

EĞİTİM KURUMU YÖNETİCİLERİNİN STRESLE BAŞA ÇIKMA TARZLARININ BENLİK SAYGISI DÜZEYLERİYLE OLAN İLİŞKİSİ

Canan MADENOĞLU¹

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ve benlik saygısı düzeylerinin birbirleriyle olan ilişkisini belirlemektir. Bu çalışma Eskişehir il merkezinde çalışan, resmi ilk ve ortaöğretim kurumu yöneticileriyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma modeli olarak genel tarama modeli seçilmiştir. Bu model çerçevesinde ‘Stresle Başa Çıkma Ölçeği’ ve ‘Benlik Saygısı Ölçeği’, kullanılmış ve katılımcıların demografik özellikleri belirlenmiştir.

Eğitim yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzlarından en fazla ‘Kendine güvenli’ ve ‘İyimser yaklaşımı’ tercih ettikleri, benlik saygısı düzeylerinin de orta ve yüksek düzeylerde yer aldığı sonucuna varılmıştır. Eğitim kurumu yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri ile stresle başa çıkma tarzları arasındaki ilişki incelendiğinde ise benlik saygısı düzeylerinin, ‘Kendine güvenli yaklaşım’ ve ‘İyimser yaklaşım’la pozitif, ‘Kendine güvensiz yaklaşım’, ‘Boyun eğici yaklaşım’ ve ‘Sosyal destek arama’ davranışıyla negatif bir ilişki içerisinde olduğu tespit edilmiştir.

Kendine güvensiz yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı kullanımının yaş ve kıdem artışıyla arttığı, kendine güvenli yaklaşımının kullanımı ile yaş ve kıdem arasında ise negatif ilişki gözlemlenmiştir. Bu sonuç daha genç ve daha kıdemsiz okul müdürlerinin kendine güvenli yaklaşımı, yaşça büyük ve kıdemlilere göre daha fazla tercih ettiklerini göstermektedir.

Anahtar Sözcükler: Stres, stresle başa çıkma tarzları, benlik saygısı, eğitim yöneticileri

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF- ESTEEM LEVEL AND WAYS OF COPING WITH STRESS OF SCHOOL DIRECTORS

ABSTRACT

The main aim of this study is to bring light to the school directors’ coping strategies with stress used by them, their self esteem level and to find out the relationship between them. This research was carried out with public primary and secondary schools directors in Eskişehir province. The survey research method was used in this study. For measurement ‘Ways of Coping Inventory’ and ‘Self-Esteem Scale’ were used with some demographic questions.

It was found that the self- esteem levels of directors are medium and high. The results show that participants prefer ‘self-confident’ and ‘optimistic approaches’. Additionally, there is a significant relationship between school directors’ ‘ways of coping stress’ and their self-esteem level. There is a positive correlation

¹ Dr. Anadolu Üniv.Sosyal Bilimler Enstitüsü, cmadenoglu@gmail.com

between their self-esteem level and 'self-confident', 'optimistic approaches'. There is a negative correlation between their self-esteem level and 'helpless', 'submissive' and 'seeking social support' approaches.

According to the data obtained from this study, there is a positive correlation between seniority -age and 'helpless', 'seeking social support' approaches. On the other hand, there is a negative correlation between seniority -age and 'self-confident' approach. Negative correlation results show that the school directors with less seniority prefer more 'self-confident' approach as compared with ones with more seniority.

Key Words: Stress, ways of coping with stress, self-esteem, education director.

1. Giriş

İnsan toplum denen bir sosyal çevrede doğar yaşar ve ölür. Bu süreçte gerek ilkel gerekse de gelişmiş toplumlarda diğer bireylerle iletişim içerisinde bulunur. Böylece bireyler farkında olmaksızın örgütlenmiş ve birbirlerinin gereksinme duydukları şeyleri kendiliklerinden karşılıklı olarak tamamlamışlardır (Tortop vd., 1993:71).

Örgütün amaçlarına etkili ve verimli bir biçimde ulaşmak için, yaratıcılık, planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol işlevlerini, sistemsel bir omurga üzerinde, olumlu bir iç çevre yaratarak ve dış çevre ile uyumlu olarak yürütmekle yükümlü (Budak,1998:7) olan yöneticiler üstlendikleri görevleri yerine getirmek için tüm kaynakları kullanarak bir anlamda hem bilim hem sanat icra ederler. Toplumun eğitim gereksinimlerini karşılamak amacıyla kurulan eğitim örgütünü yönetip geliştirmek ve ortak çabaları eşgüdümlemek sorumluluğu ise eğitim yöneticilerindedir

Eğitim yöneticileri; öğretmenler, diğer işgörenler, öğrenci, veli, yerel yöneticiler, merkez örgütü ve politikacılar gibi farklı eğitim ve kültür düzeyinde bulunan, farklı beklentileri olan öğelerle ilişkiler kurmak, onların çelişkili beklentilerini bağdaştırarak demokratik yönetimi sürdürmek zorundadır (Kaya, 1993: 132). Okulun çevreye uyumunu sağlamaktan, etkinliğinden, içeriden ve dışarıdan gelen beklentilere cevap vermekten sorumlu kişi de okul müdürüdür (Çelikten, 2008: 122).

Yöneticiler, örgütü amaçlarına ulaştırmak için, zihinsel ve fiziksel kapasitelerini zorlayarak çalışmak durumunda kalmaktadırlar. Son yıllarda örgütlerin çeşitli kademelerinde görev alan farklı yaş ve cinsiyetteki pek çok yöneticide giderek

artan bir şekilde görülen fizyolojik ve psikolojik rahatsızlıkların temelinde büyük ölçüde stresin yattığı bilinmektedir. İnsan için var olan sistemlerin başında gelen eğitim sisteminin en önemli ögesi ve odak noktası insandır, tüm çabalar ve hedefler insana yöneliktir. Bu özelliğinden dolayı eğitim kurumlarının ve eğitim yöneticilerinin toplumsal sorumluluğu, taşıması gereken nitelikler ve iş uyumu oldukça önemlidir. Girdisi ve çıktısı insan olan bir kurumda sırtında ağır bir toplumsal yükümlülüğün baskısını hisseden eğitim yöneticileri, kaçınılmaz olarak stres yüklenirler.

Aşırı stresin etkileri yöneticilerin kendileriyle sınırlı kalmamakta, aldıkları kararların kalitesinde düşme ve yönetsel etkinlikte azalma biçiminde de kurumlarına yansımaktadır. Okul müdürlerinin karşı karşıya kaldıkları olumsuz yaşam olaylarının ya da stres yaratan değişikliklerin onlardaki zorlayıcı etkisinin bunların şiddetine, sayısına olduğu kadar yöneticilerin bunlarla başa çıkma tekniklerine de bağılı olduğu düşünülmektedir.

İnsanoğlu yaşadığı sürece kendisi için en önemli olan olgulara, yani güce ve başarıya motivasyonun yüksek olduğu bir yaşam şekli ile ulaşabilir. Çünkü huzurlu ve tatmin olmuş ve benlik saygısı yüksek olan bir birey, kendini ve çevresini motive edebilir, kendine güvenebilir ve bu ruh haliyle, kendi yaşam kalitesini ve başarısını pozitif yönde etkileyebilir.

Bunun yanı sıra benlik saygısı yüksek olan bireylerin beklentileri ve tutumlarının, onları daha çok bağımsızlığa ve yaratıcılığa yönlendirdiğı, daha atılgan, daha çok başarı bekleyen ve gayretli sosyal davranışlar göstermelerini olanaklı kıldığı (Tufan ve Yıldız, 1993: 11) gerçeğinden yola çıkarak okul yöneticilerinin de benlik saygısı düzeyinin yüksek olması gerekliliğı düşünülmektedir.

Eğitim sisteminin en yaygın örgütlerinden olan okulların yönetilmesinde görev alan yöneticilerin, stresle başa çıkma tarzlarının ve benlik saygısı düzeylerinin eğitim kurumlarındaki verimliliğı etkilediğı düşüncesi, bu araştırmanın gerçekleştirilmesinin temel nedenidir.

Bu araştırma ile ulaşılacak sonuçlar, eğitim yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzlarını, benlik saygısı düzeylerini saptamak ve bunların birbirlerini ne derece

etkilediğini başka bir anlatımla birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koymak açısından önemlidir.

2. Amaç

Araştırmanın temel amacı, Eskişehir Merkez ilçelerde bulunan resmi İlk ve Orta Öğretim kurumu yöneticilerinin, stresle başa çıkma tarzlarının ve benlik saygısı düzeylerinin birbirleriyle olan ilişkisinin ortaya konmasıdır.

Bu temel amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır:

- Eğitim Kurumu yöneticileri tarafından benimsenmiş stresle başa çıkma tarzları nelerdir?
- Eğitim Kurumu yöneticilerinin benlik saygısı hangi düzeydedir?
- Eğitim Kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ile benlik saygıları düzeyleri arasındaki ilişki nedir?
- Eğitim Kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ve benlik saygıları düzeyleri ile demografik değişkenler açısından fark var mıdır?

3. Stres Kavramı ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Stres araştırmacılarının öncüsü Selye stresi ‘vücudun herhangi bir dış talebe verdiği özel olmayan tepkidir’ biçiminde tanımlamıştır (Selye, 1977: 14). Diğer bir tanıma göre ise stres; ‘organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkan, kişide fizyolojik ve psikolojik dengesizlikler yaratan, zihinsel veya fiziksel yorgunluk durumudur’ (Baltaş, 2002: 23). Kavramsal olarak stres ise, algılanan çevresel tehditlere bireyin fiziksel ve ruhsal bir tepki verme eylemi olarak tanımlanmaktadır (Özmutaf, 2006: 75).

Bir örgütte çalışanların bir bölümü, sürekli kaygılı olmaları, yeterli başa çıkma ve psikolojik destek yolları bulamamaları nedeniyle yaşamları ve işlerinde büyük güçlüklerle karşılaşmaktadırlar.

Bir diğer bölümü ise, yaşadığı ortamdan ve işlerinden hoşnut olmamakla ve stres yaratan durumları hissetmekle birlikte, bu durumun olumsuz etkilerinden kaçınma veya daha az etkilenmek için kendilerince çözümler bulma ve en az zararla atlatma yoluna gitmektedirler.

Çalışanların ancak çok az bir bölümü zevkli bir işe ve yönetilebilir düzeyde stres içeren bir yaşam tarzına sahiptir (Saldamlı, 2000: 289). Bireyler stres yaratan durumlara ya karşılık verirler ya da yok sayma yönünü seçerler veya donup kalabilirler (Barutçugil, 2006: 245).

Moss ve Billings'e göre insanlar genellikle stresle başa çıkmada üç strateji kullanmaktadırlar. Bunlardan birincisi; '*problem odaklı*' başa çıkmadır. Bu yaklaşımda bireyler, öneri ve tavsiye almak, yeni beceriler öğrenmek, planlar yaparak başa çıkmaya çalışmaktadırlar. İkinci yaklaşım, '*duygu odaklı*' yaklaşımdır. Bu yaklaşımda, bireyler duygularını erteleme, duygularını ağlayarak, yiyerek, içerek boşaltma eğilimindedirler ve endişelenmemeye çalışırlar. Üçüncü yaklaşım, '*düşünce odaklı*' yaklaşımda ise bireyler problemlerini analiz eder, yeniden açıklar, olası çıkış yollarını irdelerler, problemi düşünmemeye çalışır, olumsuz duygularını inkâr eder veya unutmaya yönelik davranışlar gösterirler (Moss ve Billings, 1982; Akt; Aydın ve İmamoğlu, 2001: 44).

Stresle başa çıkma konusunda literatürde üzerinde en çok durulan başa çıkma tutumlarından biri Folkman ve Lazarus tarafından ileri sürülen başa çıkma tutumlarıdır. Lazarus ve Folkman, stresle başa çıkmayı, sekiz ayrı strateji ile açıklamıştır. Bunlar; stresle karşılaşma, sosyal destek arama, problem çözme planlama, kendini kontrol etme, sorumluluk alma, geride bırakma, pozitif yeniden değerlendirme, kaçma/sakınmadır. Bu stratejiler; *problem çözme* odaklı ve *duygu odaklı* olarak iki şekilde sınıflandırılmıştır.

4. Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı

Benlik kavramı kişinin kendisine karşı geliştirdiği tutumların bilişsel ve duyuşsal boyutlarını içinde barındırırken, yani daha çok kişinin kendini değerlendirmesi olarak ifade edilirken, benlik saygısı; benliği değerlendiren ve benlikten hoşnut olma derecesi olarak tanımlanmaktadır (Bıyıklı, 1989: Aksaray, 2003. Akt. Türk, 2007).

Benlik saygısı, kişinin kendini değerlendirmesi sonunda ulaştığı benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumudur. Kişi kendini eleştirebilir ya da kendini tümünden olumlu bulabilir. Kişinin kendini beğenmesi, kendi benliğine saygı

duyması için üstün niteliklerinin olması gerekmez, çünkü benlik saygısı, kendini olduğundan aşağı ya da olduğundan üstün görmeksizin kendinden memnun olma, kendini olumlu, beğenilmeye, sevmeye değer bulma ve özüne güvenmeyi sağlayan olumlu bir ruh halidir (Yörükoğlu, 1998: 93). Başka deyişle bireyin kendine kendince verdiği değerdir.

Sharp'a göre öz yeterlik inancı, bireyin motivasyonunun, yaşam kalitesinin ve başarısının dayandığı yerdir. Birey çabasının eylemlerinin başarıyla sonuçlanacağına inanmazsa güçlüklerle karşı sağlam durabilme ve harekete geçme konusunda istekli olmaz. Balyürek (1997), Eisenberg (1979), Üredi (2006),'nin tanımlamalarında yüksek düzeyde öz-yeterliliğe sahip bireylerin, zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat verimli olabildikleri, işlerine kendi görüşleriyle ve olumlu bakış açısıyla yaklaştıkları, algılarına tepkilerine, kararlarına ve kanaatlerine güvendikleri, risk alma konusunda yüksek bir istek düzeyine sahip oldukları, sonucun başarısız olma ihtimali dahi olsa, çabalarında bir azalma gözlenmediği, çalışma yaşamı içerisindeki durumlarının bireysel çabaları tarafından belirleneceğine inandıklarından söz etmişlerdir. Yüksek benlik saygısına sahip olan bir kişinin, kendi hakkındaki değerlendirmesi olumludur, güçlü yönleri ona kendini iyi hissettirirken, zayıf yönlerini de geliştirmeye çalışır (Pope ve McHale,1988). Ünsar ve İşsever'e göre bu bireyler belirledikleri amaçlara gerçekçi olarak nasıl ulaşabileceklerini bilirler ve yaptıklarının sorumluluğunu kabullenirler. Başarısız olduklarında başa çıkma yollarını yeniden değerlendirirler ve başarısızlığı tümüyle bir hata olarak değil, kendilerini geliştirmek için bir olanak olarak değerlendirirler.

Yöneticinin risk alabilme, tehdit ve engellerle başa çıkabilme davranışı, zor işlerdeki kararlılığı yönetim becerisinde kuşkusuz önemli rol oynamaktadır. Bireyin yüksek benlik saygısına sahip olması ile bağlantılı olan bu özelliklerinin, okullarda başarının anahtarı olan okul yöneticilerinde olması gerekliliği kaçınılmazdır. Çünkü yüksek düzeyde benlik saygısına sahip bireyler zorluk düzeyi yüksek olan çalışmalarla karşı karşıya kaldıklarında daha rahat ve verimli olurken, düşük öz yeterlik inancına sahip bireyler yapacağı çalışmanın gerçekte olduğundan daha fazla

zor olduğuna inanırlar. Dolayısıyla kaygı ve stresleri artarken, sorunları çözebilme için gerekli bakış açıları daralır (Pajares, 2002, Akt: Akbulut, 2006: 38).

Benlik saygısı yüksek olan bireylerin beklentileri ve tutumlarının, onları daha çok bağımsızlığa ve yaratıcılığa yönlendirdiği, daha atılgan, daha çok başarı bekleyen ve gayretli sosyal davranışlar göstermelerini olanaklı kıldığı (Tufan ve Yıldız, 1993: 11) gerçeğinden yola çıkarak okul yöneticilerinin de benlik saygısı düzeyinin yüksek olması gerekliliği düşünülmektedir.

Düşük özsaygılı bireylerin olumlu eleştirisi alma olasılığı olsa bile, aynı zamanda başarısız olma ihtimali kaygısıyla riskli durumlarda kendini koruma gereksinimi, iyi görünme gereksiniminden baskın çıkar (Burger, 2006: 493). Bunun yanı sıra Üredi (2006), Eisenberg (1979), Balyürek (1997)'in tanımlamalarında düşük öz-yeterlilik inancına sahip kimselerin, yapacakları çalışmaların gerçekte olduğundan daha da zor olduğuna inandıklarını, bu nedenle kaygılarının arttığını, yeni yaşantı ve fikirlere endişe ile yaklaştıklarını, daima diğerleri tarafından kullanılmış ve risksiz kararlar aldıklarını, olayları, neden ve sonuçlarını anlamaya çalışmadan kendi dışındaki faktörlere (kader, diğerlerinin engellemeleri, koşullar vb) yükleyip boyun eğdiklerini belirtmişlerdir

Sorias'a göre stresle başa çıkma mekanizmaları, yaşam stresinden ortaya çıkan gerilimi ve benlik saygısındaki zedelenmeyi önler (Aktaran: Bozkurt, 2005:468). Lider konumundaki yöneticinin başarı inancının ve sağlıklı düşünüp karar alabilme gücünün düşük olması kuşkusuz okulun tümünü olumsuz etkileyecektir. Bunun yanı sıra yöneticinin güce ve başarıya motivasyonun yüksek olduğu bir ruh haliyle ulaşabildiği, huzurlu, tatmin olmuş ve benlik saygısı yüksek olan bir bireyin, kendini ve çevresini daha iyi motive edebileceği ve bundan dolayı okulun amaçları doğrultusunda pozitif yönde gelişme sağlanacağı söylenebilir.

Bu tanımların ışığı altında etkili ve verimli olmak, eğitimin amaçlarına ulaşmak için yaratıcılık, planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol işlevlerini yapmakla sorumlu olan, okul içi ve dışı çevreyle olumlu iletişim kurmak, üstlendiği sorumluluğun gereğini yerine getirmek durumunda olan okul yöneticilerinin kaçınılmaz olarak yüklendikleri stresle başa çıkma stratejilerini

sağlıklı oluşturmaları ve benlik saygılarının yüksek olmasının kaçınılmaz olduğu düşünölmektedir.

5. Yöntem

5.1. Araştırma Modeli

Araştırma modeli olarak genel tarama modeli seçilmiştir. Eskişehir merkez ilçelerde bulunan eğitim yöneticileri çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem alma yoluna gidilmemiş, 121 İlköğretim ve 40 Ortaöğretim kurumu olmak üzere 161 resmi okul yöneticisi ile çalışılmıştır. Verilerin toplanması için anket yöntemi kullanılmıştır.

Birinci bölümde, eğitim yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzlarını belirlemek amacıyla Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen 'Ways of Coping Inventory' ölçeğinden Türkçe'ye uyarlanan 'Stresle Basa Çıkma Tarzları Ölçeği' kullanılmıştır. Yapılan faktör analizleri sonucunda bu ölçek, '*probleme yönelik*' ve '*duygulara yönelik*' olacak şekilde ikiye ayrılmıştır. '*Probleme yönelik*' etkili yaklaşımlar, '*kendine güvenli*,' '*iyimser*' ve '*sosyal desteğe başvurma*' olarak alt başlıklara ayrılırken, '*duygulara yönelik etkisiz yaklaşımlar*' ise, '*kendine güvensiz*' ve '*boyun eğici yaklaşımlar*' olarak değerlendirilmektedir.

Soru formunun ikinci bölümde ise Coopersmith tarafından geliştirilen "Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği" kullanılmıştır (*Stanley Coopersmith Self Esteem Scale.*) 161 ölçme aracından 132 adeti geri dönmüş ve bunlardan 119 tanesi değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan ölçme aracının toplama oranı %73,9 dur. Eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ile benlik saygıları düzeyleri arasındaki ilişkilerin bulunması için korelasyon analizi yapılmış Pearson r değerleri hesaplanmıştır. Eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ile yaş, kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığını görmek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testine göre ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Post-Hoc testleri yapılmıştır. Post-Hoc testleri için LSD testi kullanılmıştır.

5.2. Bulgular

Çalışmaya katılanların yaş dağılımı Tablo 1 de görölmektedir. Buna göre katılımcı Eğitim Yöneticilerin %74,8'inin 40 yaş üstü bireyler olduğu görölmektedir.

Tablo 1. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Yaş Kategorilerine Göre Dağılımı

Yaş kategorileri	Frekans	Yüzde
30-34	15	12,6
35-39	15	12,6
40-44	37	31,1
45-49	34	28,6
50-54	18	15,1
Toplam	119	100

Katılımcıların yöneticilik kıdemleri incelendiğinde, eğitim yöneticilerinin %71,4'inin 10 yıl ve üstü kıdeme sahip oldukları görölmektedir (Tablo 2)

Tablo 2. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Kıdem Dağılımı

Kıdem	Frekans	Yüzde
1-4	11	9,2
5-9	23	19,3
10-14	50	42,0
15+	35	29,4
Toplam	119	100

5.2.1. Eğitim Kurumu Yöneticileri Tarafından Benimsenmiş Stresle Başa Çıkma Tarzları

Lazarus ve Folkman tarafından geliştirilen Stresle Başa Çıkma Tarzları ölçeğinin *probleme yönelik* etkili yollar ile *duygulara yönelik* etkisiz yollar olmak üzere iki boyutu vardır. Bu iki boyut; 'kendine güvenli' 'iyimser' 'kendine güvensiz' 'boyun eğici yaklaşımlar' ve 'sosyal desteğe başvurma' adı verilen 5 faktörde yansımaktadır. Her bir faktöre ait puanlar ayrı ayrı hesaplanmaktadır.

Stresle Başa çıkma tarzlarının yüzdesel dağılımı Tablo 3 de görölmektedir. Buna göre eğitim yöneticileri stresle başa çıkma tarzı olarak ilk aşamada kendine güvenli yaklaşım ile iyimser yaklaşımı, daha sonrada sosyal destek aramayı tercih

etmektedirler. Kendine güvensiz yaklaşım ile boyun eğici yaklaşım ise en az tercih edilen stresle başa çıkma tarzı olarak görülmektedir.

Tablo 3. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları

	Kendine güvenli yaklaşım	İyimser yaklaşım	Kendine güvensiz yaklaşım	Boyun eğici yaklaşım	Sosyal destek arama
	Yüzde	Yüzde	Yüzde	Yüzde	Yüzde
%0 uygun tanımlıyor	-	8,4	20,2	31,1	16,8
%30 uygun tanımlıyor	31,1	24,4	43,7	39,5	16,0
%70 uygun tanımlıyor	46,2	44,5	10,1	24,4	33,6
%100 uygun tanımlıyor	22,7	22,7	26,1	5,0	33,6
Toplam	100	100	100	100	100

5.2.2. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri

Yöneticilerin benlik saygısı düzeyleri Coopersmith tarafından geliştirilen ‘Coopersmith Benlik Saygısı Ölçeği’ ile ölçülmüştür. Ölçekte 25 madde bulunmaktadır. Ölçekten elde edilen toplam puan 0-100 arasında değişmektedir. Alınan puan 10-30 puan arasında ise “düşük” 30-70 puan arasında ise ‘orta’ 70-100 puan arasında ise ‘yüksek’ benlik saygısı grubunda yer aldığını göstermektedir. Yöneticilerin benlik saygısı düzeyleri tablo 4 de görülmektedir.

Tablo 4. Eğitim Kurumu Yöneticilerin Benlik Saygısı Düzeyleri

	Sayı	Yüzde
Düşük düzey benlik saygısı (0-30 puan arası)	-	-
Orta düzey benlik saygısı (30-70 puan arası)	55	46,2
Yüksek düzey benlik saygısı (70-100 puan arası)	64	53,8
Toplam	119	100

Tablo 4 incelendiğinde eğitim kurumu yöneticilerinin orta ve yüksek düzey benlik saygısı düzeylerinde yer aldığı söylenebilir. Yöneticiler arasında düşük düzeyde benlik saygısına sahip birey bulunmamaktadır.

5.2.3. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları İle Benlik Saygıları Düzeyleri Arasındaki İlişki

Eğitim kurumu yöneticilerinin incelenen stresle başa çıkma tarzları (tablo 3) ile benlik saygıları düzeyleri (tablo 4) arasındaki ilişkiler tablo 5 de görölmektedir. İlişkilerin bulunması için korelasyon analizi yapılmış Pearson r değerleri hesaplanmıştır

Tablo 5. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Benlik Saygıları Düzeyleri Arasındaki İlişki

Stresle Başa Çıkma Tarzları	Benlik Saygısı düzeyi
Kendine güvenli yaklaşım	0,66**
İyimser yaklaşım	0,40**
Kendine güvensiz yaklaşım	-0,67**
Boyun eğici yaklaşım	-0,66**
Sosyal destek arama	-0,60**

** p<0,01

Tablo 5 incelendiğinde stresle başa çıkma tarzları ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişkilerin yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Ancak kendine güvenli yaklaşım ile iyimser yaklaşım, benlik saygısı düzeyi ile pozitif yönde bir ilişki gösterirken kendine güvensiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama davranışı, benlik saygısı düzeyi ile negatif yönde bir ilişki göstermektedir. Başka bir deyişle; Stresle başa çıkma tarzı olarak kendine güvenli yaklaşım ya da iyimser yaklaşım ortalama değerlerinde artış olduğunda benlik saygısı düzeyinde de artış olmaktadır. Diğer yandan kendine güvensiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama ortalama değerlerinde artış olduğunda benlik saygısı düzeyi azalmaktadır.

5.2.4. Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Benlik Saygısı Düzeyleri ve Demografik Değişkenler

Eğitim kurumu yöneticilerinin daha önce incelenen benlik saygılarında, sonuçlar iki düzeyde bulunmuştur. Bunlar orta düzey ve yüksek düzeylerdir. Bulunan düzeylerin yöneticilerin yaş kategorilerine göre dağılımı tablo 6 da görölmektedir.

Tablo 6. Benlik Saygısı Düzeylerine Göre Yaş Kategorilerinin Dağılımı

Yaş	Benlik Saygısı Düzeyi			
	Orta düzey benlik saygısı		Yüksek düzey benlik saygısı	
	f	%	f	%
30-34	5	9,1	10	15,6
35-39	3	5,5	12	18,8
40-44	22	40,0	15	23,4
45-49	14	25,5	20	31,3
50-54	11	20,0	7	10,9
Toplam	55	100	64	100

Orta düzey benlik saygısına sahip yöneticiler ile yüksek düzey benlik saygısına sahip yöneticiler arasında yaş kategorileri açısından bir fark olup olmadığını görmek için ki-kare bağımsızlık testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre 0,01 anlamlılık seviyesinde benlik düzeyleri ile yaş kategorileri arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. ($X^2= 9,714$, $sd=4$ $p>0,01$).

Tablo 7. Benlik Saygısı Düzeylerine Göre Yöneticilik Kıdem Kategorilerinin Dağılımı

Kıdem	Benlik Saygısı Düzeyi			
	Orta düzey benlik saygısı		Yüksek düzey benlik saygısı	
	f	%	f	%
1-4 yıl	0	0	11	17,2
5-9 yıl	9	16,4	14	21,9
10-14 yıl	28	50,9	22	34,4
15+ yıl	18	32,7	17	26,6
Toplam	55	100	64	100

Benlik saygısı düzeylerine göre kıdem dağılımı tablo 7 de görölmektedir. Benlik saygısı düzeylerinde kıdem açısından bir fark olup olmadığını görmek için ki-kare bağımsızlık testi yapılmış ve 0,01 anlamlılık seviyesinde anlamlı bir fark bulunmuştur. ($X^2= 12,225$, $sd=3$ $p<0,01$)

Tablo 8. Yaş ve Kıdem Değişkenleri ile Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki ANOVA Testi Sonuçları

		Varyans Homojenliği Testi		ANOVA Testi	
		Levene Testi	Anlamlılık	F	Anlamlılık
İyimser yaklaşım	Yaş	1,008	0,407	1,7484	0,144
	Kıdem	0,410	0,746	1,1497	0,332
Kendine güvenli yaklaşım	Yaş	2,896	0,025	4,0235	0,004*
	Kıdem	6,798	0,000	9,2724	0,000*
Kendine güvensiz yaklaşım	Yaş	2,404	0,054	2,9121	0,025*
	Kıdem	3,509	0,018	6,7923	0,000*
Boyun eğici yaklaşım	Yaş	0,209	0,933	2,3074	0,062
	Kıdem	1,752	0,160	5,5376	0,001*
Sosyal destek arama	Yaş	5,257	0,001	4,5912	0,002*
	Kıdem	8,154	0,000	9,6938	0,000*

Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ve yaş ve kıdem değişkenlerinin yer aldığı Tablo 8 incelendiğinde yaş grupları arasında stresle başa çıkma tarzı olarak '*kendine güvenli yaklaşım*', '*kendine güvensiz yaklaşım*' ve '*sosyal destek arama*' kullanımında anlamlı fark olduğu, aynı şekilde kıdem açısından da '*kendine güvenli yaklaşım*', '*kendine güvensiz yaklaşım*', '*boyun eğici yaklaşım*' ve '*sosyal destek arama*' kullanımında anlamlı farklar olduğu görülmektedir. '*İyimser yaklaşım*' kullanımı yaş ve kıdeme göre farklılık göstermemektedir. '*Boyun eğici yaklaşım*' ise yaş açısından farklılaşmamaktadır.

ANOVA testine göre ortaya çıkan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Post-Hoc testleri yapılmıştır. Post-Hoc testleri için LSD testi kullanılmıştır. Yaş açısından yapılan LSD test sonuçlarına göre,

Kendine güvenli yaklaşım için:

30-34 yaş grubundaki yöneticiler, 40-44 (ortalama farkı= 0,483 ve $p<0,05$) ve 50-54 (ortalama farkı= 0,656 ve $p<0,05$) yaş grubundaki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvenli yaklaşım*' ı kullanmaktadırlar.

35-39 yaş grubundakiler, 40-44, (ortalama farkı= 0,616 ve $p<0,05$) 45-49 (ortalama farkı= 0,547 ve $p<0,05$) ve 50-54 (ortalama farkı= 0,789 ve $p<0,05$) yaş grubundaki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvenli yaklaşım*' ı kullanmaktadırlar.

Kendine güvensiz yaklaşım için:

40-44 yaş grubundakiler, 30-34, (ortalama farkı= 0,809 ve $p<0,05$) 35-39 (ortalama farkı= 0,676 ve $p<0,05$) yaş grubundaki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvensiz yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

50-54 yaş grubundakiler, 30-35, (ortalama farkı= 0,967 ve $p<0,05$) 35-39 (ortalama farkı= 0,833 ve $p<0,05$) yaş grubundaki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvensiz yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

Sosyal destek arama için:

45-49 yaş grubundakiler, 30-34, (ortalama farkı= 0,733 ve $p<0,05$) 35-39 (ortalama farkı= 0,933ve $p<0,05$) yaş grubundaki yöneticilerden daha fazla '*sosyal destek arama yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

50-54 yaş grubundakiler, 30-34, (ortalama farkı= 0,900 ve $p<0,05$) 35-39 (ortalama farkı= 1,100 ve $p<0,05$) yaş grubundaki yöneticilerden daha fazla '*sosyal destek arama yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

Yöneticilik Kıdemi açısından yapılan LSD test sonuçlarına göre,

Kendine güvenli yaklaşım için:

1-4 yıl kıdemliler, 5-9 (ortalama farkı= 0,510 ve $p<0,05$), 10-15 (ortalama farkı= 0,987 ve $p<0,05$) ve 15 yıl üstü (ortalama farkı= 1,013 ve $p<0,05$) kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvenli yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

5-9 yıl kıdemliler, 10-14 (ortalama farkı= 0,477 ve $p<0,05$) ve 15 yıl üstü (ortalama farkı= 0,533 ve $p<0,05$) kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvenli yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

Kendine güvensiz yaklaşım için:

5-9 yıl kıdemliler, 1-4 yıl (ortalama farkı= 0,858 ve $p<0,05$), kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvensiz yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

10-14 yıl kıdemliler, 1-4 (ortalama farkı= 1,407 ve $p<0,05$) ve 5-9 yıl (ortalama farkı= 0,550 ve $p<0,05$) kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvensiz yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.15 yıl üstü kıdemliler, 1-5 yıl (ortalama farkı=

1,327 ve $p<0,05$), kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*kendine güvensiz yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar

Boyun eğici yaklaşım için:

10-14 yıl kıdemliler, 1-4 (ortalama farkı= 0,987 ve $p<0,05$) ve 5-9 yıl (ortalama farkı= 0,521 ve $p<0,05$) kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*boyun eğici yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar. 15 yıl üstü kıdemliler, 1-4 yıl (ortalama farkı= 0,870 ve $p<0,05$), kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*boyun eğici yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

Sosyal destek arama için:

10-14 yıl kıdemliler, 1-4 (ortalama farkı= 1,373 ve $p<0,05$) ve 5-9 yıl (ortalama farkı= 0,796 ve $p<0,05$) kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*sosyal destek arama yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

15 yıl üstü kıdemliler, 1-4 yıl (ortalama farkı= 1,444 ve $p<0,05$), 5-9 yıl (ortalama farkı= 0,867 ve $p<0,05$) kıdemdeki yöneticilerden daha fazla '*sosyal destek arama yaklaşım*'ı kullanmaktadırlar.

6. Tartışma

Araştırma sonuçlarına göre Eğitim Kurumu Yöneticileri tarafından benimsenmiş stresle başa çıkma tarzlarına bakıldığında ilk olarak '*kendine güvenli yaklaşım*' ve '*iyimser yaklaşımı*' ikinci olarak ta '*sosyal destek arama yaklaşımı*'ni tercih ettikleri görülmektedir.

İlk sırada yer alan yaklaşımlara bakıldığında bunların üçünün de probleme yönelik etkili yollar başlığı altında yer alan aktif yaklaşımlar olduğu görülür. Yani amaç belirleme, sorumluluğunu kabul etme, rolünü sorgulama, sorun üzerinde olumlu bakış açısıyla durma, başarısızlık durumunu kendini geliştirme fırsatı olarak değerlendirme, çevresine danışma ve yardım alma gibi stresle baş etme stratejileri benimsemiş okul müdürlerinin varlığından söz edilebilir.

Son dönemlerde okul müdürü seçimlerinin sınava dayalı olmasının, eğitim yönetimi yüksek lisans eğitimlerinin yaygınlaşmasının, yöneticilere verilen kişisel gelişim seminerlerinin, probleme yönelik başa çıkma tarzlarının tercih edilme

oranının yükselmesinde payı olduğu düşünölmektedir. Ancak yinede Tablo 3. de göröleceği gibi bu üç tarzı kendine %100 uygun bulanların oranı '*kendine güvenli yaklaşım*' için %22.7, '*iyimser yaklaşım*' için %22.7, '*sosyal destek arama yaklaşımı*' için ise % 33,6 dır. Bu tarzları kendine %70 uygun bulanların oranı ise '*kendine güvenli yaklaşım*' için %46, '*iyimser yaklaşım*' için % 44, '*sosyal destek arama yaklaşımı*' için ise %33.6'dır. Bu aktif yaklaşımların kendilerini %100 tanımladığını ifade edenlerin oranının fazla olduğu söylenemez.

Öte yandan farklı bir açıdan okunacak olunursa '*kendine güvenli yaklaşım*'ı kendine %30 oranında uygun bulan %31.1 lik '*iyimser yaklaşım*'ı kendine %30 uygun bulan %24.4 lük, '*Kendine güvensiz yaklaşım*'ı kendine %100 oranında uygun bulan % 26 lık, yine aynı yaklaşımı kendine % 70 oranında uygun bulan %10 luk, '*boyun eğici yaklaşım*'ı kendine %70 oranında uygun bulan %24 lük yönetici diliminin de göz ardı edilmemesi gerektiği kanısına varılmıştır. Göreceli olarak daha kıdemli, stresle başa çıkma yöntemleri konusunda donanımlı olmayan, ya da kendi başa çıkma tarzları yıpratıcı ya da pasif de olsa kişiliğinde yaşla birlikte daha fazla yerleşmiş ve bu konuda değişimi reddeden okul müdürlerinin varlığının, sonuçlara bu biçimde yansıdığı yorumu yapılabilir.

Araştırmanın bir diğer sorusu Eğitim Kurumu yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleridir. Eğitim kurumu yöneticilerinin benlik saygısı düzeyleri yüksek düzeyde %53 oranında, orta düzeyde ise % 46 oranında belirlenmiştir. Düşük düzeyde benlik saygısına sahip yönetici olmaması olumlu bir gösterge olarak gözlemlenirken, %46 oranında orta düzey benlik saygısının yüksek bir oran olduğu düşünölmektedir.

Okuldaki tüm dinamiklerin lideri olan müdürün yüksek benlik saygısına sahip olan bireylerde bulunan özelliklere sahip olması gerektiği düşünölmektedir. Yani, üretken, güçlükleri yenmek için çabalayan, başarı için kendine güvenen, strese dirençli, farklı fikirlere yeni düşüncelere açık, iletişim becerileri yüksek kendini geliştirmeye çalışan bireyler olması gerekmektedir.

Başaramadıklarından dolayı kendini olumsuzlamanın benlik saygısı üzerinde negatif etki yaptığı bilgisinden hareketle ve Coopersmith'in belirttiği gibi benlik saygısının ana bileşenlerinden biri olan yeterlilik duygusunun, karşılaştığı birçok

olumsuz yaşantılar, baskılar, değerli bulunmama algısı, olanaksızlıklar ya da yetersiz bilgi donanımı sebebiyle belirlediği hedefe ulaşamamanın algılatığı olumsuz durumdan dolayı azaldığı ve bu nedenle okul müdürlerinin benlik saygısının yarıya yakın oranda orta düzey çıktığı kanısına varılmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre Eğitim Kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ile benlik saygıları düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında; Tablo 5’de görüldüğü gibi Eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki yüksektir. ‘*Kendine güvenli yaklaşım*’da ve ‘*iyimser yaklaşım*’da pozitif yönde ilişki görülürken, ‘*kendine güvensiz yaklaşım*’, ‘*boyun eğici yaklaşım*’ ve ‘*sosyal destek arama yaklaşım*’ında negatif bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç, stresle başa çıkma tarzı olarak, ‘*kendine güvenli yaklaşım*’ ve ‘*iyimser yaklaşım*’ının tercih edilme ortalama değeri arttıkça benlik saygısı düzeyinde de artış görüldüğü, buna rağmen, ‘*kendine güvensiz yaklaşım*’, ‘*boyun eğici yaklaşım*’ ve ‘*sosyal destek arama yaklaşım*’ının tercih edilme ortalama değeri arttıkça benlik saygısı düzeyinde azalma görüldüğü şeklinde ifade edilebilir.

Okul müdürlerinin benlik saygısı düzeylerinin orta düzey ve yüksek düzey arasındaki yayılımıyla ilişkili olarak yorumlanabilecek bu iki farklı sonucun (negatif ve pozitif ilişki) Üredi (2006), Eisenberg (1979), Balyürek (1997)’in tanımlarıyla da örtüştüğü düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarına göre okul müdürlerinin Stresle başa çıkma tarzlarının pasif olarak tanımlanan yollarından olan ‘*kendine güvensiz*’ ve ‘*boyun eğici*’ yaklaşımlarında birey, başarısız olacağına, stres durumunun kontrol edilemeyeceğine, bu nedenle durumun kabullenilmesine, geri adım atması ve mücadeleden vazgeçmesi gerekliliğine inanmaktadır.

Araştırma sonuçlarına göre bu iki yaklaşımın tercih edilme ortalama değerlerinin yükselmesiyle, benlik saygısı düzeyinin düşmesi literatürdeki tanımlamalarla örtüşmektedir. Bulgulara göre, ‘*sosyal destek arama*’ yaklaşımının tercih edilme ortalama değeri arttıkça benlik saygısı düzeyinde azalma görülmüştür.

Bu yaklaşım her ne kadar aktif ve probleme yönelik başa çıkma yöntemlerinden biri olarak sınıflandırılmış olsa dahi, okul müdürlerinin benlik

saygılarının düşüşüyle birlikte kendi yeterliliklerine ve bireysel kararlarıyla başarabileceklerine inançlarının düşük olması sebebiyle, strese neden olan olay ya da durum karşısında baş edebilmek için başka bireylerden yardım alma ve destek aramayı tercih ettikleri düşünülebilir.

Yaş açısından yapılan LSD test sonuçlarına göre, 30-34 ve 35-39 yaş grubundaki yöneticiler 40-44, 45-49 ve 50-54 yaş grubundakilerden daha fazla '*kendine güvenli yaklaşımı*' kullanmaktadırlar. Diğer yandan '*kendine güvensiz yaklaşımın*' kullanımı 40-44, 45-49 ve 50-54 yaşlarında 30-34 ve 35-39 yaş grubundaki yöneticilerden daha fazladır. Bu sonucun dikkat çekici olduğu düşünülmektedir.

Deneyimin artışıyla birlikte kendine güvenin artacağı varsayımına ters düşen bu sonuç, okul müdürlerinin yıllarla birlikte olumsuz deneyimleri daha fazla yaşamasından dolayı daha temkinli oldukları biçiminde yorumlanmaktadır. Araştırma sonuçlarını destekler biçimde Erdoğan (1999) da, yaş arttıkça yöneticilerin hayatında duygusal sorun ve hayal kırıklıklarının arttığından, biyolojik değişikliklerin yanı sıra, düşünme algılama, öğrenme ve sorunlara çözüm bulma gibi alanlarda da olumsuz değişiklikler olduğundan söz etmektedir. Bu sonuç daha genç yaşlarda risk alma eğiliminin, cesaretin ve idealizmin daha etkili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

40-44, 45-49 ve 50-54 yaş gurubundaki yöneticilerin, 30-34 ve 35-39 yaş gurubundaki yöneticilerden daha fazla '*sosyal destek arama*' yaklaşımını tercih etmektedirler. Yaşça daha büyük olan okul yöneticilerinin, olgunlaşma ile birlikte dış yardıma danışmayı eksiklik ve bilgisizlik olarak değerlendirmemeyi içselleştirmelerinden ve iş ile ilgili sosyal çevrelerinin daha genç olanlara göre daha geniş olmasından dolayı bu yaklaşımı daha fazla tercih ettikleri düşünülmektedir.

Kıdem açısından alınan sonuçlarda yöneticilik kıdemi düştükçe '*kendine güvenli yaklaşımın*' kullanımının arttığını, buna karşılık ise yöneticilik kıdemi yükseldikçe '*kendine güvensiz yaklaşımın*' ve '*boyun eğici yaklaşımın*' kullanımının arttığı görülmektedir. Bu sonuç yükselen yaş değişkeninde benzer sonuçlar alınmasıyla aynı biçimde yorumlanabilir.

Yani okul müdürlerinin iş tecrübesi arttıkça örgüt ve çevresiyle ilgili olumsuz deneyimleri daha fazla yaşamaları ve bundan dolayı daha temkinli oldukları, risk alma eğilimlerinde, cesaretlerinde ve idealizmlerinde bir düşüş yaşandığı, yine olumsuz deneyimler sonucu mücadele etmekten vazgeçmeye daha yatkın hale geldikleri ve kaçınma davranışını daha fazla benimsedikleri, ortamı başkalaştırmanın mümkün olmadığına inanarak olduğu gibi kabul etmeye daha yatkın oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Yöneticinin kıdemi arttıkça ‘sosyal destek arama’ yaklaşımının ortalamasının yükseldiği gözlenmektedir. Yöneticilikte geçen yıllarla birlikte üstlerle, merkez teşkilatla, meslektaşlarla iletişimin daha geliştiği ve iş çevresinin genişlediği, dolayısıyla örgütsel işleyişle ilgili yardım almanın ve görüşlere başvurmalarının daha olası olması sebebiyle, sonuçların bu yönde belirlendiği düşünülebilir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumu yöneticileri stresle başa çıkma tarzı olarak öncelikle kendine güvenli yaklaşım ile iyimser yaklaşımı, daha sonrada sosyal destek aramayı tercih etmektedirler. Kendine güvensiz yaklaşım ile boyun eğici yaklaşım ise en az tercih edilen stresle başa çıkma tarzı olarak görülmektedir. Sözü edilen 3 yaklaşım türü de probleme yönelik aktif yaklaşımlardır. Eğitim kurumu yöneticilerinin stresli durumları olumlu, sorumlu bir bakış açısıyla, amaç ve hedef belirleyerek karşıladığı yargısına varmak olanaklıdır.

Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumu yöneticilerinin benlik saygıları orta ve yüksek düzeydedir. Yöneticiler arasında düşük düzeyde benlik saygısına sahip birey bulunmamaktadır. Eğitim Kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları ile benlik saygısı düzeyleri arasındaki ilişki yüksektir. Benlik saygısı düzeyleri ile ‘Kendine güvenli yaklaşım’da ve ‘iyimser yaklaşım’da pozitif yönde yüksek ilişki görülürken, ‘kendine güvensiz yaklaşım’, ‘boyun eğici yaklaşım’ ve ‘sosyal destek arama yaklaşım’ında negatif bir ilişki bulunmuştur. Benlik saygısı düzeyleri ile, probleme yönelik aktif başa çıkma tarzlarını benimseyenlerin arasındaki pozitif yöndeki yüksek ilişki bu bireylerin iş görme tarzlarındaki ve olaylara bakışındaki özelliklerin benlik saygısı yüksek bireylerle örtüşmesiyle

açıklanabilir. Benzer biçimde pasif başa çıkma teknikleriyle, benlik saygısı düzeylerinin negatif yöndeki ilişkisi de ortak özelliklerin, yani mücadeleden vazgeçmeye hazır, başarı inancı zayıf, yıpratıcı stres algısına sahip bireylerin varlığıyla yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre eğitim kurumu yöneticilerinin stresle başa çıkma tarzları, yaş ve kıdem değişkenleri incelendiğinde, yaş grupları arasında stresle başa çıkma tarzı olarak '*kendine güvenli yaklaşım*', '*kendine güvensiz yaklaşım*' ve '*sosyal destek arama*' kullanımında anlamlı fark olduğu, aynı şekilde kıdem açısından da '*kendine güvenli yaklaşım*', '*kendine güvensiz yaklaşım*', '*boyun eğici yaklaşım*' ve '*sosyal destek arama*' kullanımında anlamlı farklar olduğu görülmektedir. Yaş ve kıdem arttıkça '*kendine güvensiz*' ve '*sosyal destek arama*' yaklaşımının artması '*kendine güvenli yaklaşım*' düşmesi dikkat çekici bir sonuçtur. Deneyimle artacağı varsayılan kendine güven duygusunun araştırma sonuçlarına yansımadağı gözlemlenmiştir. Yıllarla birlikte yaşanan olumsuz deneyimlerin, risk alma, cesaret, idealizm gibi davranışları azalttığı bunun yanı sıra yardım alınacak çevreyle ilişkilerin giderek geliştiğı ve araştırma sonuçlarına bu şekilde yansıdığı düşünülmektedir.

Araştırmacılara Öneriler

- Araştırmanın, öğretmenlere yönelik olarak yapılmasının, araştırma konularının eğitimdeki yansımalarının daha boyutlu olarak görülebilmesine katkı sağlayabileceğı düşünülmektedir.
- Araştırmanın bir değişkenini oluşturan 'Eğitim kurumu yöneticilerinin benlik saygısı' düzeylerindeki farklılıkların nedenleri nitel bir çalışma ile daha kapsamlı olarak ele alınabilir.
- Araştırmanın değişkenleri ile 'Eğitim Kurumu yöneticilerinin iletişim tarzları' nın ele alındığı başka bir çalışmanın, alana katkı yapacağı düşünülmektedir.

Uygulayıcılara Öneriler

•Eğitim Kurumu yöneticilerine yönelik düzenlenecek olan stresle aktif başa çıkma yöntemleri konulu hizmet içi eğitim programları düzenlenmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AKBULUT, Efe (2006). ‘Müzik öğretmeni adaylarının mesleklerine ilişkin öz yeterlilik inançları’, Y.Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi, Aralık 2006 Cilt:III, Sayı: 2, 24-33.

AKSARAY, Semra (2003). Ergenlerde Benlik Saygısı Geliştirmede Beceri Eğitimi ve Aktivite Merkezli Programların Etkisi, Çukurova Üniversitesi, Doktora Tezi, Adana.

ALDEMİR, Ceyhan; BUDAK, Gönül (1998). Personel Yönetimi, İzmir: Barış Yayınları.

AYDIN, Mustafa (2007). Eğitim Yönetimi, Ankara: Pegem A Yayıncılık,

AYDIN, Betül; İMAMOğLU, Seval (2001). ‘Stresle başa çıkma stratejisi geliştirmeye yönelik grup çalışması’, M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 2001 Sayı: 14, 41-52.

BALTAŞ, Acar; BALTAŞ, Zuhul (1999). Stres ve Başa Çıkma Yolları, İstanbul: Remzi Kitabevi.

BALYÜREK, Oluklu Dilek (1997). Lise Öğrencilerinin Öğrenilmiş Çaresizlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Bakımından İncelenmesi, Gazi Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

BARUTÇUGİL, İsmet (2006). Manager’s Management, İstanbul: Kariyer Yayıncılık
BOZKURT, Nergüz (2005). ‘İlköğretim Öğretmenlerinde, Stres Yaratan Yaşam Olayları ve Stresle Başa çıkma Tarzlarının Çeşitli Değişkenlerle İlişkisi’ Kastamonu Eğitim Dergisi, Ekim 2005, Cilt:13 No:2, 467-478.

BUDAK, Gönül (1998). Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey, İstanbul: Sistem Yayıncılık.

- BURGER, Jerry M (2006). Kişilik, (Çev: İnan Deniz, Erguvan Sarıoğlu), İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- ÇELİKTEN, Mustafa (2008). Okul Örgütü ve Yönetimi, Ankara: PegemA Yayıncılık.
- ÇİFTÇİ, Pamik (2002). Bir Grup Lise Öğrencisinin Stresle Başa Çıkma Yolları İle Strese Karşı Dayanıklılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ege Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İzmir
- ERDOĞAN, İlhan (1999). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım.
- FOLKMAN, Susan; LAZARUS, Richard (1980). 'An Analysis of Coping in a Middle-aged Community Sample'. Journal of Health and Social Behavior. September Vol: 21, Page: 219-239.
- KAYA, Yahya Kemal (1993). Eğitim Yönetimi- Kuram ve Türkiye'deki Uygulama, Ankara: Set Ofset Matbaacılık.
- KÖKNEL, Özcan (1998). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- LAZARUS, Richard; FOLKMAN, Susan (1985). Stress Appraisal and Coping. New York: Springer.
- ÖZMUTAF, Nezhin Metin (2006). 'Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım', Ege Üniversitesi Su Ürünleri Dergisi, Sayı:1-2, s.75– 81.
- POPE, Alice; MCHALE, Susan (1988). Self-Esteem Enhancement with Children and Adolescents. New York: Pergamon Press.
- ROSENBERG, Morris (1985). Society and The Adolescent Self-Image. New Jersey: Princeton University Press.
- SALDAMLI, Asım (2000). 'Otel İşletmelerinde Stres Kaynakları ve Çalışanlar Üzerindeki Etkileri', Ç. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 6 Sayı:6, 288-302.
- SELYE, Hans (1977). Stress Without Distress, NY: Teach Yourself Books.

- SHARP, C; POCKINGTON. K (2002). 'Study Support and the Development of Self-Regulated Learner' Educational Research. Volume:, Number 1 March 2002, Page: 29-41.
- TORTOP, Nuri; İSPİR, Eyüp G; AYKAÇ, Burhan (1993). Yönetim Bilimi, Ankara: Yargı Yayınevi.
- TUFAN, Beril; YILDIZ, Süleyman (1993). Geri Dönüş Sürecinde İkinci Kuşak, Ankara: Hacettepe Ün. Yayınları.
- TÜRK, Ebru (2007). Spor Takımlarına Katılan ve Katılmayan Görme Engelli Öğrencilerin Benlik Saygılarının Değerlendirilmesi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- ÜNSAR, Serap; İŞSEVER, Halim (2003). 'Trakya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi', Hemşirelik Forumu, 2003 Cilt: 6, Sayı:1,7-11.
- YÖRÜKOĞLU, Atalay (1998). Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar, İstanbul: Özgür Yayınları.
- ÜREDİ, Işıl; ÜREDİ Lütfi (2006). 'Sınıf Öğretmeni Adaylarının Cinsiyetlerine, Buldukları Sınıflara ve Başarı Düzeylerine Göre Fen Öğretimine İlişkin Öz-Yeterlik İnançlarının Karşılaştırılması', Y.Ü.Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:1 Sayı:2 <http://www.yeditepe.edu.tr>, Erişim Tarihi 25.10.2006.