mentor, P. (2008). *Stres yönetimi*. (B. Çekmece, Çev.). İstanbul: Optimist.
- Merkan, S. (2011). *Genel lise ve anadolu liselerinde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizi (Malatya ili örneği)* (Yüksek lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr> sayfasından erişilmiştir.
- Misra, R. ve Mckean, M. (2000). College students’ academic stress and its relation to their anxiety, time management and leisure satisfaction. *American Journal of Health Studies*, 16, 41–51.
- Nur, D. (2011). Kamu hastanelerinde çalışan sağlık personelinde iş doyumunu ve stres ilişkisi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 14(4), 230-240.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(3), 15-42.

- Onay, M. ve Kılıcı, S. (2011). İş stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar ve aşçıbaşlılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Özer, P. S. ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumunu ilişkisi üzerine bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(28), 107-125.
- Özgan, H., Balkar, B. ve Eskill, M. (2008). Eğitim fakültesi öğrencileri tarafından sınıfta algılanan stres nedenleri ve kişisel değişkenlerin strese olan etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(24), 337-350. <http://dergipark.gov.tr/esosder/issue/6138/82357>
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Sartori, G. (2014). *Demokrasi teorisine geri dönüş* (T. Karamustafaoğlu ve M. Turhan, Çev.) içinde (s. 55) İstanbul: Sentez.
- Saygılı, S. (2001). *Strese son*. İstanbul: Türdav.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. ve Muller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schmidt, M. G. (2001). *Demokrasi kuramlarına giriş* (M. E. Köktaş, Çev.). Ankara: Vadi.
- Selye, H. (1976). *Stress in health and disease*. London: Butterworths.
- Serinkan, C., Kaymakçı, K., Alişan, U. ve Avcık, C. (2015). Kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer: Denizli’de yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4 (1), 21-32. <http://dergipark.gov.tr/oybd/issue/16339/171080>
- Sezal, İ. (1981). *Sosyal bilimlerde temel kavramlar*. Ankara: Birlik.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work management and prevention*. Burlington: Elsevier.

- Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. İstanbul: Beta.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemci, T. (2014). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Eğitim.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2014). *Using multivariate statistics*. London: Pearson.
- Topuz, H. (1989, Kasım). Demokrasi eğitiminde öneriler. Ferhan O. (Ed.), *Demokrasi Eğitiminde Boyutlar ve Sorunlar* içinde (s. 37-45), Ankara.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M. ve Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyum ve iş stresi arasındaki ilişki. *Turkish Studies*, 13(27), 1491-1507.
- Turuç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türk Dil Kurumu. (2018). *Büyük Türkçe sözlük*. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5ce08f17de6bb6.94524218 sayfasından erişilmiştir.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yılman, M. (2006). *Demokrasimizin kültürel temelleri*. Ankara: Nobel.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyum arasındaki ilişkinin analizi (teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), 213-224.
- Zanolli, N. D., Schwartz, R. D. ve Elliott, G. E. (2014). *Mobbing iş yerinde psikolojik taciz* (O. Cem. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Ray.



EKLER

EK-1

Araştırma İzin Onayı



T.C.
İSPARTA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27749142-44-E.7487774
Konu :Anket İzni

12/04/2018

VALİLİK MAKAMINA

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Yüksek Lisans öğrencisi Aytekin TOKGÖZ'ün "Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısı ile İş Stresi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" konulu anketi ilimiz merkezi, ilçeleri, köy ve kasabalarında bulunun okullarda uygulamak istediği ile ilgili adı geçen Üniversitenin 05/04/2018 tarihli ve 3665 sayılı yazısı ve ekleri ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu anket çalışmasını yukarıda adı geçen kişinin, yasal mevzuat çerçevesinde okul idaresinin denetiminde, eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ve gönüllülük esasına riayet ederek ilimiz merkezi, ilçeleri, köy ve kasabalarında bulunun okullarda yapması Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Müdürlüğümüzün teklifi üzerine olurlarınıza arz ederim.

Dr.Ahmet YILDIRIM
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
12/04/2018
Ümit Şeref KAYACAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK-2

İş Stresi Ölçeği İzni

İş Stresi Ölçeği İçin İzin İsteği



EE

Efe Efeoglu <e.efeoglu@adanabtu.edu.tr>

20.3.2018 (Sal) 16:21



Değerli Hocam,

Nezaketiniz için teşekkür ederim. Ölçeği kullanmanızda hiçbir sakınca yoktur.

Başarılar dilerim,

Selamlar,

Aytekin Tokgöz <aytekin.tokgoz@hotmail.com> şunları yazdı (20 Mar 2018 09:37):

Sayın Doç.Dr. Efe EFEOĞLU Hocam,

Isparta Bahçelievler Ortaokulu'nda okul müdürü olarak çalışıyorum. Aynı zamanda Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda sizin çevirdiğiniz House ve Rizzo (1972) İş Stresi Ölçeği' ni kullanmak istiyorum.Bunun için sizden izin istiyorum.

Saygılarımla.
Aytekin TOKGÖZ



AT

İleti ekleyin...

EK-3

Örgütsel Demokrasi Ölçeği İzni

Örgütsel Demokrasi Ölçeği için İzin İsteği



Tahsin Geçkil <tahsingeckil@gmail.com>

21.3.2018 (Çar) 15:13

Kime: Aytekin Tokgöz (aytekin.tokgoz@hotmail.com) ↗



Aytekin bey kullanabilirsiniz. Kolaylıklar diliyorum.

21 Mar 2018 Çar 14:22 tarihinde Aytekin Tokgöz
<aytekin.tokgoz@hotmail.com> şunu yazdı:

Sayın Yrd.Doç.Dr. Tahsin GEÇKİL Hocam,

Isparta Bahçelievler Ortaokulu'nda okul müdürü olarak çalışıyorum. Aynı zamanda Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. Tez çalışmamda sizin geliştirdiğiniz Örgütsel Demokrasi Ölçeği' ni kullanmak istiyorum. Bunun için sizden izin istiyorum.

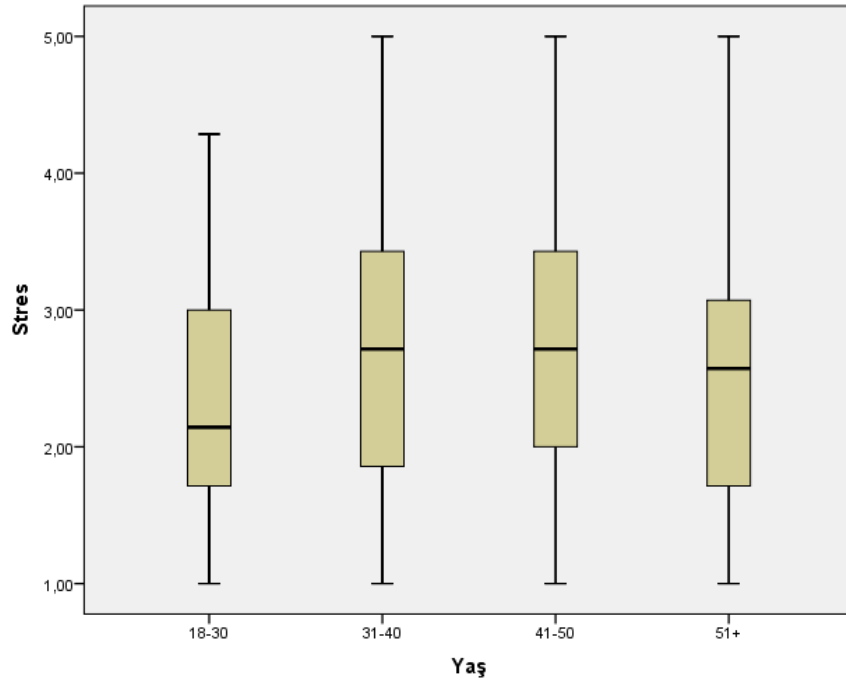
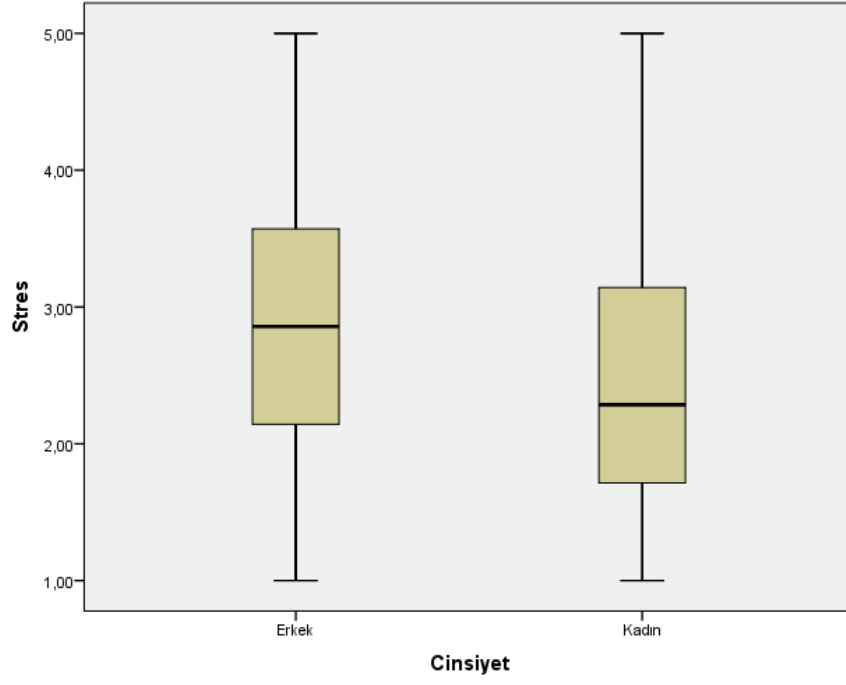
Saygılarımla.
Aytekin TOKGÖZ

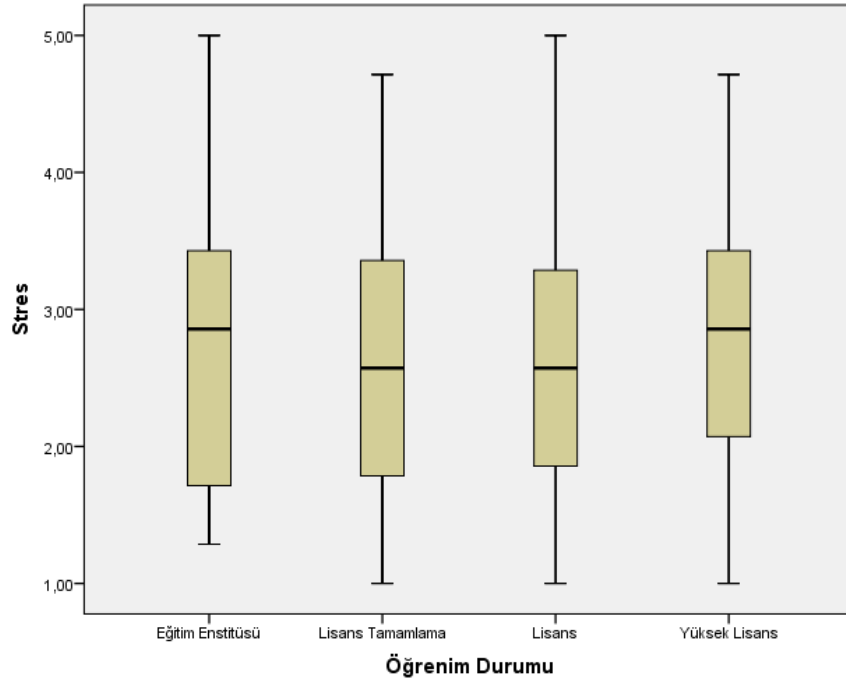
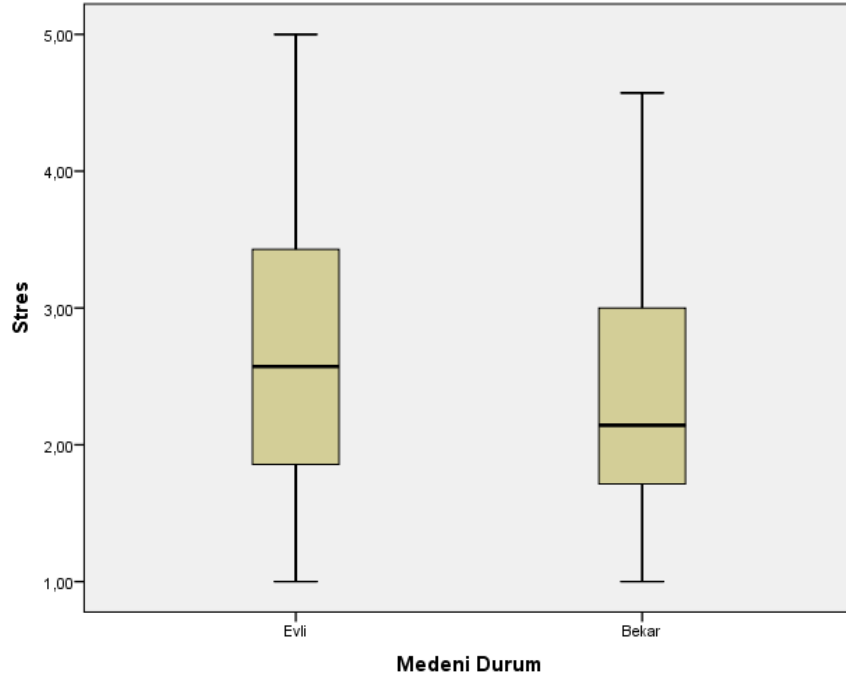


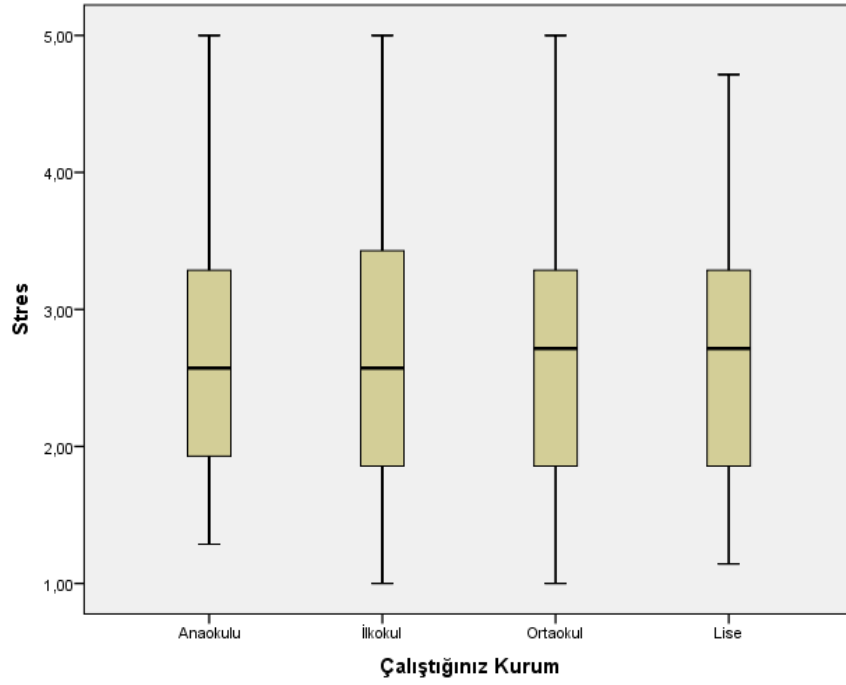
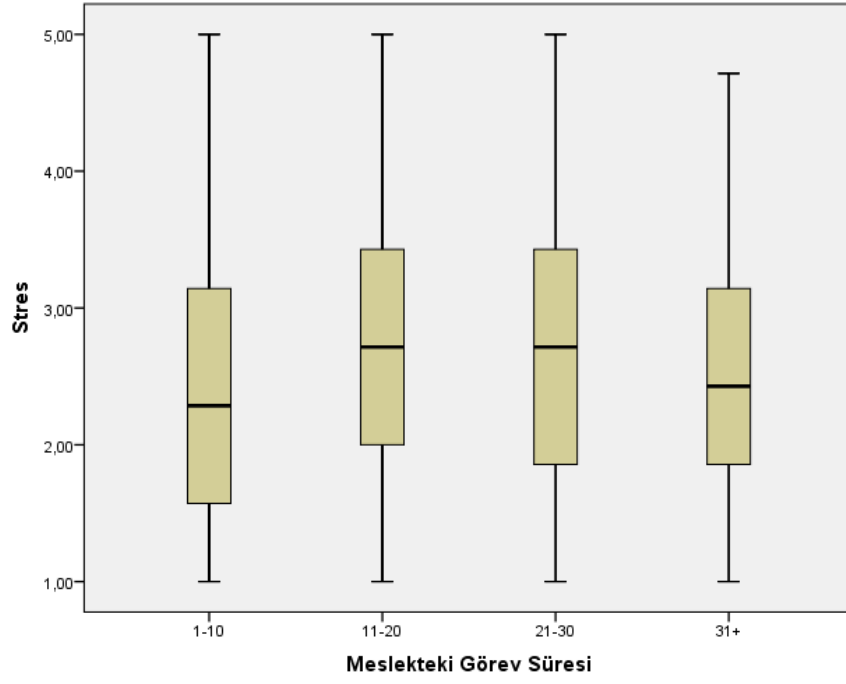
İleti ekleyin...

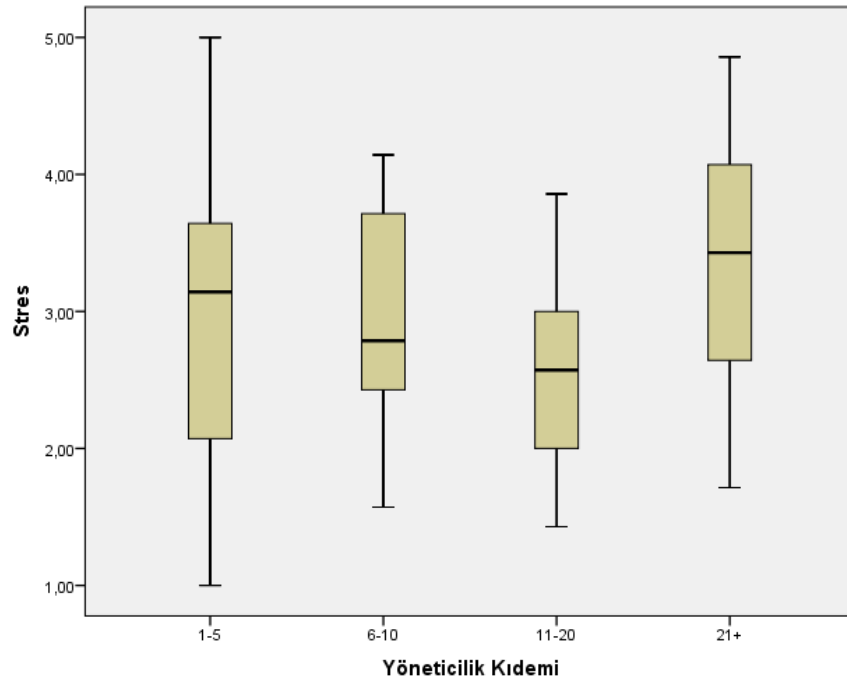
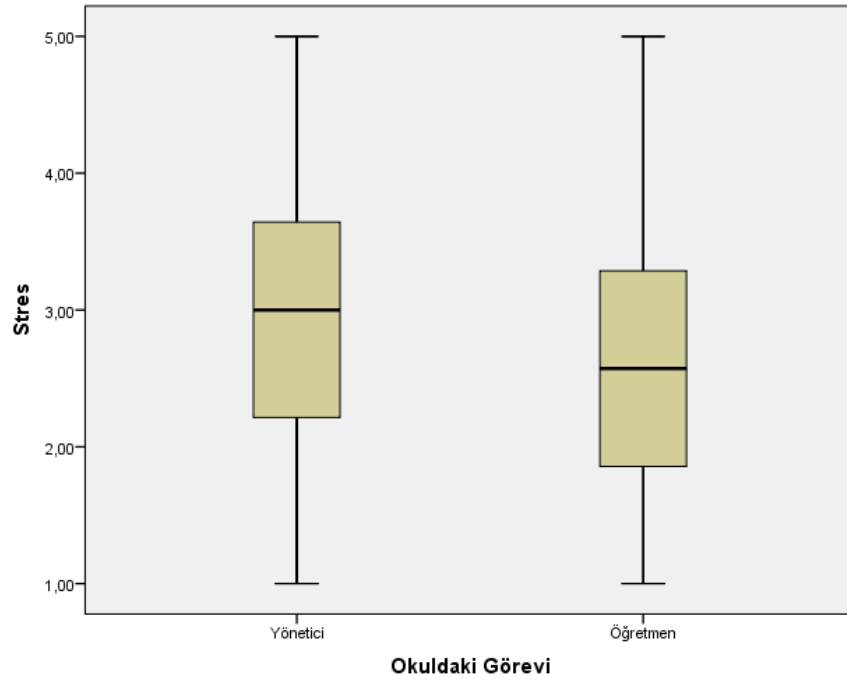
EK-4

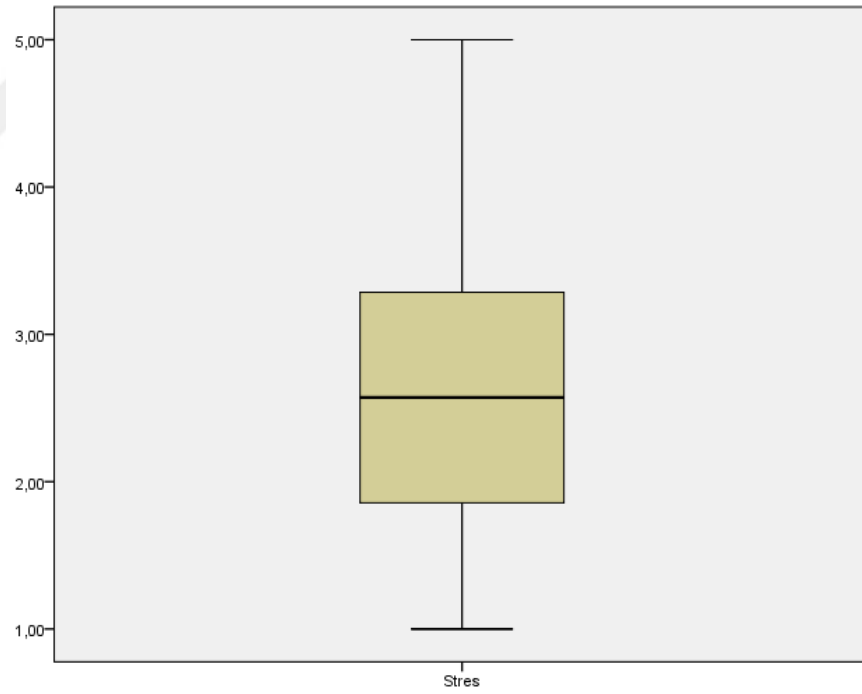
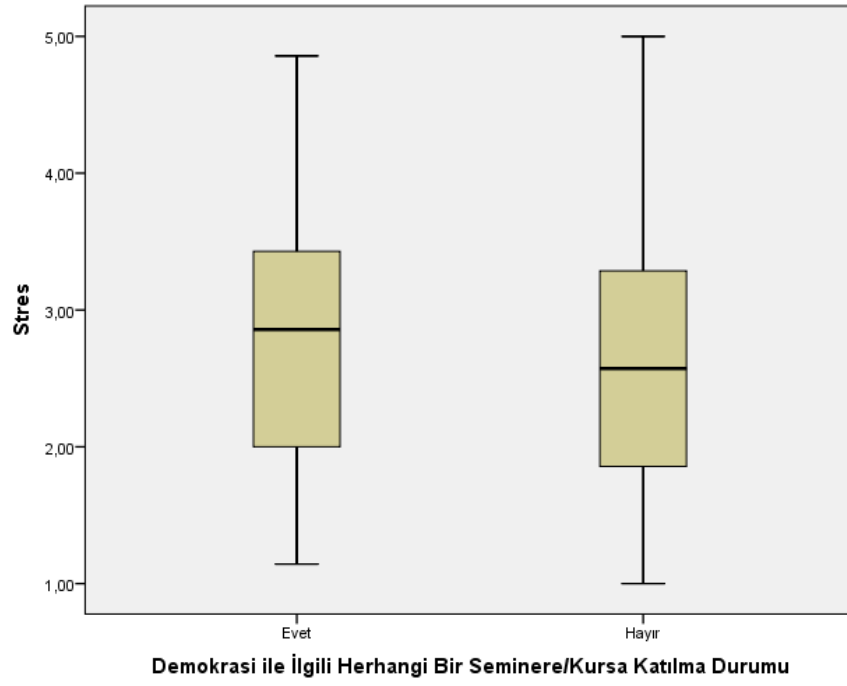
Boxplot Grafiği

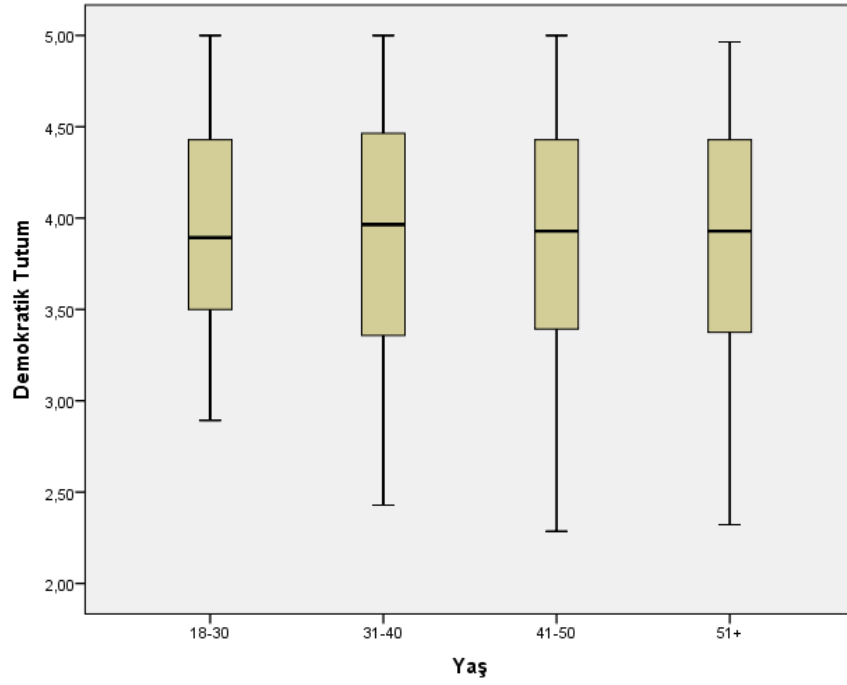
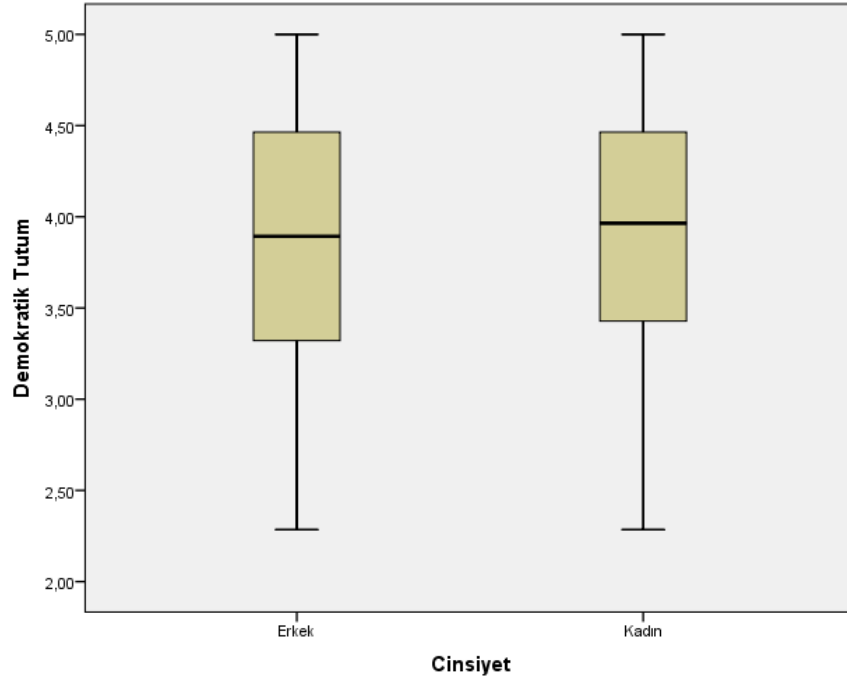


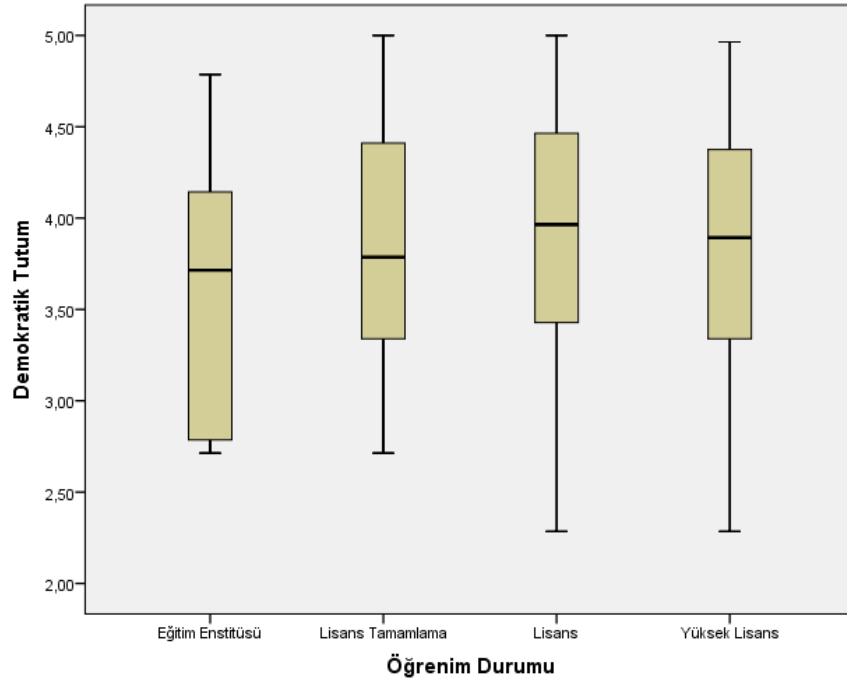
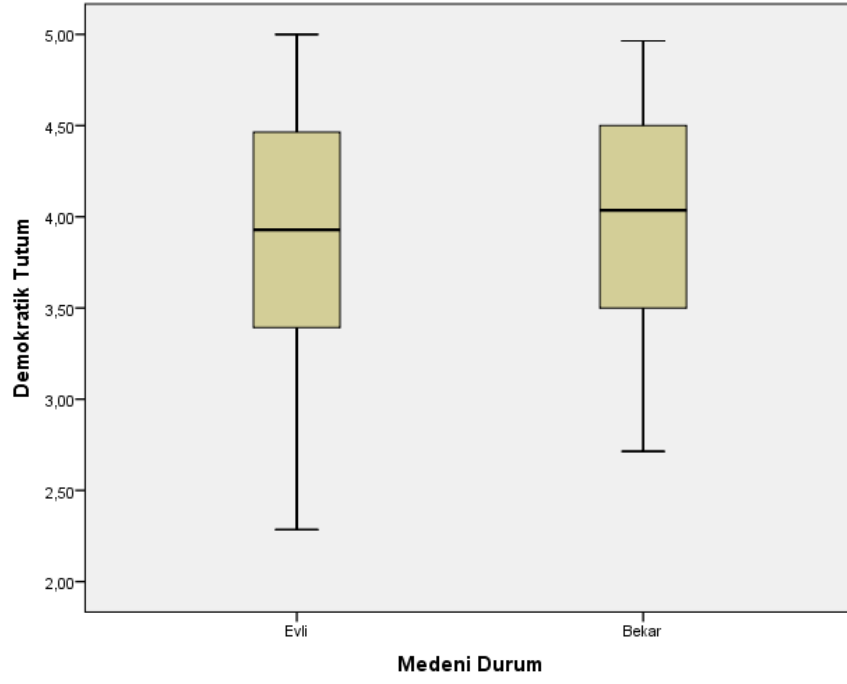


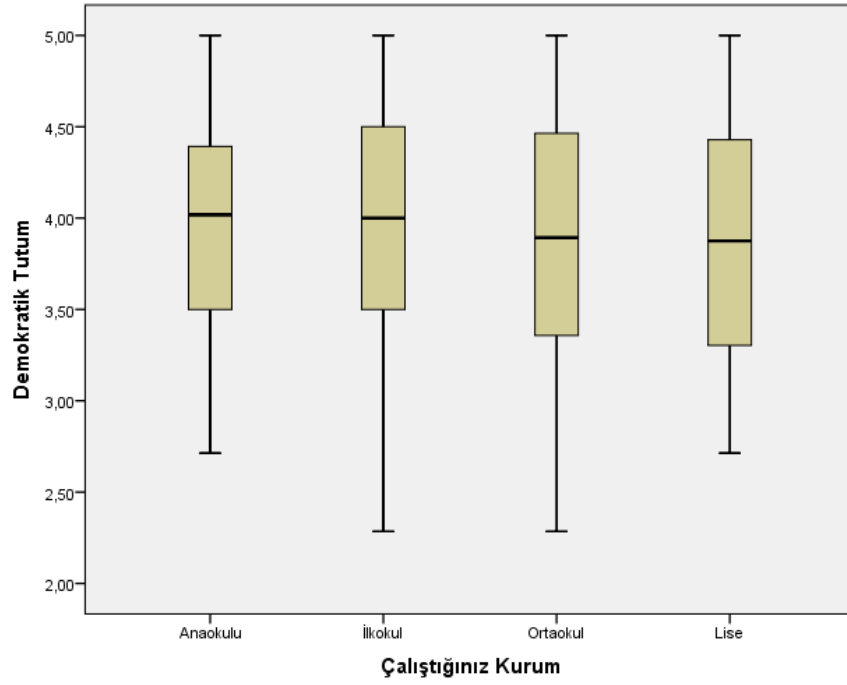
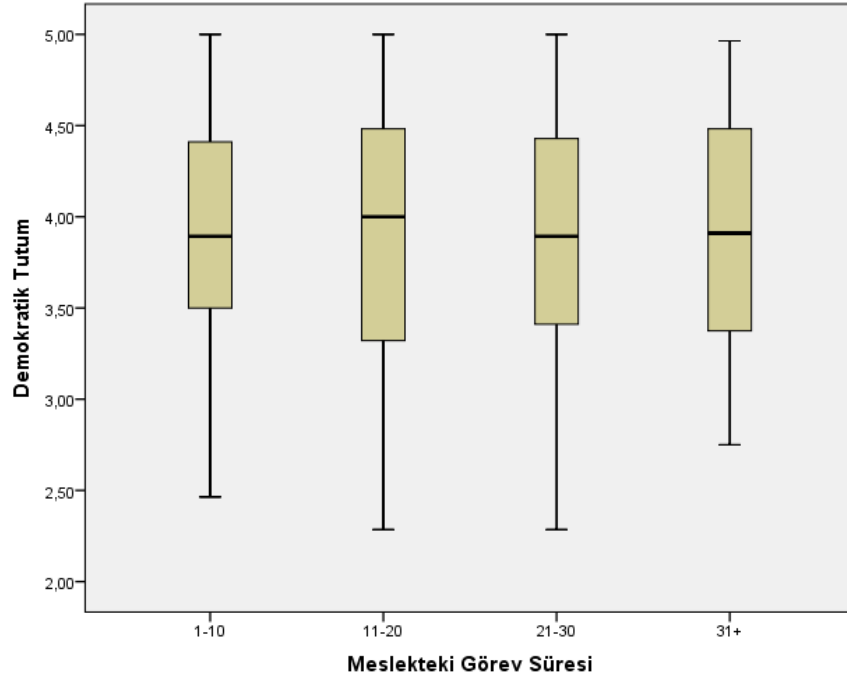


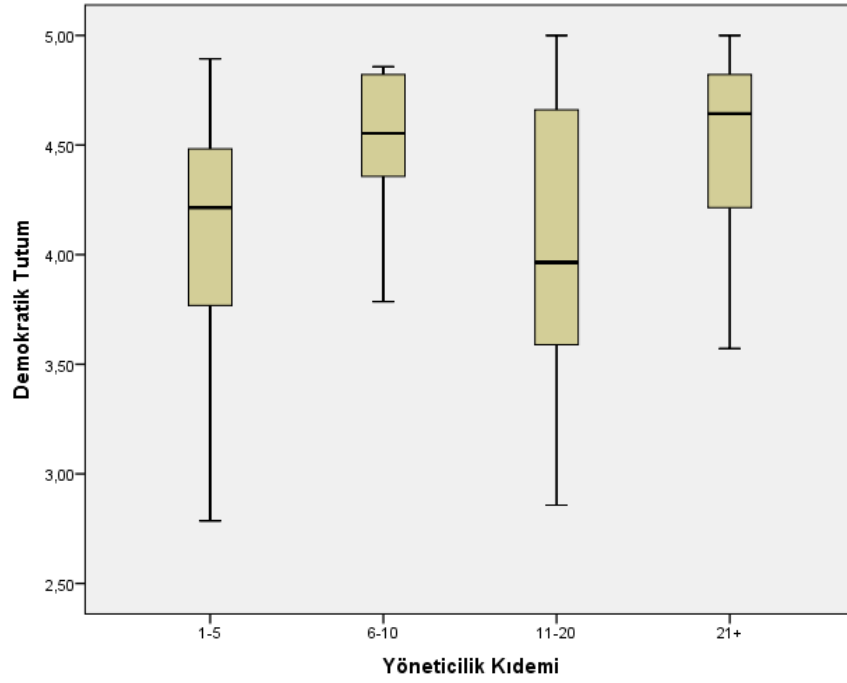
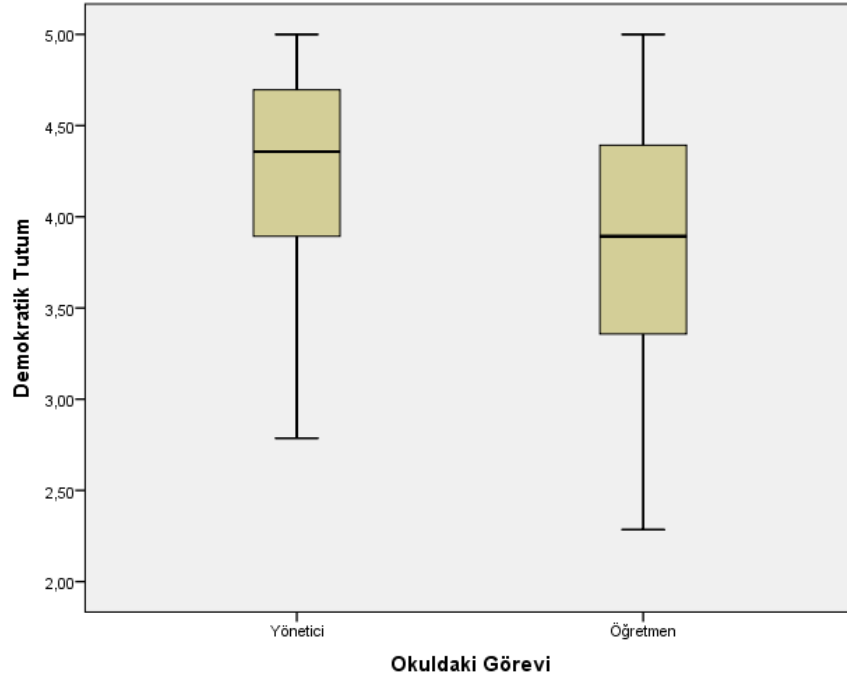


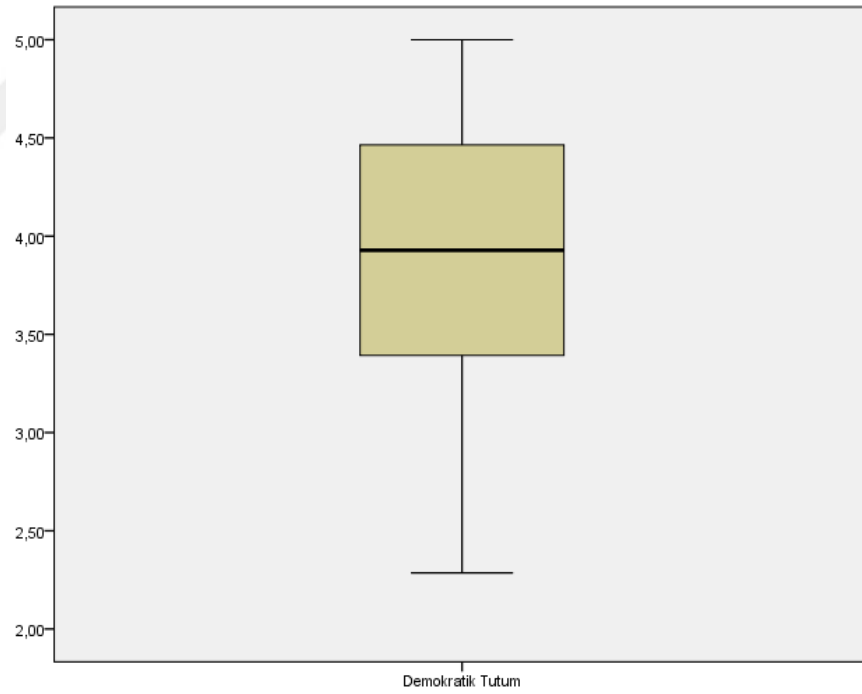
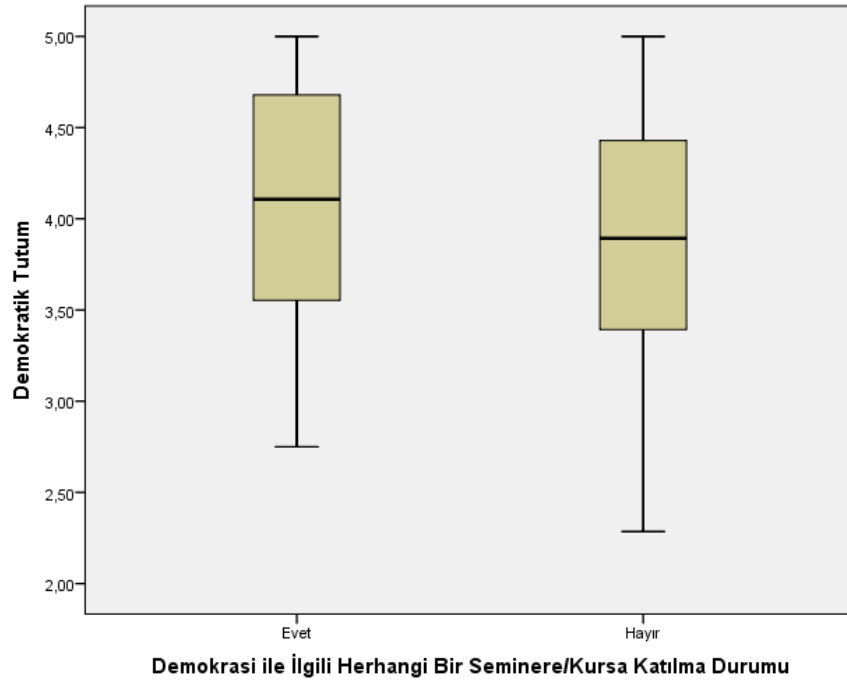


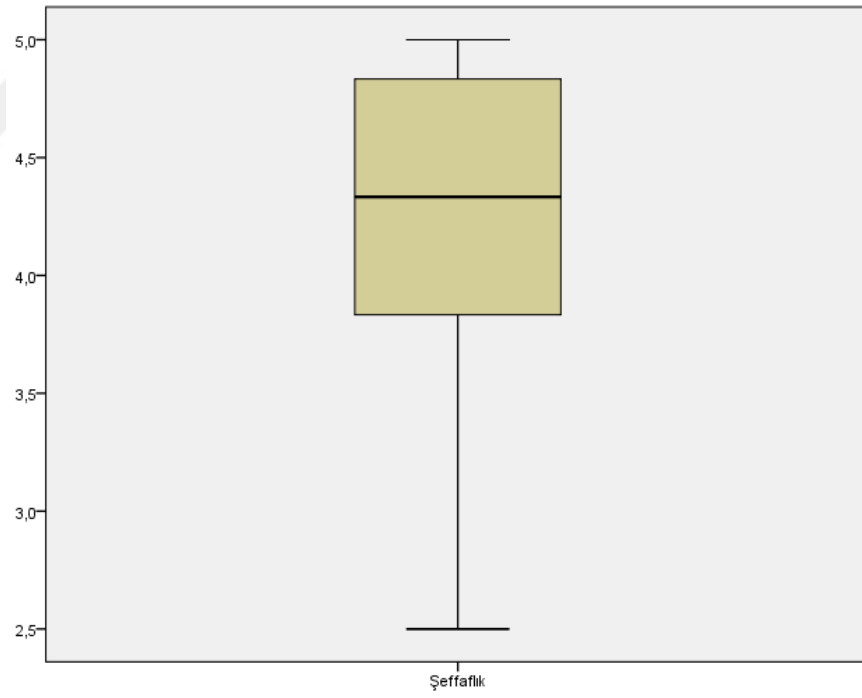
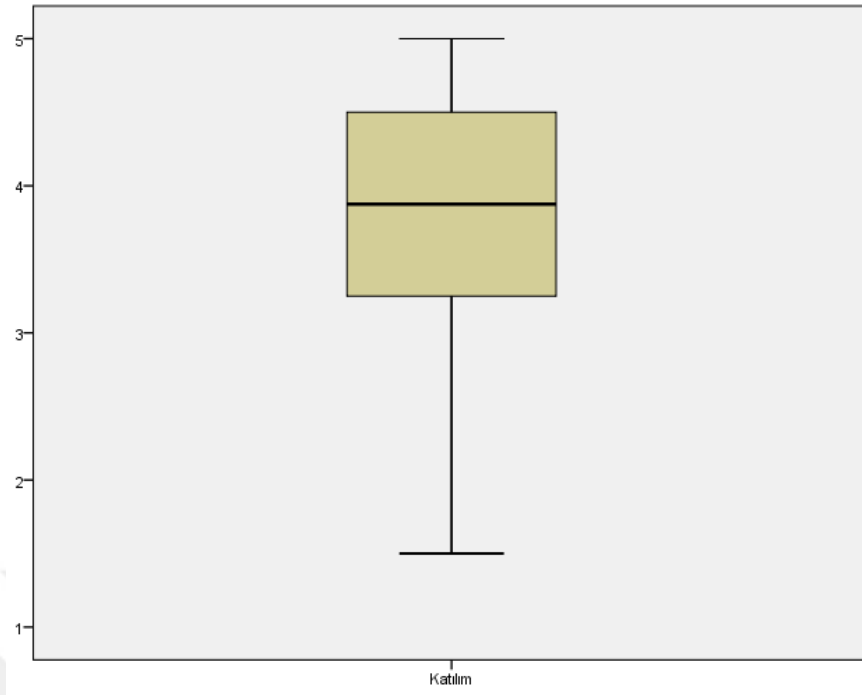


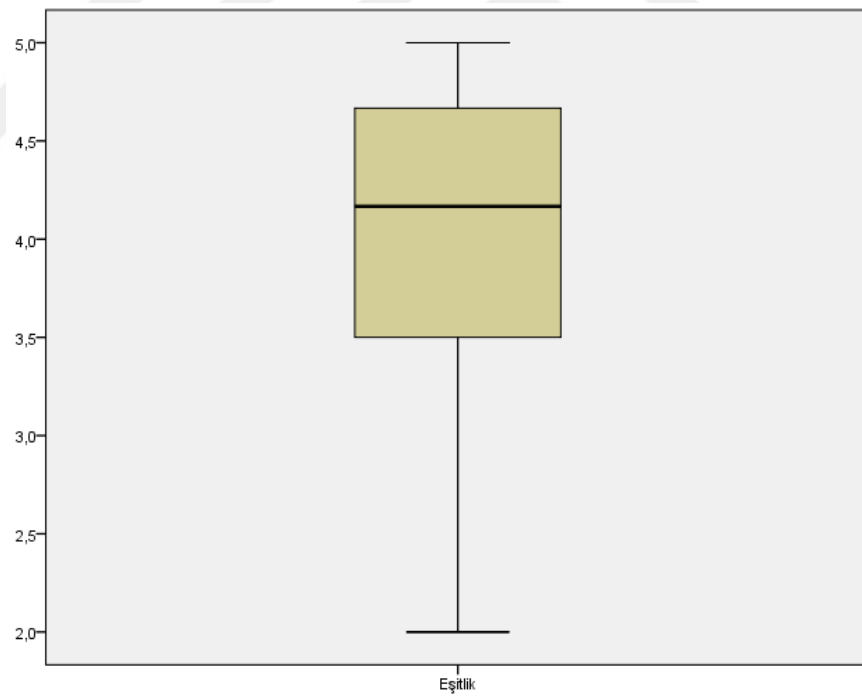
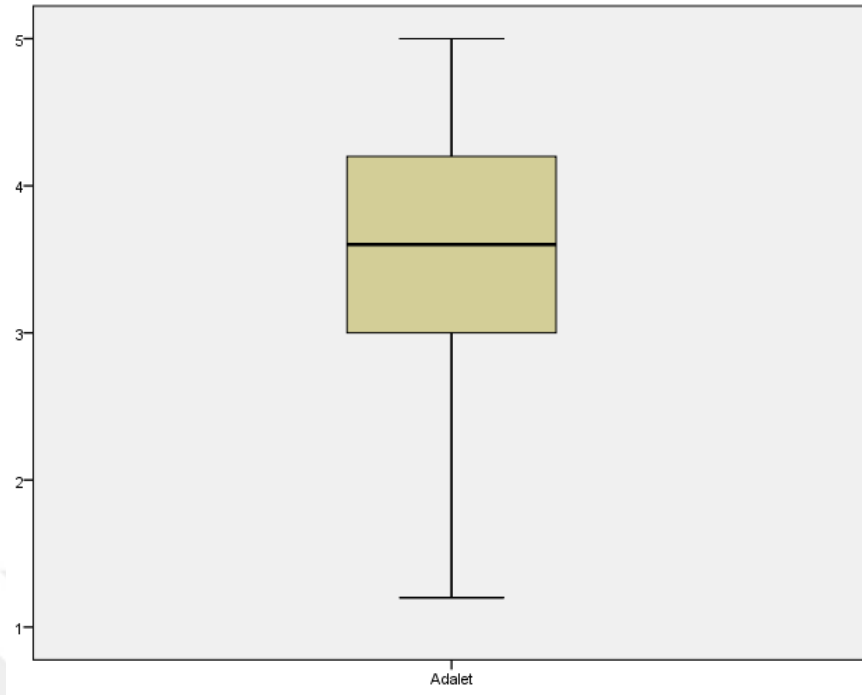


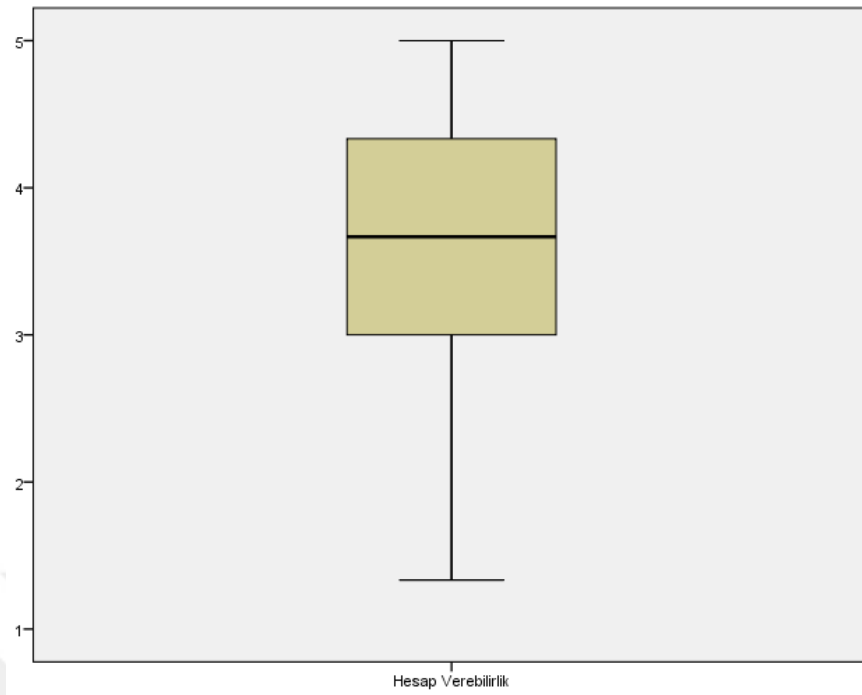






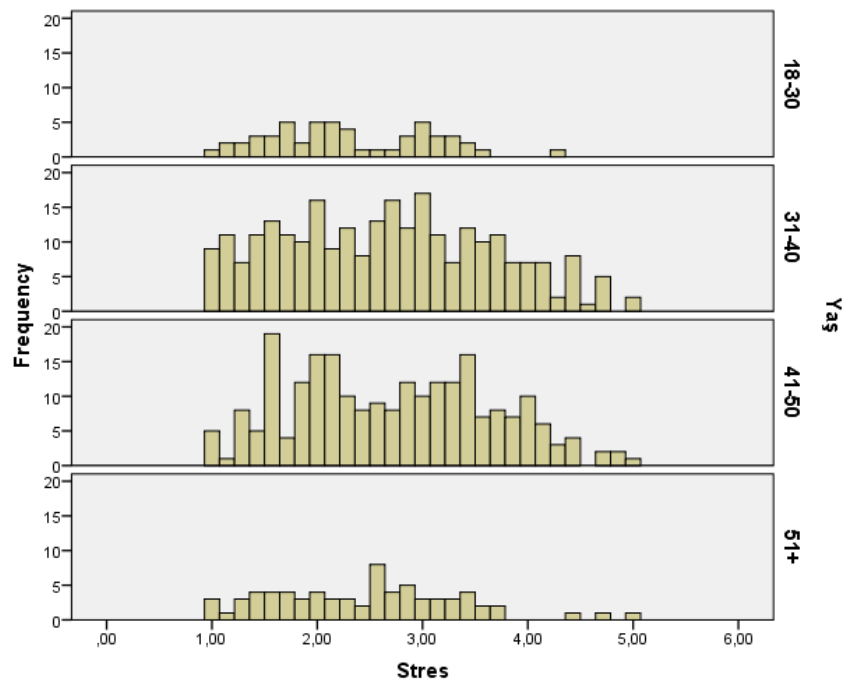
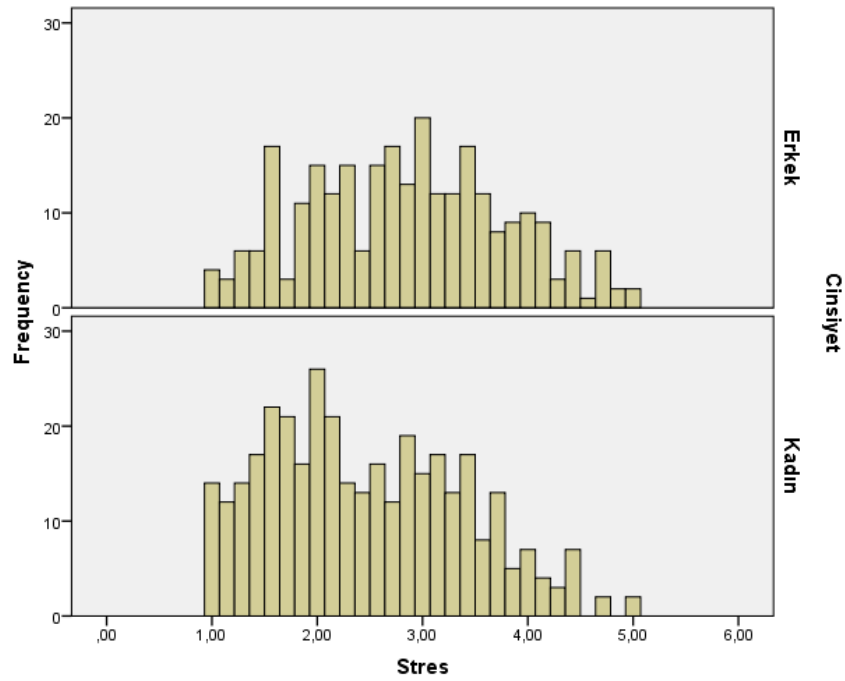


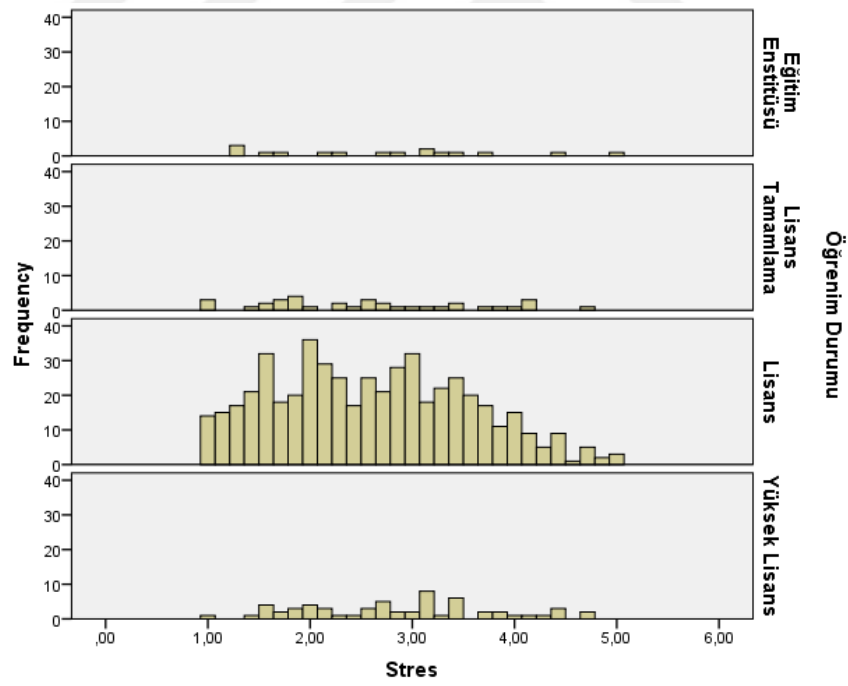
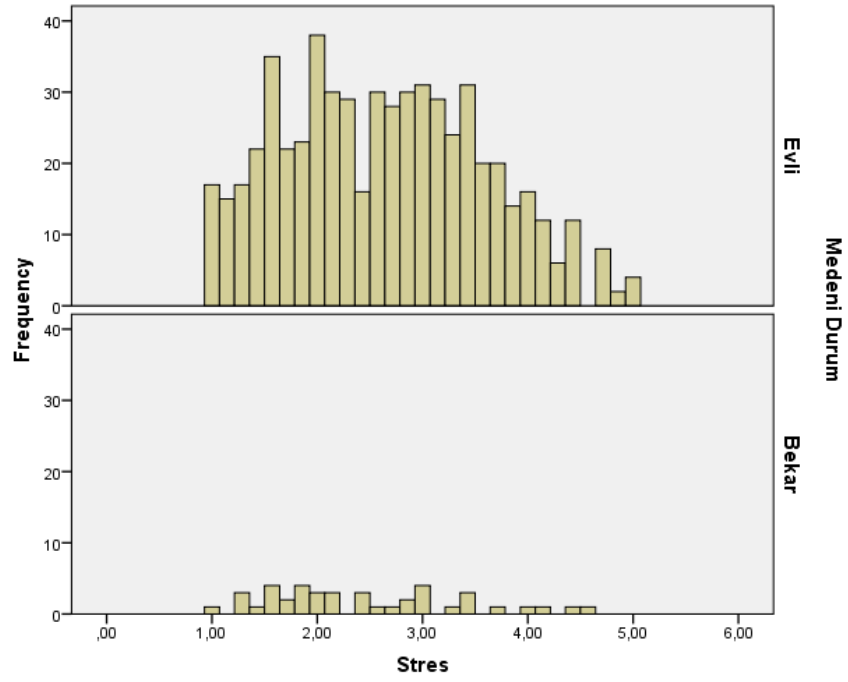


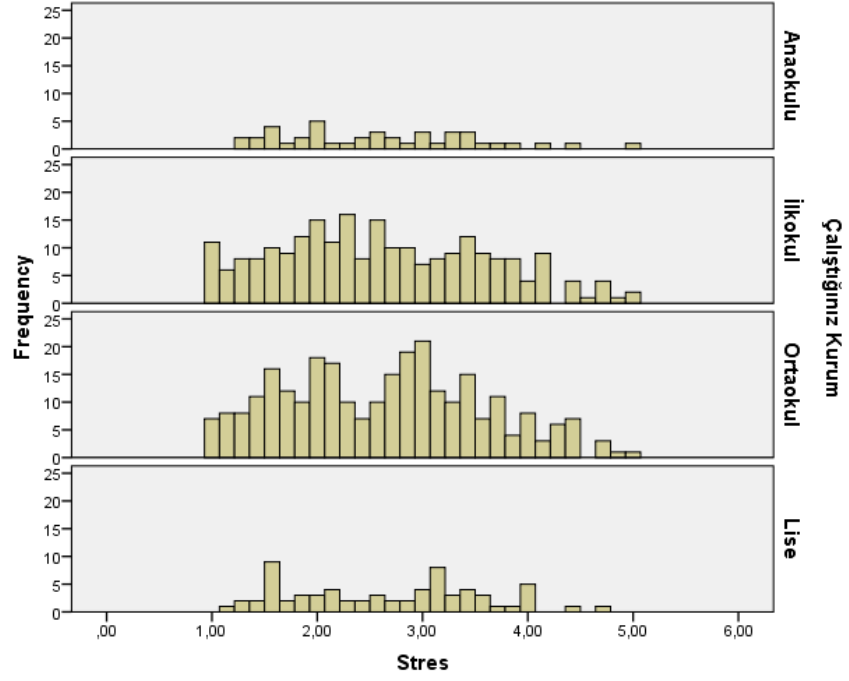
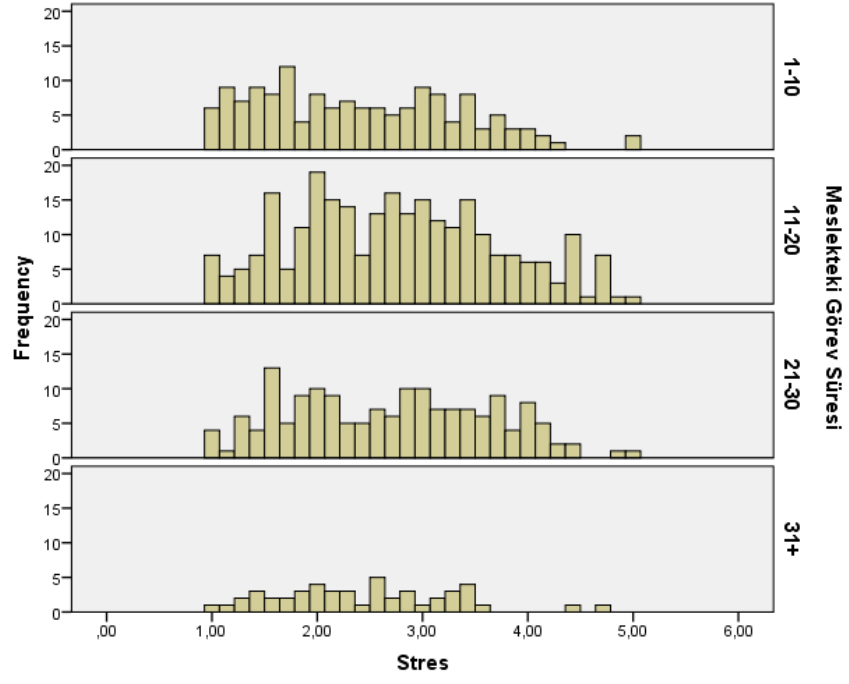


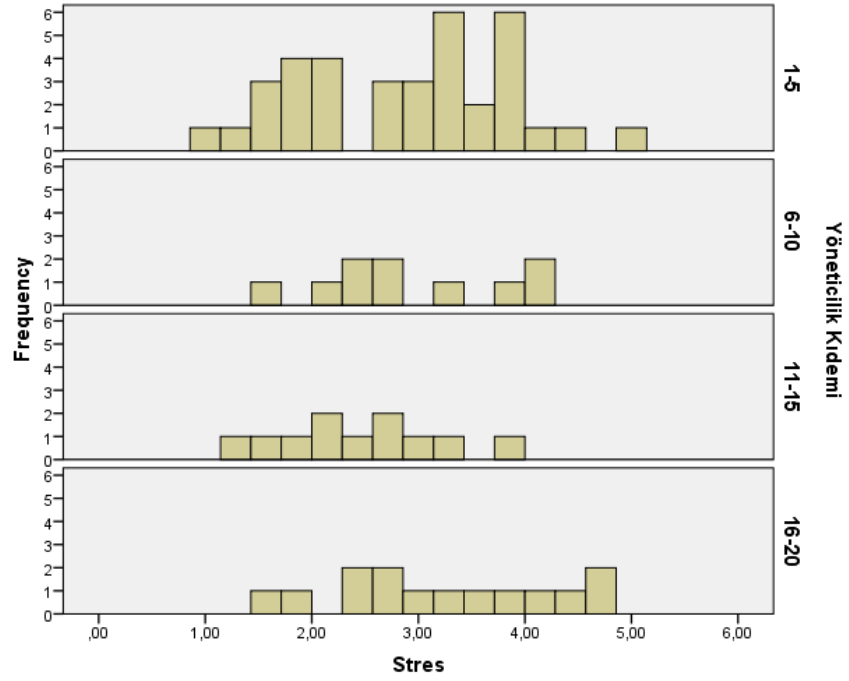
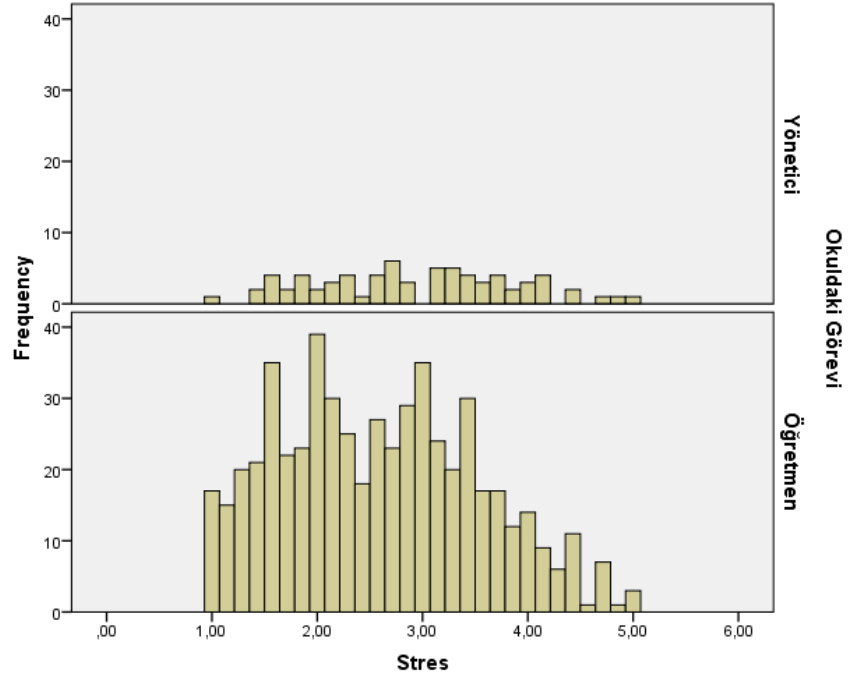
EK-5

Histogram Grafiği

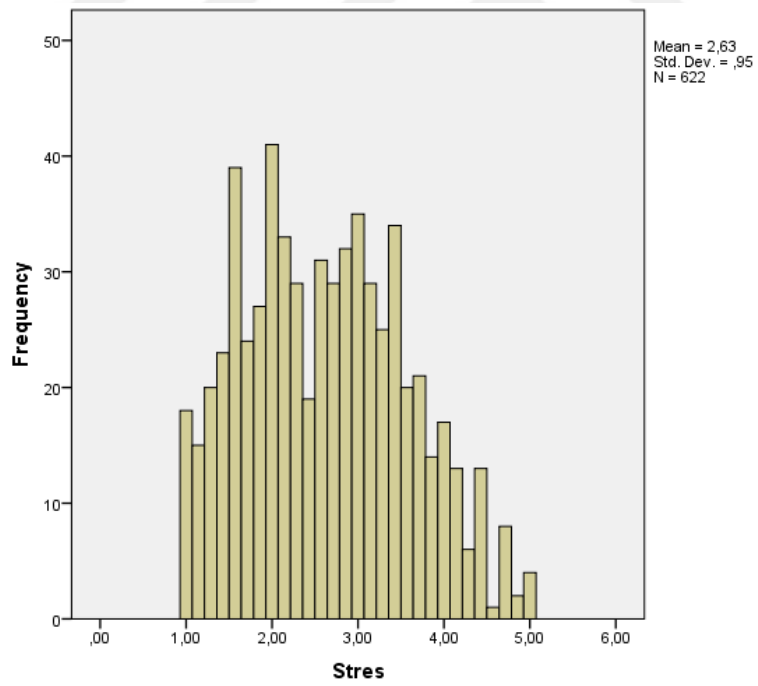
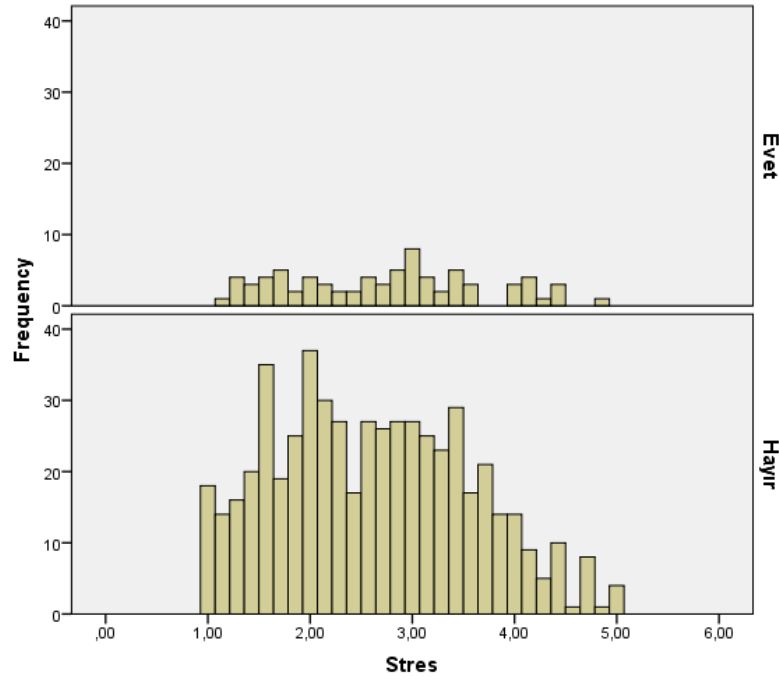


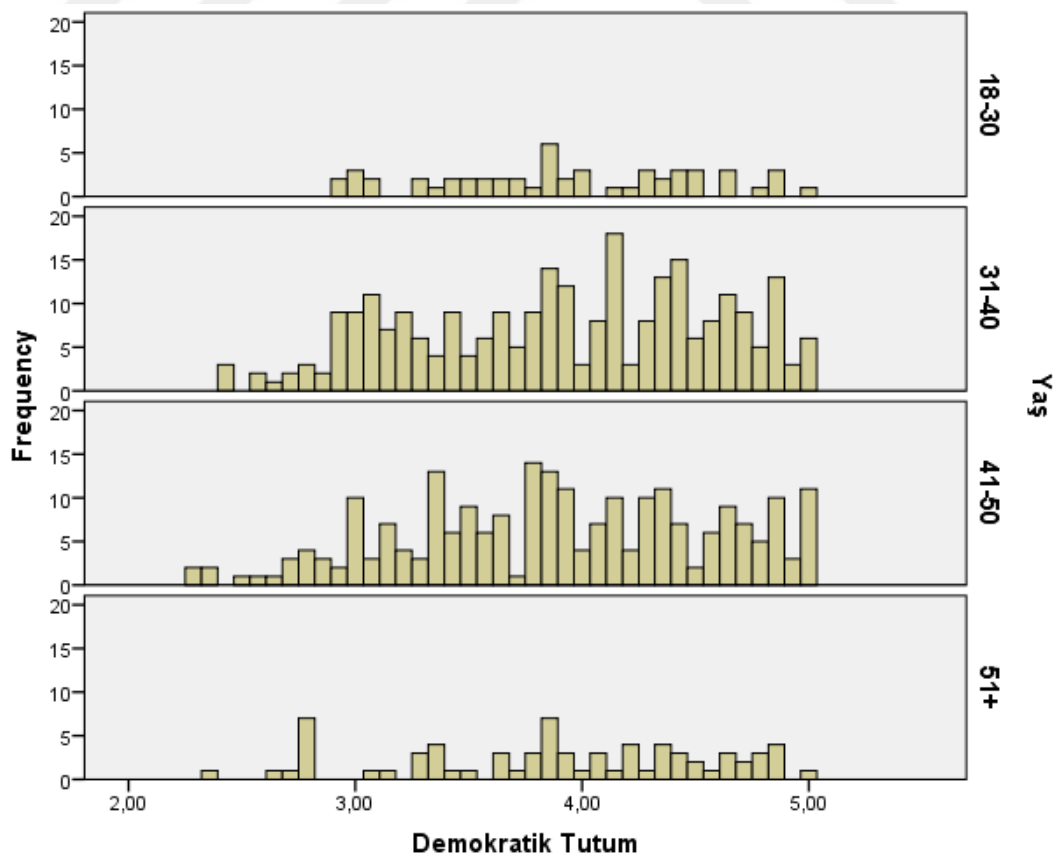
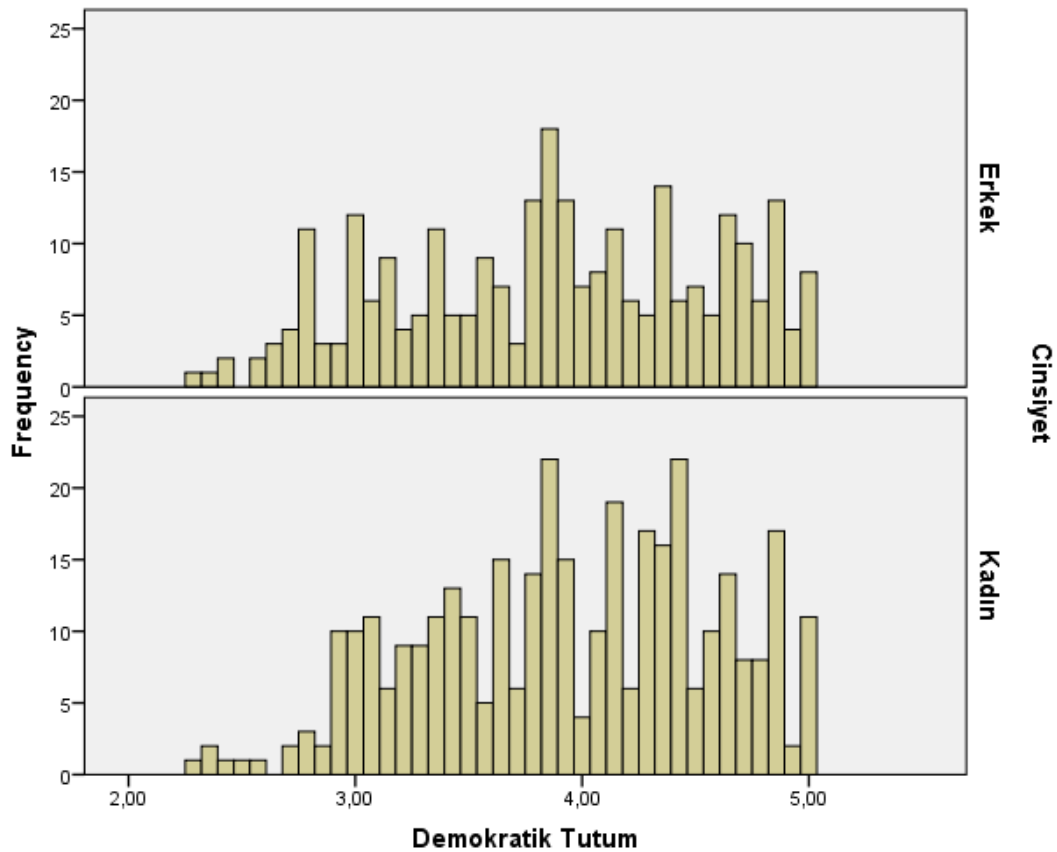


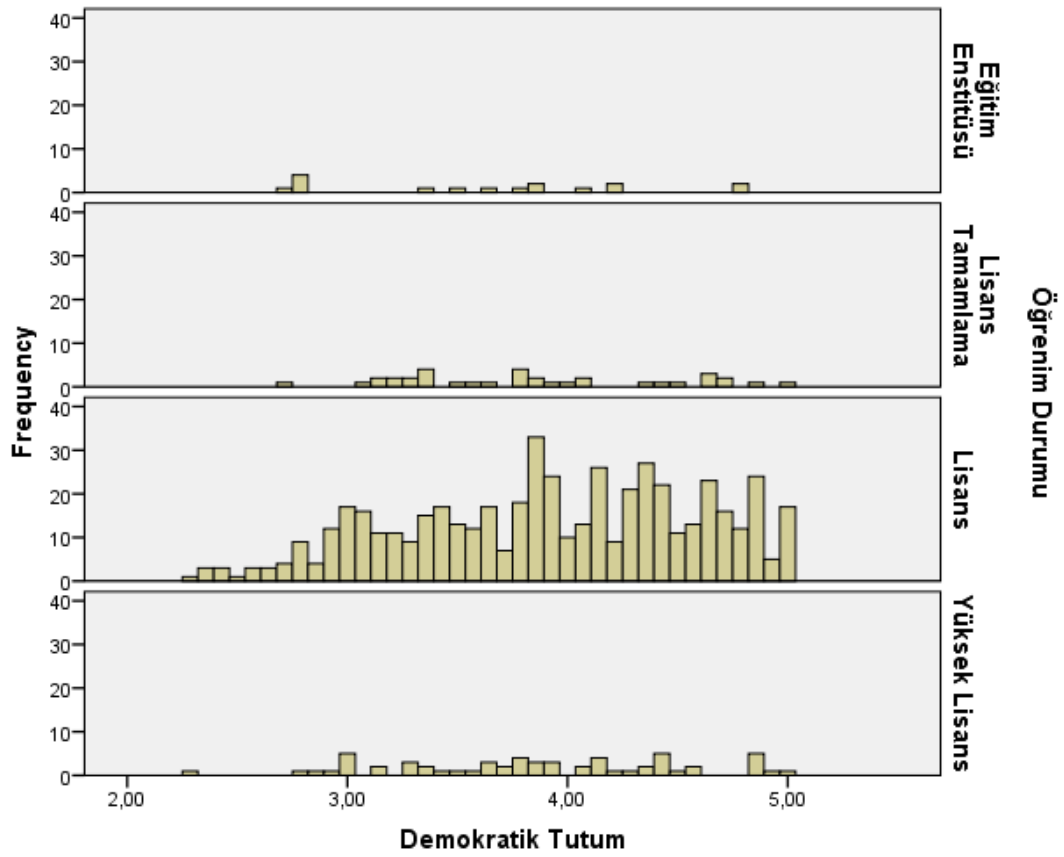
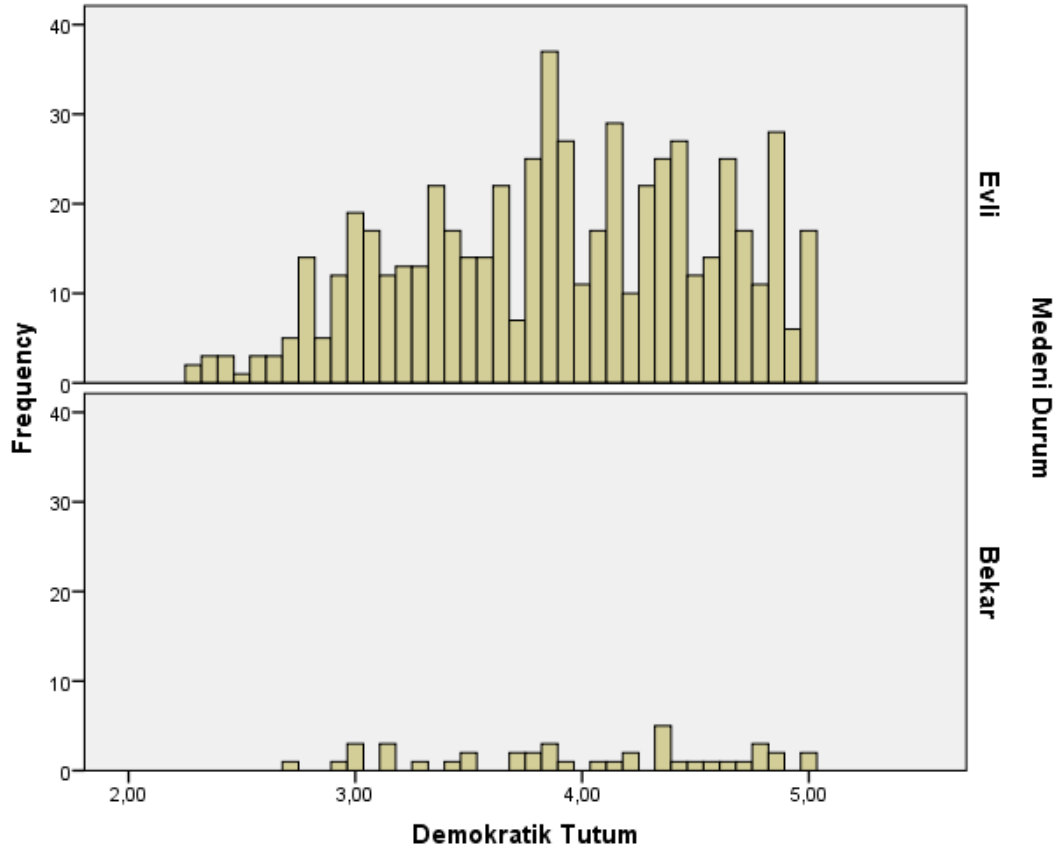


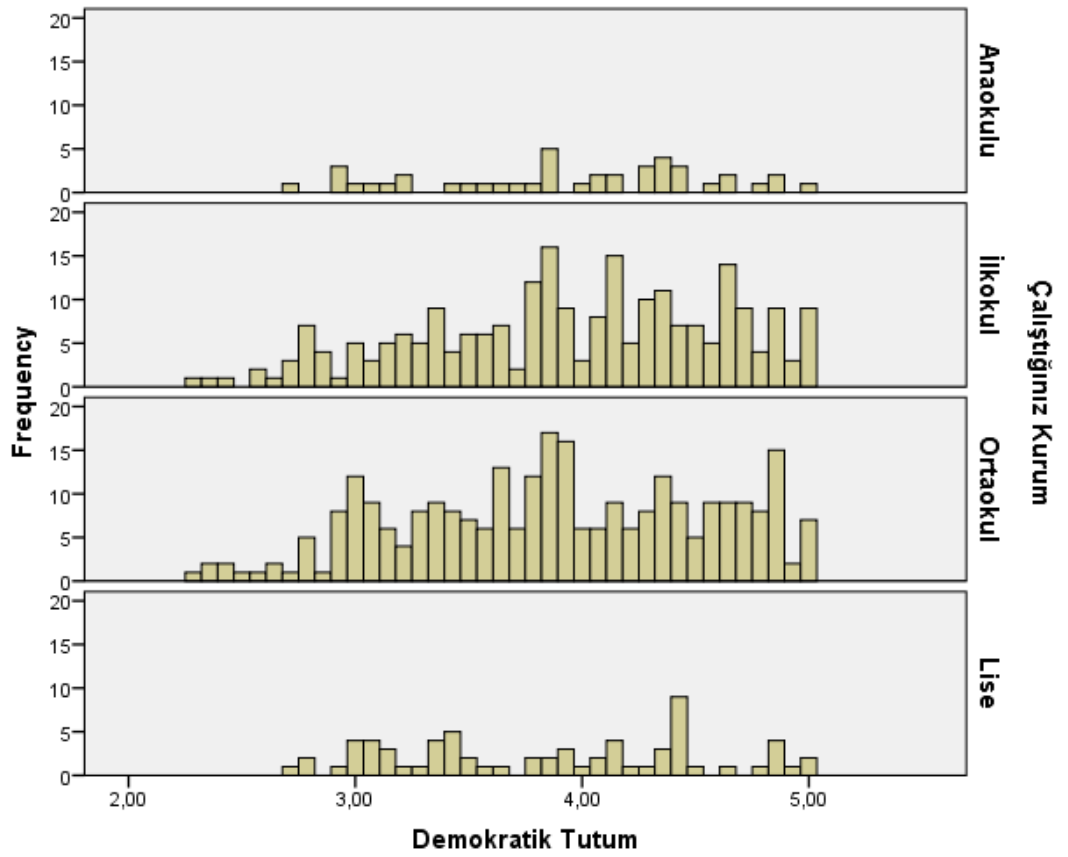
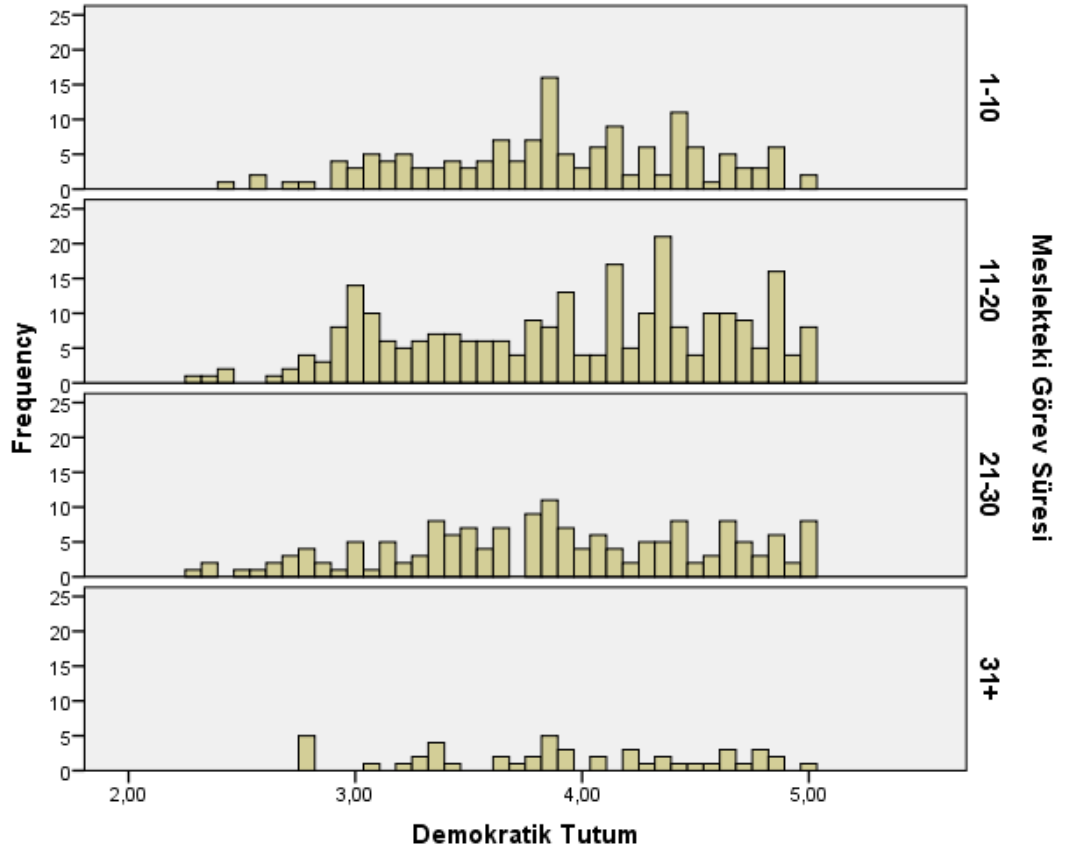


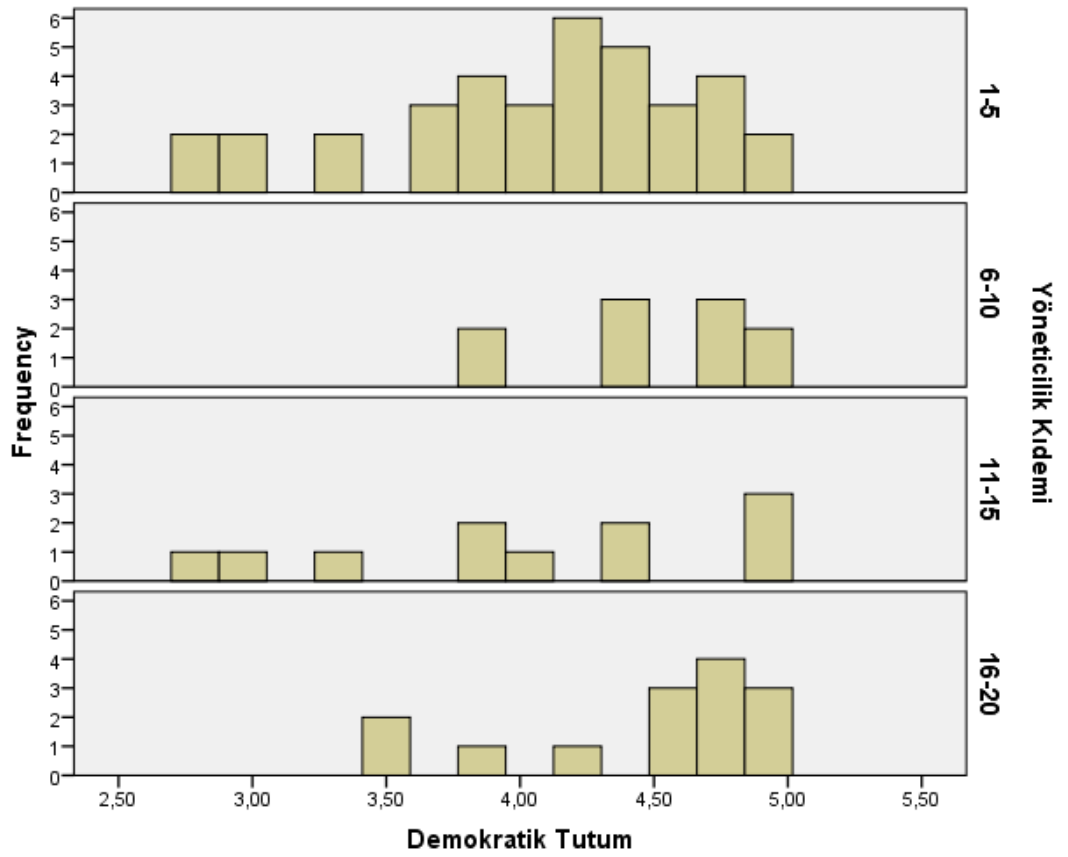
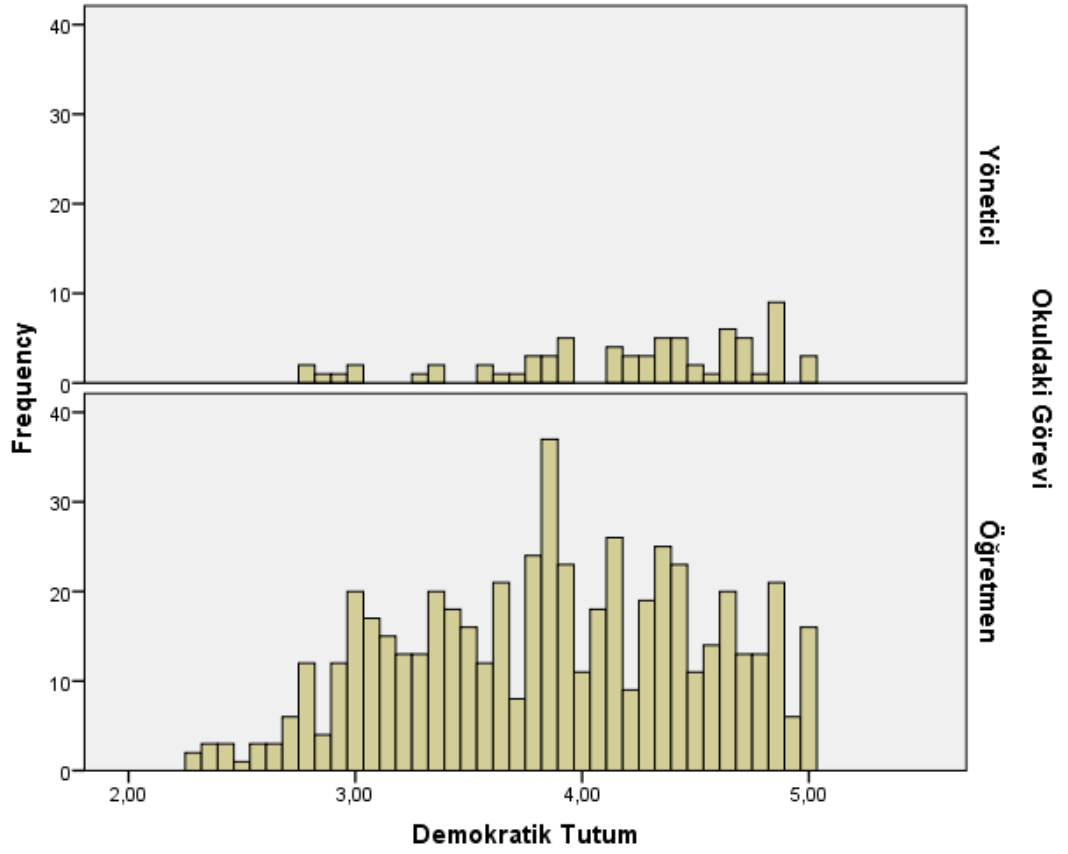
Demokrasi ile ilgili Herhangi Bir Seminer/Kursa Katılma Durumu



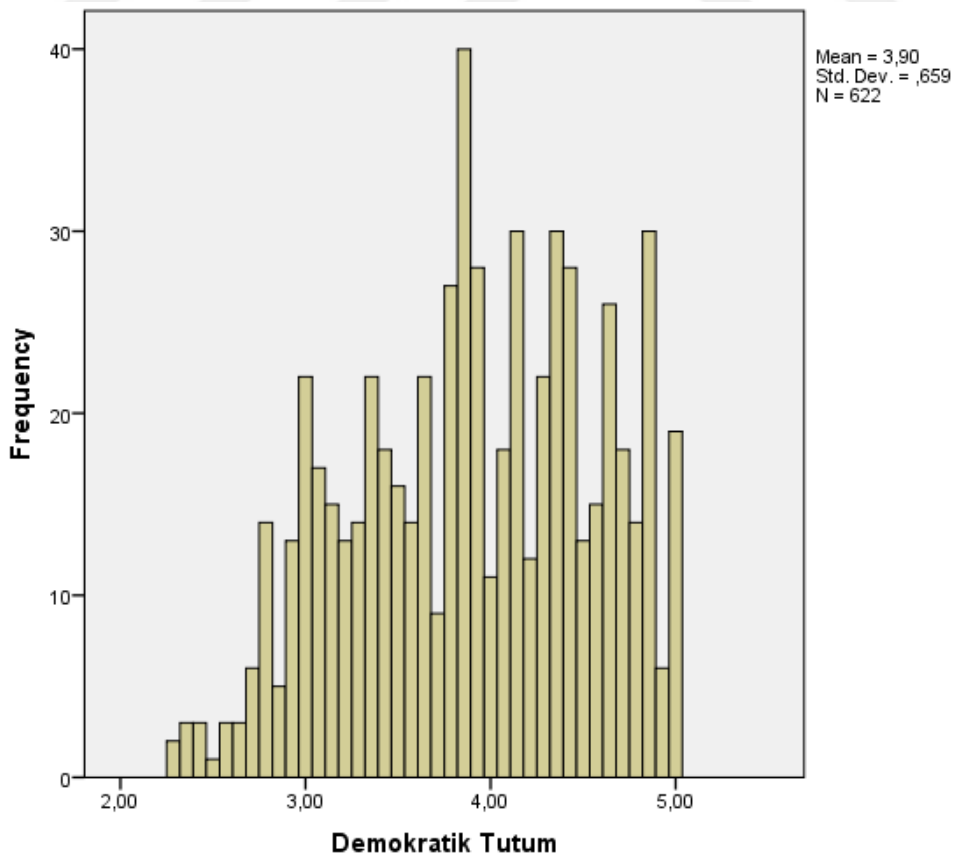
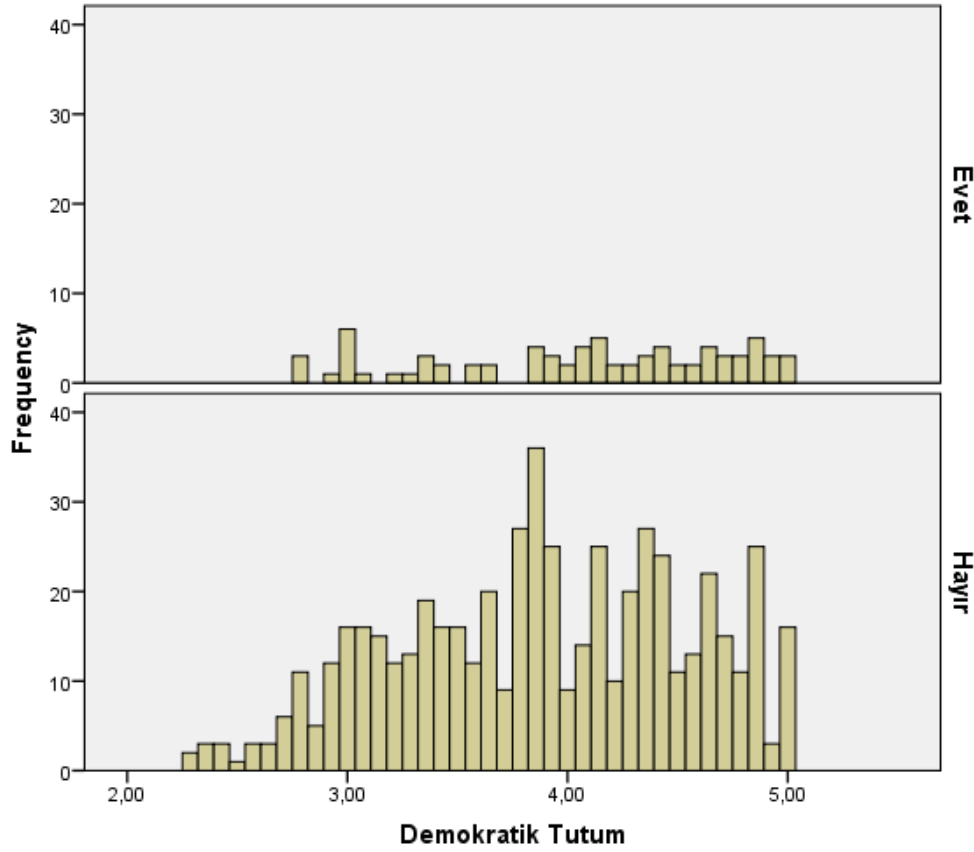


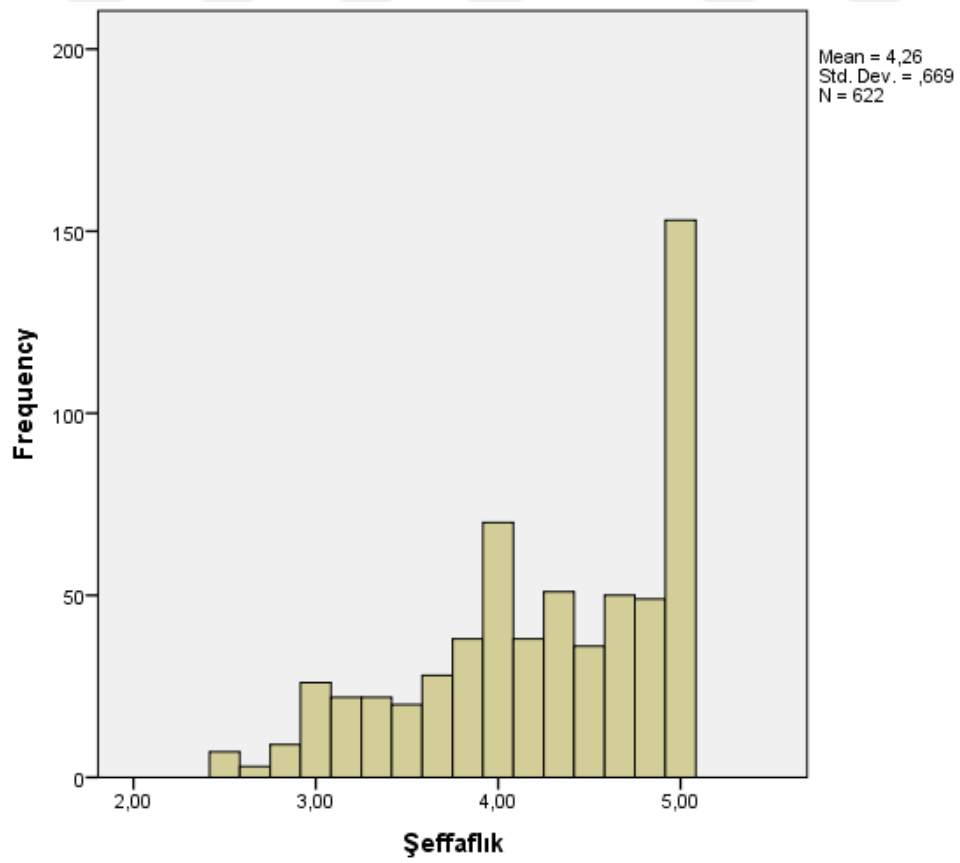
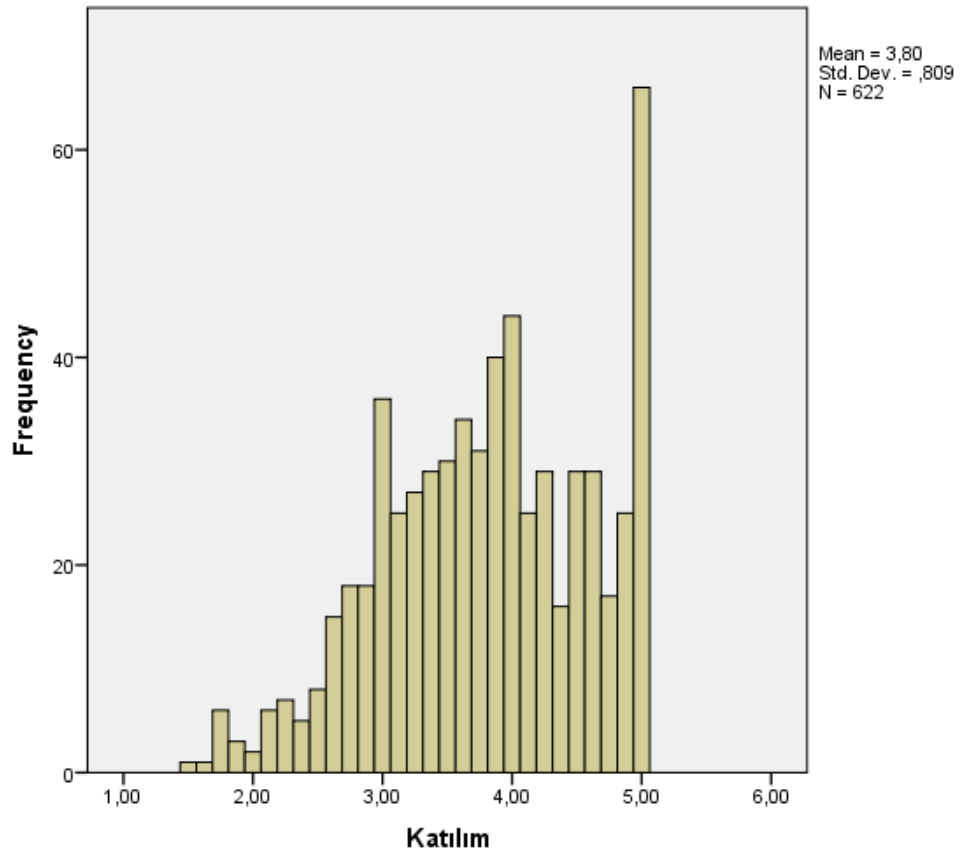


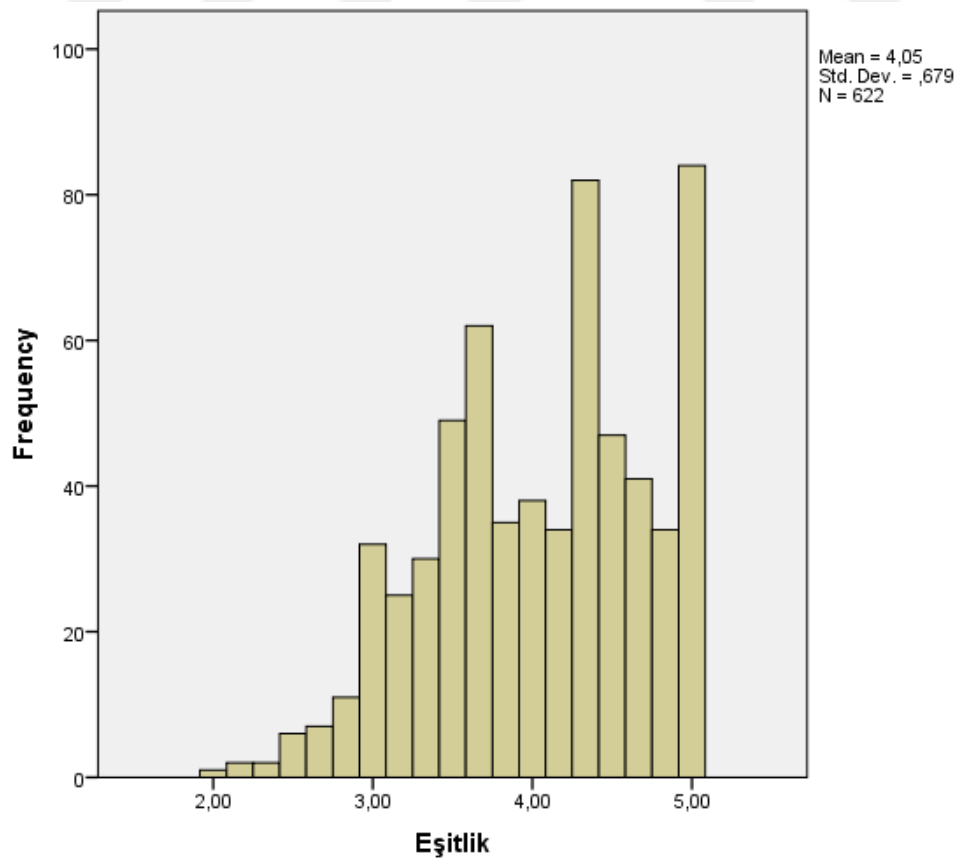
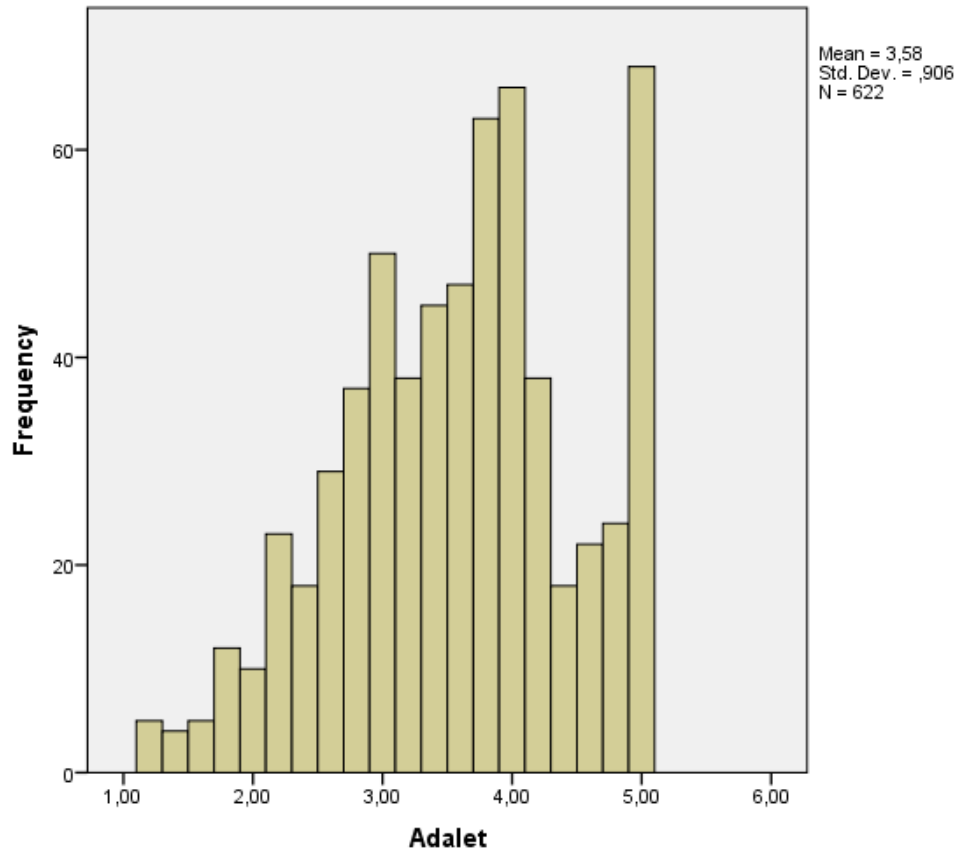


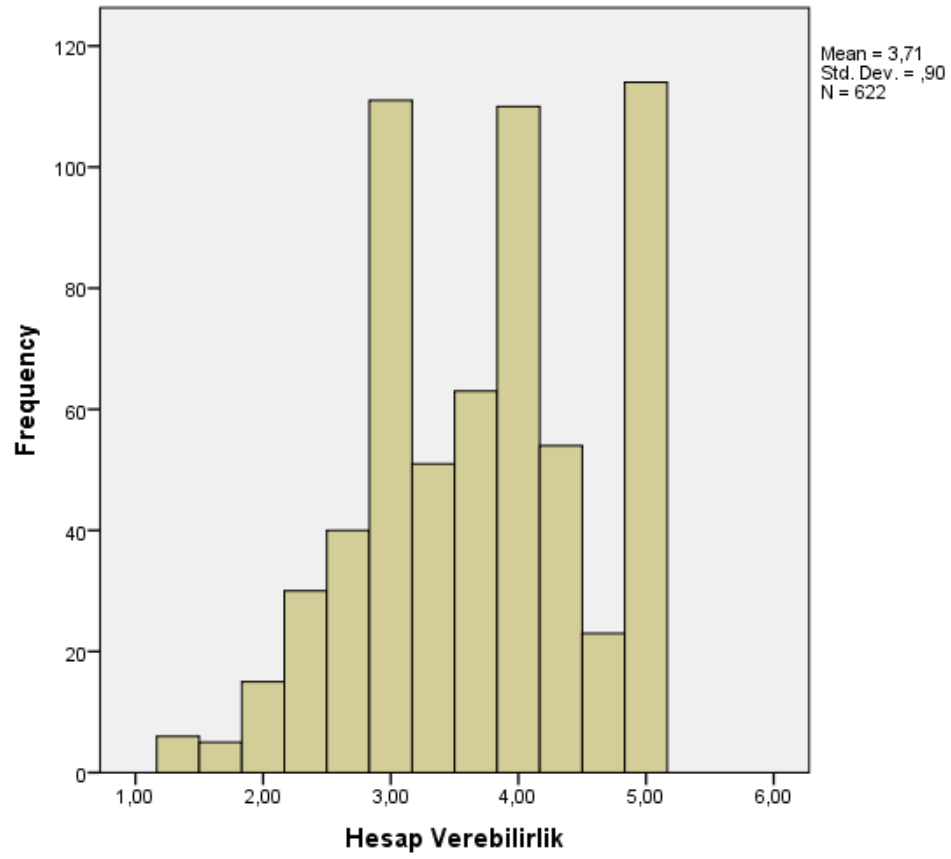


Demokrasi ile İlgili Herhangi Bir Seminer/Kursa Katılma Durumu



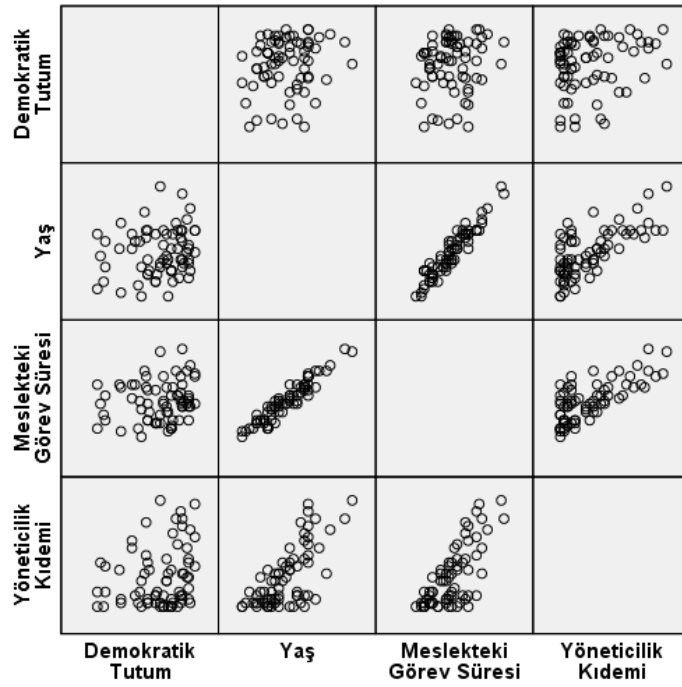
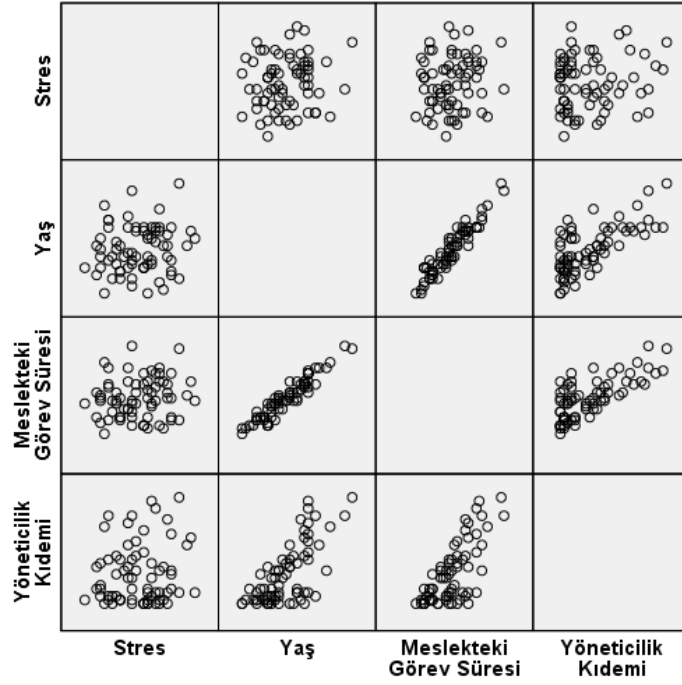






EK-6

Saçılım Grafiği

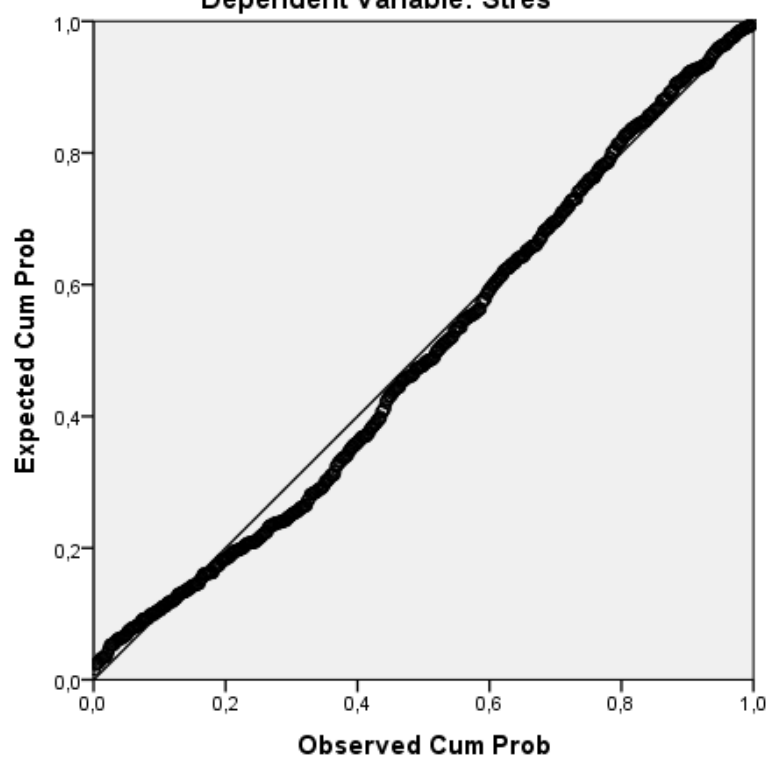


EK-7

P-P Plot Grafiği

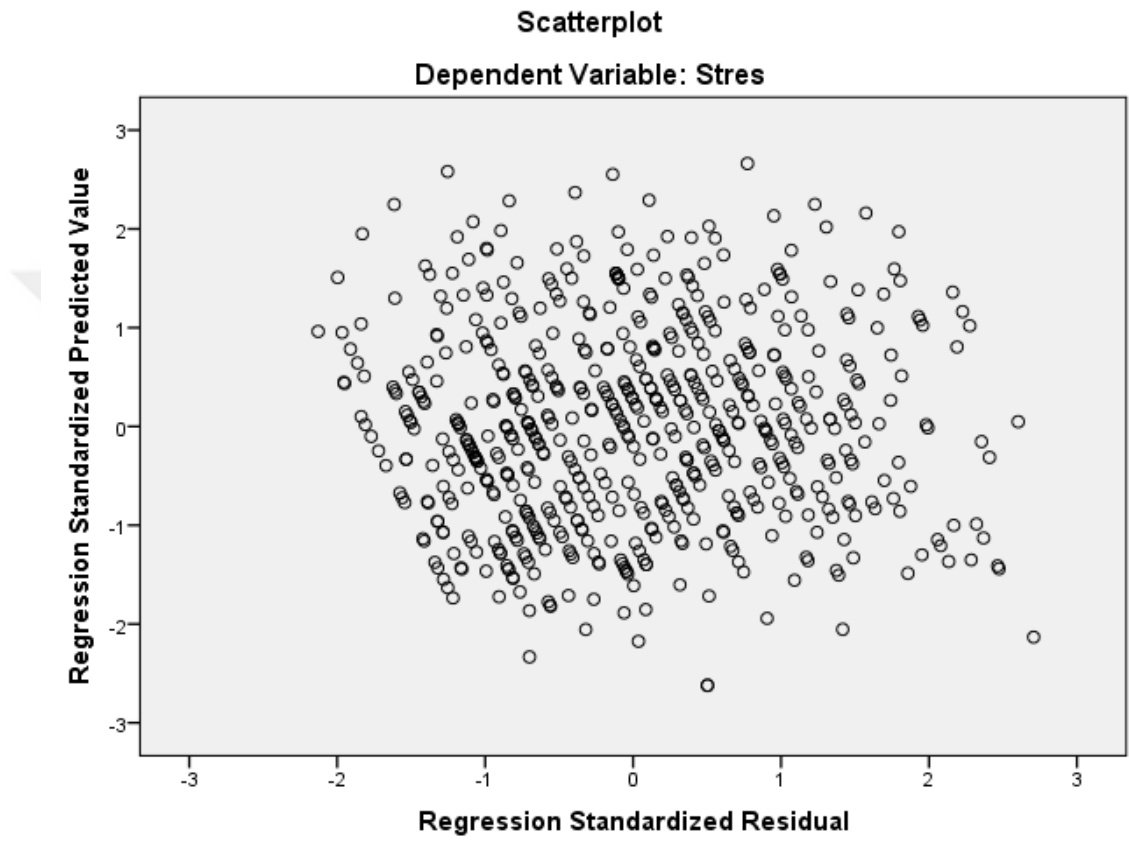
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Stres



EK-8

Scatterplot Grafiği



EK-9

Veri Toplama İzin Formu

İZİN FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu araştırma “Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Demokrasi Algısı İle İş Stresi Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” amacıyla yapılmaktadır. Bu nedenle siz değerli öğretmenlerimizin görüşlerine başvurulmaktadır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde “Örgütsel Demokrasi Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “İş Stresi Ölçeği” bulunmaktadır.

Araştırmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmakta olup, formu doldururken herhangi bir aşamada vazgeçebilirsiniz. Formdan elde edilen veriler bilimsel amaçlı olarak yürütülen yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak, başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Bireysel veriler araştırmacı tarafından saklanacak olup üçüncü kişi ya da kurumlarca paylaşılmayacaktır. Kimliğinizi gizli tutmak için imzalanan bu form ile ölçek formu ilişkilendirilmeyecektir. Lütfen forma isim yazmayınız. Herhangi bir sorunuz olması durumunda aşağıda belirtilen iletişim adreslerinden araştırmacıya ulaşabilir, araştırmayla ilgili sorularınızı yöneltebilirsiniz. Araştırmaya katılmak istiyorsanız lütfen aşağıdaki beyanı okuyup imzalayınız.

Araştırmanın doğru sonuçlara ulaşabilmesi için tüm maddeleri içtenlikle ve size uygun en doğru şekilde işaretleyiniz. Araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Yrd. Doç. Dr. Özgür ÖNEN
Tez Danışmanı

Aytekin TOKGÖZ
Yüksek Lisans Öğrencisi

Adres : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Enstitüsü,
İstiklal Yerleşkesi,
15030 Burdur/TÜRKİYE

Telefon : +90 (248) 213 32 02
+90 (505) 221 84 85

E Posta: aytekin.tokgoz@hotmail.com

Yukarıda yer alan açıklamayı okudum ve gönüllü olarak bu çalışmaya katılıyorum.

.....

EK-10

Demografik Bilgi Formu

1. BÖLÜM

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

1.	Cinsiyetiniz	() Kadın () Erkek
2.	Yaşınız
3.	Medeni Durumunuz	() Evli () Bekâr
4.	Öğrenim Durumunuz (Son Mezun Olduğunuz)	() Eğitim Enstitüsü () Lisans Tamamlama () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora
5.	Meslekteki Görev Süreniz
6.	Çalıştığınız Kurum	() Anaokulu () İlkokul () Ortaokul
7.	Okuldaki Göreviniz	() Yönetici (Okul Müdürü, Müdür Başyardımcısı, Müdür Yardımcısı) () Okul Öncesi öğretmeni () Sınıf öğretmeni () Branş öğretmeni
8.	Yöneticilikteki Kıdeminiz (Yalnızca yöneticiler yanıtlayacaktır)
9.	Demokrasi ile ilgili herhangi bir seminere/kursa katılma durumunuz	() Katıldım () Katılmadım

EK-11

İş Stresi Ölçeği

2. BÖLÜM

İŞ STRESİ ÖLÇEĞİ

Bu araştırma bilimsel amaçlı olarak yürütülen yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak olup, ölçek yönetici ve öğretmenlerin iş stres düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyine göre (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum, sütunlarından herhangi birini 'X' işareti ile işaretleyerek görüşlerinizi belirtiniz. Her görüş için sütunlardan birini işaretlemeniz yeterli olacaktır. Lütfen, tüm ifadeler için işaretleme yapmayı unutmayınız...	(1) Kesinlikle	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.					
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.					
3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.					
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığımu muhtemelen daha iyi olur.					
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.					
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.					
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.					

EK-12

Örgütsel Demokrasi Ölçeği

3. BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DEMOKRASİ ÖLÇEĞİ

Bu araştırma bilimsel amaçlı olarak yürütülen yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacak olup, ölçek yönetici ve öğretmenlerin örgütsel demokrasi algılarını ölçmek amacıyla kullanılacaktır. Aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyine göre (1) Kesinlikle Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum, sütunlarından herhangi birini 'X' işareti ile işaretleyerek görüşlerinizi belirtiniz. Her görüş için sütunlardan birini işaretlemeniz yeterli olacaktır. Lütfen, tüm ifadeler için işaretleme yapmayı unutmayınız...	(1) Kesinlikle	(2) Katılmıyorum	(3) Kısmen Katılıyorum	(4) Katılıyorum	(5) Kesinlikle Katılıyorum
1. Örgütsel kararlara katılmam için yöneticiler beni cesaretlendirir.					
2. Kurumsal karar almada çoğunluğun görüşleri dikkate alınır.					
3. Kurumumda kararlar alınırken o kararlardan etkilenecek herkesin söz hakkı vardır.					
4. Yöneticiler hoşlarına gitmese de çoğunluğun verdiği kararlara saygı gösterirler.					
5. Yanlış bulduğum karar ve politikaları rahatlıkla eleştirebilirim.					
6. Yönetim, çalışanları eleştiri yapma konusunda cesaretlendirir.					
7. Yönetim çalışanların eleştirilerini dikkate alır.					
8. Çalışanların yönetimin uygulamalarını eleştirmesi normal karşılanır.					
9. Toplantılarda herkese düşüncelerini ifade etme fırsatı verilir.					
10. Kurumumda işler şeffaflık ilkesiyle yürütülür.					
11. Yöneticiler önemli gelişmelerin yaşandığı dönemlerde bilgilendirme toplantıları düzenlerler.					
12. Kurumumda açık ve çift yönlü bir iletişim vardır.					
13. Kurumumda performans değerlendirmeleri şeffaflık ilkesine uygun yapılır.					
14. Kurumum çalışanların eğitim alarak gelişmesini destekler.					
15. Kurumumda adil bir ödül sistemi vardır.					

16. Çalışanların ücret ve diğer gelirleri yaptıkları işe ve kuruma katkıları dikkate alınarak belirlenir.					
17. Görev dağılımında liyakat dikkate alınır.					
18. Kurumumuzda değerlendirme kriterleri standartlaşmıştır.					
19. Amirlerin başarı düzeyinin belirlenmesinde astların görüşleri etkilidir.					
20. Kurumumda cinsiyet ayrımı gözetilmez.					
21. Kurumuma personel alımında kişilerin politik düşünceleri ve dünya görüşü etkili olur.					
22. Toplantılarda, gelen önerinin kimden geldiğine değil önerinin niteliğine bakılır.					
23. Kurumumdaki çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmaktadır.					
24. Kurumumuzda dil, din, ırk vb. ayrımı gözetilmez.					
25. Kurumumun demokratik bir örgüt olduğunu düşünüyorum.					
26. İşyerimizde politika ve prosedürler çalışanlar tarafından her zaman sorgulanabilir.					
27. Kurumumda her düzeydeki çalışandan her zaman hesap sorulabilir.					
28. Kurumumda hesap verebilme kültürü gelişmiştir.					

Araştırmaya yaptığınız katkıdan dolayı çok teşekkürler.