

Okullarda Öğretmenleri Engelleyici ve Destekleyici Stres Kaynakları

Debilitating and Invigorating Stress Sources for Teachers at Schools

(Gönderim 10 Nisan 2014- Kabul 27 Ağustos 2014)

Süleyman Göksoy¹ ve Türkan Argon²

Öz

Bu araştırmanın amacı, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerinden kaynaklanan olumlu ve olumsuz stres kaynakları ile stresi yönetme sürecinde öğretmenlere yapılan kurumsal destek düzeyini belirlemektir. Tarama modeli benimsenerek, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması ile gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Düzce ilinde eğitim yönetimi ve denetimi alanında yüksek lisans programına katılan 50 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanmasında standartlaştırılmış açık uçlu soru tekniğine uygun olarak yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan görüşme formu kullanılmıştır. Toplanan veriler nitel araştırma yöntemlerinden betimsel analiz yöntemine göre analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen sonuçlardan bazıları şunlardır: Öğretmenler okullarda sosyal ilişkiler, okul ortamı, bürokratik yapı ve meslek kaynaklı engelleyici stres yaşamaktadırlar. Olumsuz stres öğretmenlerde psikolojik, fizyolojik ve mesleki olumsuzluklar ortaya çıkarmaktadır. Olumsuz ve engelleyici strese karşı öğretmenlerin çoğu kurumsal destek görmemekte, bunun yerine meslektaş ve aile desteği alma gibi kişisel çözümler geliştirmektedirler. Öğretmenleri destekleyen olumlu stres kaynakları ise sosyal ilişkiler, örgüt yapısı ve öğretmenlik mesleği kaynaklı durumlardır. Olumlu stres kaynaklarının sonunda öğretmenler psikolojik, fizyolojik ve mesleki yönlerden mutluluk, mesleği sevmek, özgüven, düzenli yaşam, performans, motivasyon, verim artışı, iş doyumunu vb. yaşamaktadırlar.

Anahtar sözcükler: Öğretmen, engelleyici stres, destekleyici stres

Abstract

The current study aimed to determine the level of institutional support during the stress management process with negative and positive stress sources originating from teachers' assignments in educational organizations. The working group of the qualitative study in survey form was composed of 50 teachers enrolled in a master's program in the field of Educational Administration and Supervision in Düzce Province during the 2013-2014 academic year. Data was analyzed descriptively. Some of the results obtained in the study are as follows: teachers experience debilitating stress at schools originating from their profession and due to social relationships, school environment and bureaucratic structure. Negative stress causes psychological, physiological and professional problems for teachers. The majority of teachers do not receive institutional support against negative or debilitating stress and have developed personal solutions such as receiving support from colleagues and family. Positive sources of stress that invigorate teachers are social relationships, organizational structure and profession-based sources. As a result of sources of positive stress, teachers experience happiness, affection for their profession, self-confidence, an opportunity to lead regular lives, higher performance and motivation and an increase in productivity and job satisfaction in psychological, physiological and professional aspects.

Keywords: Teacher, debilitating stress, invigorating stress

¹ Süleyman Göksoy Düzce Üniversitesi Eğitim Fakültesi, E-Mail: goksoys@hotmail.com

² Türkan Argon, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Giriş

Dünyada insanların yaşadığı, evrensel bir durum olan stres, modern hayatın önemli bir parçası olmuş ve insan hayatının bütün yönlerini etkileyebilen bir etmen (Eskin ve diğ., 2013) haline gelmiştir. Literatürde strese yönelik pek çok tanım olup bu tanımlardan bazılarında stres bireyin arzu ettiği şeylerle ilgili bir fırsat, talep ya da kaynakla karşılaştığı ve elde edeceği sonucun hem belirsiz hem de önemli olduğunu algılamadığı dinamik bir durum (Robbins & Judge, 2012), psikolojik bir unsur (Gadzella, 1991, Akt. Baloğlu ve Bardakçı, 2010), herhangi bir fiziksel veya psikolojik uyarıcı karşısında gerekli uyumu sağlayabilmek için insanın ruhsal ve bedensel olarak harekete geçmesi, tepki göstermesi (Özkaya ve diğ., 2008) şeklinde tanımlanmıştır. Tanımlarda da görüldüğü gibi stres bireyler üzerine etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen önemli bir kavram (Eren, 2001) olarak kabul edilmektedir. Her bireyin yaşayabileceği bir süreç olarak görülen stres günlük hayatta genelde olumsuz bir kavram olarak nitelendirilir ve daha çok hoşnutsuzluk ve olumsuzluk hallerini ifade ederken kullanılır (Soysal, 2009). Bununla birlikte mutluluk, sevinç gibi durumlarda yaşanan stresin bireyin hayatına olumlu anlamda katkılar yaptığı da göz önünde bulundurulmalıdır. Görüldüğü gibi stres her ne kadar tipik olarak olumsuz bir çerçevede tartışılrsa da aslında pozitif bir değere de sahiptir.

Kişinin günlük yaşamını ve aktivitelerini gerçekleştirdiği süreye bakıldığında çalışma ortamının kişinin hayatında önemli bir yer ve zaman kapladığı görülecektir. Çalışma ortamı bireye belli bir rol, statü ve ekonomik güç gibi olumlu anlamda olanaklar sunarken fizyolojik ve psikososyal yönden bazı olumsuzlukları da beraberinde getirebilmektedir (Yılmaz ve diğ., 2006). Çalışma ortamında iş stresi, bireyin yeteneklerindeki yetersizliklere, fiziksel ya da psikolojik nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan ve bireyde gerilim yaratan durum olarak belirtilmektedir (Clegg, 2001). Literatürde çalışma ortamında strese yönelik pek çok neden belirtilmektedir. Bunlardan aşırı iş yükü (Eroğlu, 2000; Gümüştekin ve Öztemiz, 2005; Yılmaz&Ekici, 2006; Okutan & Tengilimioğlu, 2009), ast-üst ilişkilerinin formal bir biçimde olması (Şenyüz, 1999; Erdem, 2004; Soysal, 2009), rollerdeki belirsizlik (Aytaç, 2002; Gümüştekin & Öztemiz, 2005), yönetime ve karara katılmama (Aytaç, 2002; Soysal, 2009), değerlendirme ve kariyer kaygısı (Erdem, 2004; Soysal, 2009), sorumluluk kargaşası (Işıkhana, 1998), monotonluk (Eren, 2001), teknolojik değişim (Tutar, 2000), mobbinge maruz kalma (Yüçetürk, 2003), çalışma ortamının fiziki şartları (Taştan, 2002; Gümüştekin & Öztemiz, 2005; Okutan & Tengilimioğlu, 2009) önde gelen örgütsel faktörler olarak belirtilirken, ekonomik sorunlar, siyasi baskı, sosyal-kültürel değişme gibi çevre ile ilgili faktörler (Tutar, 2000) ve bireyin kendisinden kaynaklanan kişilik özellikleri ve savunma mekanizmaları gibi sebepler (Gümüştekin & Öztemiz, 2005) strese neden olan diğer değişkenler olarak belirtilmektedir. Strese neden olan potansiyel stres kaynakları sınıflama açısından ele alındığında Robbins ve Judge (2012) tarafından bu kaynaklar çevresel (ekonomik, politik, teknolojik), örgütsel (görev, rol ve kişiler arası talepler)

ve kişisel (ailevi, ekonomik ve kişilik) olarak sınıflandırırken, Eren (2001) de benzer şekilde bireyin kendisinden, yaşadığı çevreden ve iş çevresinden kaynaklı olmak üzere stres kaynaklarını üç grupta toplamıştır.

Literatürde strese yönelik çok farklı sınıflamalar olmakla birlikte iyi huylu ve kötü huylu stres sınıflaması bu araştırmamızın amacı açısından önem taşımaktadır. İyi huylu stres (eustress) insanları harekete geçirip güdülerken, kötü huylu stres (distress) fiziksel ve duygusal anlamda insana zarar vermektedir (Gadzella&Masten, 2005, Akt. Baloğlu ve Bardakçı, 2010). Steers (1994) ılımlı stres altındaki çalışanların daha yüksek performansla çalıştıklarını belirtirken; Özkaya, Yakın ve Ekinci (2008) stres düzeylerinin çalışanların iş doyumunu üzerindeki etkisine yönelik yaptıkları araştırmada, işyerinde yaşanan stres düzeyi ile işyeri dışında yaşanan stres düzeyleri arasında bir denge sağlanması durumunda, çalışanın iş doyumunda olumlu değişimler gözlenebileceğini savunmuşlardır. İş verimliliği açısından değerlendirildiğinde stresin hem olumlu hem de olumsuz etkileri ortaya çıkmaktadır. Örneğin stresin düşük olduğu ortamlarda verimliliğin genellikle düşük olduğu göz önünde bulundurulursa verimliliği yükseltmek için stres düzeylerini ve yoğunluğunu arttırmakta yarar olacağı söylenebilir. Çünkü birey bu takdirde daha çok gayrete gelmekte, bilgi ve becerilerini ortaya koymaktadır (Eren, 2001). Diğer yandan stresin düşükten orta düzeye kadar olan şiddetinin fonksiyonel olması ve yüksek performans sağlama nedeniyle yöneticiler, çalışanların stres yaşamamasından kaygılanmayabilmektedirler. Nitekim son zamanlarda yapılan araştırmalarda stres teşvik edici stres kaynakları (iş yükü, görevleri tamamlama baskısı, zaman aciliyeti gibi) ve engelleyici stres kaynakları (kırtasiyecilik, işyeri politikaları, sorumluluk karmaşası gibi) kategorilere ayırmakta ve teşvik edici stres kaynaklarının engelleyici stres kaynaklarından (kişiyi amaçlarından uzaklaştıran stres kaynakları) daha az gerilim yarattığını belirtmektedirler (Podsakoff ve diğ., 2007; Robbins & Judge, 2012). Ayrıca araştırmalar teşvik edici stres arttığında, yüksek seviyede örgütsel desteğe sahip olanların düşük role dayalı performans sergilediğini gösterirken; düşük seviyede örgütsel desteğe sahip olanların ise role dayalı bir performans göstermediğini ortaya koymuştur (Wallance & diğ., 2009). Bu yönü ile örgütlerde teşvik edici stres kaynakları ve engelleyici stres kaynakları zorunluluk ve olanaklar ile ilişkilendirilmektedir. Zorunluluk, bireylerin işyerinde karşılaştıkları sorumluluk, baskı, yaptırım ve belirsizlikleri ifade ederken; olanaklar, bireyin bu zorlukların üstesinden gelebilmesi için kontrolü altında bulunan şeyleri ifade etmektedir (Van Yperen & Janssen, 2002).

Çalışma ortamı açısından değerlendirildiğinde eğitim ortamları sayıca en fazla çalışanın birlikte olup ilişki ve etkileşime girdiği, diğer kurumlarla karşılaştırıldığında hem kurum içi hem de kurum dışı en yoğun ve en üst düzeyde ilişki ve etkileşimin kurulduğu kurumlardan biri olarak görülmektedir. Eğitim ortamlarının çalışanları temelde yöneticiler ve öğretmenlerden oluşmakla birlikte eğitim-öğretim faaliyetlerini sınıfa girip bizzat gerçekleştiren kişiler öğretmenlerdir. Eğitimde planlayıcı ve uygulayıcı olarak görev yapan öğretmenlere düşen iş oldukça büyüktür (Başaran, 1985; Bilen,

1996). Bunun yanında diğer meslekler içinde öğretmenlik mesleği stres yaşantılarının anlamlı düzeyde gözleendiği önde gelen mesleklerden biridir (Aslan & Çeçen, 2007; Chan, 2003). Balaban'ın (2000) aktarımına göre öğretmenlerde strese neden olan faktörler öğrenci disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar, bürokratik işlemlerin fazlalığı, yetersiz maaş, terfi etme güçlükleri, yönetici desteğinin olmaması, isteksiz tayinler, toplumsal eleştiriler, veliler (Russell ve diğ., 1987), kariyer fırsatsızlığı, uygun olmayan fiziki koşullar (Friedman, 1991) vb. şeklindedir. Gupta (1981) ise öğretmenlerde stres yaratan faktörleri; rol belirsizliği, rol yoğunluğu (yükü), rol yetersizliği ve diğerleri için sorumluluk olmak üzere örgütsel boyutta dört grupta toplamıştır.

Diğer meslek gruplarında olduğu gibi yaşanan stres öğretmenlerde de pek çok olumsuzluğu beraberinde getirmektedir. Nitekim meslekte yaşanan stres hem okul yönetimi ve öğretmen performansında hem de öğretmenin ve ailesinin fiziksel ve ruhsal durumunda kendisini göstermektedir. Yapılan araştırma sonuçları öğretmenlerde yaşanan stresin ücret ve sosyal olanaklar, yönetim, öğrenci nitelikleri, denetim, iş sorumluluğu ve yoğunluğu, öğretmen nitelikleri, iş ve niteliği vb. pek çok kavramla ilişkili olup (Küçükköy, 2006), motivasyon ve performansta düşüklük, iş doyumsuzluğu, ortama uyum sağlayamama, ilişkilerde bozukluk, fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar, yorgunluk, tükenme, mutsuzluk vb. pek çok açıdan öğretmene zarar verebildiğini ortaya koymaktadır. Görüldüğü gibi öğretmenlerde gözlenen stresin pek çok açıdan hem bireysel hem de kurumsal anlamda olumsuz etkisi vardır ve bu stres öğretmenlerin iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyerek, mesleki işlevlerinin azalmasına yol açmaktadır (Telef & Tazıcı, 2009). Çünkü stres düzeyi yüksek öğretmenler sürekli negatif enerji yayarlar ve bu durum onların iletişim ve etkileşimini olumsuz etkilemektedir. Bu yüzden stres öğretmenlerin uğraşmak zorunda kaldığı en kötü sağlık problemlerinden biridir. Dolayısıyla “öğretmen stresi” kavramı eğitimde çokça tartışılan konular arasındadır (Naylor, 2001; Akt: Akpınar, 2008).

Nitelikli ve etkili bir öğretmen olmadan yapılan eğitimin, hedeflerine ulaşmasını beklemek pek akılcı bir davranış değildir (Argon & Ateş, 2007). Günümüz öğretmeninden, öğrencilerine değişen yaşam koşullarına uyum sağlamada yardımcı olması istenirken öğretmenin birey olarak da kendisini geliştirmesi, problemlerini çözebilmesi ve var olan koşullara uyum sağlayabilmesi beklenmektedir (Bozkurt, 2005). Öğretmenlerin kişisel ve mesleki olarak başarılı olabilmelerinde etkili bir faktör olan stresle baş etmede zaman zaman yetersizlik yaşamaları ve üstesinden gelmede destek görmemeleri, çalışma ortamının stresi engelleyici şekilde düzenlenmemesi yaşanan sorunun boyutunu arttıracaktır. Nitekim bu sorunun üstesinden gelmede sorumluluk sadece öğretmenlerde değil, aynı zamanda yöneticiler ve onların kurumsal uygulamalarındadır. Bu durumda okullarda kurumsal olarak olumsuz stres yaratan unsurlar ile öğretmenleri destekleyip motive ederek mesleki performanslarını arttıran olumlu stres kaynaklarının bilinmesi, tanınması; olumsuz stres kaynaklarının kontrol altına alınması ve bunu yaratan sorunun teşhis edilip, gerekli önlemlerin alınması için oldukça

önemlidir. Bu araştırma ile eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenleri mesleki açıdan teşvik eden ve engelleyen stres kaynaklarının neler olduğu belirlenmeye çalışılmış, bu doğrultuda eğitim çalışanlarına öneriler sunulmuştur.

Amaç

Bu araştırmanın amacı, okullarda görevli yüksek lisans yapan öğretmenlerin görevlerinden kaynaklanan olumlu ve olumsuz stres kaynakları ile stresi yönetme sürecinde öğretmenlere yapılan kurumsal destek düzeyini belirlemektir. Bu doğrultuda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin görevlerini engelleyici stres kaynakları nelerdir?
2. Engelleyici stres kaynaklarını yönetmede kurumsal bir destek sağlanıyor mu?
3. Öğretmenlerin görevlerini teşvik edici stres kaynakları nelerdir?
4. Engelleyici stres kaynaklarının belirtileri-sonuçları nelerdir?
5. Destekleyici stres kaynaklarının belirtileri-sonuçları nelerdir?

Yöntem

Araştırma Modeli

Tarama modeli benimsenerek gerçekleştirilen araştırmada, öğretmenlerin görevlerinden kaynaklanan olumlu ve olumsuz stres kaynakları ile stresi yönetme sürecinde kendilerine yapılan kurumsal destek düzeyini belirlemek için verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanmasında nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması kullanılmıştır. Tarama modellerinde araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde olduğu gibi tanımlanmaya çalışırken (Eroğlu, 2006), nitel araştırmalar gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıp algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir süreci izlemektedir (Yıldırım&Şimşek, 2005). Nitel araştırma yöntemlerinden olan durum çalışması ise araştırmacıya güncel bir olguyu kendi yaşam çerçevesinde ele alıp, nasıl ve neden sorularına odaklanarak hedeflenen durumu derinlemesine ve ayrıntılı olarak inceleme fırsatı vermektedir (Yin, 2003).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu 2013-2014 eğitim öğretim yılında Düzce ilinde eğitim yönetimi ve denetimi alanında tezsiz yüksek lisans programına katılan 50 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma grubu olarak tezsiz yüksek lisans programına katılan öğretmenlerin seçilmesinin sebebi kolay ulaşılabilir olmaları nedeniyle veri toplanmasında olumsuzluk yaşanmasını engelleme ve programa katılan öğretmenlerin çeşitli eğitim kademelerinde ve kıdemlerde görev yapmaları dolayısıyla bulguları yansıtımalarında çeşitliliğin sağlanmasıdır. Nitel araştırmalarda örnekleme alınacak kişi sayısı için ilgili alan yazında kesin sayılar verilmemektedir. Araştırmada toplanan

verilerin teorik olarak yeterli görüldüğü noktada yeterli kişiye ulaşıldığı söylenebilir (Corbin & Strauss, 2008).

Tablo 1. Öğretmenlere ait kişisel bilgiler

Değişken		f	%
Cinsiyet	Kadın	25	50
	Erkek	25	50
Yaş	20-30	6	12
	31-40	18	36
	41-50	16	32
	50 ve üzeri	10	20
Bölüm	Okul öncesi	10	20
	İlkokul	10	20
	Ortaokul	10	20
	Genel lise	10	20
	Meslek lisesi	10	20
Toplam		50	100

Tablo 1'e göre araştırmaya katılan kadın (n=25) ve erkek (n=25) öğretmenlerin sayıları eşittir. Öğretmenlerin çoğunluğu 31-40 yaş arasındadır (n=18), ancak diğer yaş gruplarından da öğretmenlerin katılımının sağlanmasına özen gösterilmiştir. Eğitim kademeleri olan okul öncesi, ilkokul, ortaokul, genel lise ve meslek lisesi öğretmen sayıları birbirine eşit olup, çalıştıkları eğitim kademelerini temsil etmelerine, cinsiyet ve kıdem yılı olarak dengeli dağılımlarına özen gösterilmiştir.

Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmanın yöntemi olan durum çalışmasına göre öğretmenlerin yaşadıkları stres güncel bir olgu olup, doğrudan öğretmenlerle çalışılarak stres konusu kendi yaşam çerçevesinde ele alınmış ve görüşme formunda sorulan sorularla nedenlerine, sürece ve sonuçlarına odaklanılarak var olan durum ayrıntılı olarak incelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda görüşme formunda okullarda görevli yüksek lisans yapan öğretmenlerin görevlerinden kaynaklanan olumlu ve olumsuz stres kaynaklarının neden ve şekilleri belirlenerek stresi yönetme sürecinde yapılan kurumsal destek düzeyi ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Araştırmada verilerin toplanmasında öğretmen görüşlerini belirlemek amacıyla standartlaştırılmış açık uçlu soru tekniğine uygun olarak yarı yapılandırılmış sorulardan oluşan görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu, esnekliği, bir konuda derinlemesine bilgi toplama imkânı verdiği, çok sayıda katılımcıya ulaşma imkânı sağladığı, veri toplama ve çözümlene kolaylığı bakımından araştırmacılar tarafından

tercih edilen formlardır. Görüşme formu ile benzer konulara yönelmek yoluyla değişik insanlar arasındaki görüş paralelliği veya farklılığını saptamak ve buna göre karşılaştırmalar yapmak mümkün olmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2005).

Görüşme formunun geliştirilmesi sürecinde ilgili literatür taranarak sorular hazırlanmış, form eğitim yönetimi alanında uzman iki öğretim üyesine incelenmek üzere sunulmuştur. Gelen dönütler doğrultusunda gerekli düzenlemeler yapılarak, Türkçe alanında uzman bir öğretim üyesi tarafından dil açısından kontrolü sağlanmıştır. Tezsiz yüksek lisans programına katılan ve asıl uygulama kapsamı dışında bırakılan 10 öğretmenle ön uygulama yapılmış, soruların anlaşılır olup olmadığı kontrol edilmiştir. Bütün bu uygulamalardan sonra forma nihai şekil verilerek asıl uygulama için form hazırlanmıştır.

Araştırmada asıl uygulamada formun doldurulması sürecinde gönüllü katılımın sağlanmasına dikkat edilerek öğretmenlere yarı yapılandırılmış 5 sorudan oluşan form dağıtılmış ve cevaplamaları istenmiştir. Öğretmenlere soruları cevaplamadan önce engelleyici ve destekleyici stresin ne olduğu öz olarak açıklanmış ve anlatılmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından elden toplanmıştır.

Veri toplama aşamasında görüşme formunda katılımcı öğretmenlere demografik bilgileri ile birlikte, aşağıdaki sorular sorulmuştur.

1. Eğitimci olarak okulunuzda/kurumunuzda sizi engelleyici stres kaynakları nelerdir?
2. Okulunuzda/kurumunuzda sizi engelleyici stres kaynaklarının kişisel belirtileri (fizyolojik, psikolojik, davranışsal) nelerdir?
3. Okulunuzda/kurumunuzda sizi engelleyici stres kaynakları ile baş edebilmek için kurumsal bir destek alıyor musunuz?
4. Eğitimci olarak okulunuzda/kurumunuzda sizi teşvik edici (olumlu) stres kaynakları nelerdir?
5. Okulunuzda/kurumunuzda sizi teşvik edici (olumlu) stres kaynaklarının kişisel belirtileri (fizyolojik, psikolojik, davranışsal) nelerdir?

Verilerin Analizi

Nitel araştırmalarda toplanan verilerin analizinde kullanılan yöntemlerden biri betimsel analizdir. Betimsel analizin temel amacı elde edilen bulguların okuyucuya özetlenmiş ve yorumlanmış bir biçimde sunulmasını sağlamaktır (Yıldırım&Şimşek, 2005). Çeşitli veri toplama teknikleri ile elde edilmiş verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre özetlenmesi ve yorumlanmasını içeren bir nitel veri analiz türü olup, araştırmacı katılımcıların görüşlerini çarpıcı olarak yansıtabilmek amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verebilmektedir (Özdemir, 2010). Bu araştırma kapsamında toplanan veriler de betimsel analiz yöntemine göre analiz edilmiştir.

Dört aşamada gerçekleşen betimsel analiz sürecinde önce araştırmacı araştırma sorularından, araştırmanın kavramsal çerçevesinden ya da görüşme ve gözlemlerde

yer alan boyutlardan hareket ederek veri analizi için bir çerçeve oluşturarak verilerin hangi temalar altında düzenleneceğini ve sunulacağını belirlemede, sonra oluşturduğu çerçeveye dayalı olarak anlamlı ve mantıklı bir biçimde verileri bir araya getirip düzenlemektedir. Üçüncü aşamada düzenlenen verileri tanımlayarak gerekli durumlarda doğrudan alıntılara da başvurarak tanımladığı bulguları açıklayıp ilişkilendirmekte ve anlamlandırmaktadır. Son aşamada araştırmacı elde ettiği bulgular doğrultusunda yorumlar yaparak bulgular arasındaki neden sonuç ilişkilerini açıklayıp ihtiyaç duyulması durumunda farklı olgular arasında karşılaştırma yapmaktadır (Yıldırım&Şimşek, 2005). Bu doğrultuda araştırmada araştırma soruları doğrultusunda veri analizi için temalar düzenlenmiş, elde edilen verilerin birbirleriyle ve diğer temalarla da ilişkisi göz önünde bulundurularak veriler temalara yerleştirilmiş, oluşturulan tablolarda gösterilmiştir. Temalarda belirtilen kodlar göz önünde bulundurularak doğrudan alıntılara yer verilmiş ve yorumlar yapılmıştır.

Tablolarda bulgular sunumu frekanslar şeklinde gösterilmiş, öğretmenlerin görüşlerine ayrı ayrı yer verilmiştir. Bulguların sonunda ortak bulgular sıralanmıştır. Elde edilen temalar ve kodlar geçerliği sağlamak için eğitim bilimleri alanında uzman iki öğretim üyesinin incelemesine sunulmuş, yapılan kodlamaların uygun olup olmadığının karşılaştırılması yapılmıştır. Yöneltilen sorulara verilen cevaplardan ve ortaya çıkan temalardan oluşan kategorilerin ortak olanları belirlenerek analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Analiz edilen formlara sıra numaraları verilerek bu numaralar doğrudan alıntılarının sonunda parantez içerisinde gösterilmiş, katılımcılara ait özel sayılabilecek bilgilerin gizlenmesine özen gösterilmiştir.

Güvenirlilik için Miles ve Huberman'ın (1994) $\text{Güvenirlilik} = \frac{\text{Görüş Birliği}}{\text{Görüş Birliği} + \text{Görüş Ayrılığı}} \times 100$ formülü kullanılmış, iki eğitim yöneticisinin kodlamaları karşılaştırılarak tutarlık oranı yüzde % 80 olarak hesaplanmıştır. Uyuşum yüzdesinin %70 ve daha üstü olması yeterli görüldüğünden veri analizi açısından güvenirlilik sağlanmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlilik

Nitel araştırmada “geçerlik” bilimsel bulguların doğruluğu, “güvenirlilik” ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir (Yıldırım & Şimşek, 2005). Bununla birlikte nitel araştırma geleneği içerisinde geçerlik ve güvenirlilik gibi kavramlar, pozitivist paradigmanın hipotez test etmeye dayalı tümdengelimci anlayışının ürünü olarak dogmatik bulunup eleştirildiği için bunun yerine inandırıcılık ve aktarılabirlik gibi kavramların daha fazla tercih edildiği görülmektedir (Corbin & Strauss, 2008; Yıldırım & Şimşek, 2005). Araştırmanın geçerliği ve güvenirliliği arttırmak için şu işlemler yapılmıştır.

a) Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) arttırmak için görüşme formu ilgili literatür incelemesi sonucunda geliştirilerek konu ile ilgili kavramsal bir çerçeve oluşturulmuş, uzman görüşü alınmış ve ön uygulama yapılmıştır. Araştırma kapsa-

mına kadrolu ve değişik eğitim kademeleri ve çeşitli kıdemlerde tezsiz yüksek lisans yapan öğretmenler alınarak zaman açısından sınırlama yapılmadan katılımcıların ihtiyaç duyduğu sürede görüşme formlarının doldurulması sağlanmıştır.

b) Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabiliğini) arttırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmaya çalışılmıştır.

c) Araştırmanın iç güvenilirliğini (tutarlığını) arttırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Ayrıca betimsel analiz esnasında kavramsal çerçevede oluşturulan temalar ve alt temaların kendi aralarındaki ilişkisi ile her bir temanın diğerleriyle ilişkisi kontrol edilerek veriler temalara yerleştirilmiş, elde edilen veriler üzerinde araştırmacılar ve nitel araştırma konusunda deneyimli iki öğretim üyesi ayrı ayrı kodlamalar yapmış ve kodlamalar karşılaştırılarak tutarlık oranı hesaplanmıştır.

d) Araştırmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) arttırmak için araştırmacı, süreçte yapılanları ayrıntılı bir biçimde tanımlandığı gibi, ham veriler ve kodlamalar başkaları tarafından incelenebilecek şekilde araştırmacılar tarafından saklanmaktadır.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde belirlenen ana temalar/tanımlar ve kodlar (alt temalar) çerçevesinde öğretmenlerin görüşleri sunulmuştur.

Okullarda Engelleme Stres Kaynakları

Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının neler olduğuna ilişkin görüşlerini içeren temalar ve bu temaların kodları Tablo 2’ de sunulmaktadır.

Tablo 2. Okullarda engelleyici stres kaynakları

Tema	Tanım	Kodlar (Alt Temalar)	n
Sosyal/Beşeri	İnsanlar arası ilişkilerden kaynaklanan	Öğrenci davranışları	20
		Veliler	18
		Yöneticiler	13
		Meslektaş dayanışma ve desteğinin azlığı	10
		Çalışanlar	6
Okul Ortamı	Öğretme- öğrenme faaliyetlerin yapıldığı fiziki mekânlar	Kalabalık sınıflar	24
		Disiplin sorunları	19
		Öğrencilerdeki akademik başarısızlık	15
		Ders araç-gereç yetersizliği	15
		Çalışma koşulları (fiziki mekânlar, temizlik, ısı, ışık, gürültü)	15
		Sıkıcı, rutin işler	7
Bürokrasi	Mevzuat ve düzenlemeler	Çalışma saatlerinin fazlalığı	14
		Sık mevzuat değişikliği	13
		Gereksiz denetim ve evrakları	8
		Yetersiz yöneticiler	8
		Belirsizlikler	7
		Değişen programlar	7
Mesleki	Öğretmenlik mesleğinden ve kişisel nedenlerden kaynaklanan unsurlar	Başarısızlık korkusu	17
		Statü düşüklüğü	9
		Yüksek beklentiler	9
		Kariyer sistemin olmaması	7
		Sendikal yetersizlikler	4

Tablo 2 incelendiğinde okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının, sosyal/beşeri, okul ortamı, bürokrasi ve mesleki temalardan oluştuğu görülmektedir.

Sosyal/beşeri stres kaynakları temasının alt kategorileri; öğrenci davranışları (n=20), veliler (n=18), yöneticiler (n=13), meslektaş dayanışma ve desteğinin azlığı (n=10), çalışanlar (n=6) şeklindedir. Alt kategoriler içinde öğretmenler üzerinde en fazla öğrenci ve öğrenci velilerinin olumsuz davranışlarının stres yarattığı anlaşılmaktadır. Ayrıca okullardaki yöneticiler ile öğretmenlerin meslektaşları da öğretmenler üzerinde strese neden olmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütürken insanlar arası ilişkilerden kaynaklanan ve kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının neler olduğuna ilişkin doğrudan alıntıların bazıları şu şekildedir: “...olumsuz öğrenci davranışlarının çokluğu... (Ö1)”, “...ilkokul ve ortaokullarda disiplin yönetmeliğinin yetersiz olmasından kaynaklanan öğrenci davranış bozuklukları ve veliler... (Ö12)”, “...yardımcı hizmetlilerin iş anlayışı, ahlâkı... (Ö15)”, “... okul yönetiminin organize etmede yetersiz kaldığı durumlarda oluşan belirsizlikler ya da düzensizlikler... (Ö3)”, “Üst yönetimin motive etmeyişi (Ö33)”, “Veli duyarsızlığı

(Ö40)”, “Velilerin tutumu (çocuklarından aşırı beklentiye girmeleri sonucu basit hatalara aşırı tepkiler vermeleri Ö5)”, “Eğitim düzeyi düşük velilerin ilgisizliği, velilerin eğitime karşı duyarsızlığı (Ö17)”, “...öğretmen arkadaşlar arasındaki hurs ve rekabet (kendi öğrencilerini ön plana çıkarma kaygısıyla samimiyetsiz ilişkiler) (Ö5)”, “Öğretmen arkadaşların sorunları görmemesi, gördüğü hâlde önemsememesi (23).

Okul ortamı kaynaklı stres yaratan unsurlar, kalabalık sınıflar (n=24), disiplin sorunları (n=19), öğrencilerdeki akademik başarısızlık (n=15), ders araç-gereçlerinin yetersizliği (n=15), çalışma koşulları (fiziki mekânlar, temizlik, ısı, ışık, gürültü) (n=15) ve sıkıcı rutin işler (n=7) şeklinde sıralanmaktadır. Öğretmenler üzerinde strese en fazla neden olan unsur sınıfların kalabalık olmasıdır ve bu durumun diğer stres unsurlarını da arttırdığı (disiplin, başarısızlık, araç-gereç yetersizliği) söylenebilir. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmekte kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının neler olduğuna ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları şöyledir: “...okulda altyapı sorunları (kanalizasyon gibi)(Ö4)”, “Okulumuzun fiziki koşullarının yeterli olmaması (Ö48)”, “öğrenci mevcudunun (1400) kalabalık olması (Ö48)”, “Sınıfta gerekli materyalin (bilgisayar; projeksiyon vb.) olmaması (Ö27)”, “disiplin sorunları (Ö40)”, “...çalışma koşulları (kalabalık sınıflar, sınıfların gürültülü olması (Ö50)”.

Bürokrasi temasında; çalışma saatlerinin fazlalığı (n=14), sık mevzuat değişikliği (n=13), gereksiz denetim ve evrakları (n=8), yetersiz yöneticiler (n=8), belirsizlikler (n=7) ve değişen programlar (n=7) öğretmenler üzerinde strese neden olan alt kategorilerdir. Öğretmenler en fazla, çalışma saatleri ile değişimin (mevzuat, programlar) kendileri üzerinde strese neden olduğunu düşünmektedirler. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmekte kendilerini engellediklerini düşündükleri bürokrasi temelli stres kaynaklarına ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları: “...mevzuat (Ö2)”, “...fazla bürokratik işler (Ö38)”, “Belirsizlik, usulsüzlükler, sürekli değişen öğretim programları (Ö37,39)”, “Çalışma saatlerinin uzunluğu (Ö45)”, “...iş yükünün çok fazla olması (Ö12)”, “...idarecilerin tutumu (yapılacak çalışmalarda yardım ve desteklerini esirgemeleri, özensiz ve vurdumduymaz anlayışta olmaları, adaletsiz davranmaları, eleştiriye açık olmamaları (Ö5)”, “kimi konularda belirsizlik (Ö40)”, “...sıkıcı rutin işler, uzun çalışma saatleri (Ö50)” şeklindedir.

Meslek kaynaklı stresin alt kategorileri ise sırayla; başarısızlık korkusu (n=17), statü düşüklüğü (n=9), yüksek beklentiler (n=9), kariyer sistemin olmaması (n=7), sendikal yetersizliklerdir (n=4). Öğretmenlerin başarılı olmak istemeleri ve bu paralelde yüksek beklentiye sahip olmaları ile öğretmenlik mesleğinden kaynaklı kariyer ve statü sorunları stres düzeyini arttırmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmekte kendilerini engellediklerini düşündükleri meslek temelli stres kaynaklarının neler olduğuna ilişkin doğrudan alıntılara da “Kariyer sisteminin olmayışı (Ö38)”, “...bürokratik engeller (Ö41)”, “Başarısızlık korkusu (Ö50)” örnekleri verilebilir.

Okullarda Engelleyici Stres Kaynaklarının Belirtileri/Sonuçları

Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının, kendilerinde kişisel olarak ne tür belirtilere neden olduğuna ilişkin görüşlerini içeren temalar ve bu temaların kodları Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Okullarda engelleyici stres kaynaklarının belirtileri/sonuçları

Tema	Tanım	Kodlar (Alt Temalar)	N
Psikolojik	Duygulardaki belirtiler	Sinirlilik	36
		Moralsizlik	35
		Kaygı, tedirginlik	23
		Mutsuzluk	22
		Dikkat dağınıklığı	15
		Motive olamama	11
Fizyolojik	Bedensel belirtiler	Yorgunluk	18
		İştah kaybı	15
		Mide, baş ağrısı	12
		Uykusuzluk	12
		Sık hastalanma	9
		Sigara kullanımı	6
Mesleki	Mesleki verimliliğe etkisi	Performans düşüklüğü	40
		Sağlıklı karar verememe/kararsızlık	31
		Öğrencilere baskı ve kızgınlık	10
		Başarısızlık duygusu	9
		Boşvermişlik ve duyarsızlık	8

Tablo 3’te ortaya çıkan temalar incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının belirtileri/sonuçlarının psikolojik, fizyolojik ve mesleki kaynaklı olduğu görülmektedir. Temalar incelendiğinde alt temalar şu şekilde oluşmuştur:

Psikolojik Sonuçlar/Belirtiler temasında; sinirlilik (n=36), moralsizlik (n=35), kaygı ve tedirginlik (n=23), mutsuzluk (n=22), dikkat dağınıklığı (n=15) ve motive olamama (n=11). Öğretmenler en çok sinirlilik, moralsizlik yaşarken, en az, motive olamama duygularını yaşamaktadırlar. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarının psikolojik belirtilere/sonuçlara neden olduğuna ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları şu şekildedir: “...*moralim bozular... (Ö46)*”, “*Motivasyon eksikliği, isteksizlik... (Ö38)*” “*Eve geldiğimde her türlü sesten rahatsız oluyorum (Ö23)*”, “*Okulda yaşadığım stresler genelde psikolojik olarak etkisini göstermektedir. Bu psikolojik belirtiler genelde sıkıntı yaşamama ve olaylar karşısında sinirli davranmama neden olmaktadır (Ö29)*”, “*Kızgınlık, unutkanlık (50)*”.

Fizyolojik Sonuçlar/Belirtiler temasında; yorgunluk (n=18), iştah kaybı (n=15),

mide/baş ağrısı (n=12), uykusuzluk (n=12), sık hastalanma (n=9) ve sigara kullanma (n=6) ulaşılan kodlardır. Olumsuz stres, öğretmenlerin fizyolojisinde en fazla yorgunluk ve iştah kaybı şeklinde bedensel belirtilere yol açarken, en az ise sigara kullanma davranışları ile sonuçlanmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri fizyolojik stres kaynaklarının ne tür belirtilere/sonuçlara neden olduğuna ilişkin doğrudan alıntıların bazıları şu şekildedir: “Baş ağrısı, ülser, migren, depresyon, kaygı, uykusuzluk, yorgunluk, performansta azalma, dikkati toplayamama, fazla hata yapma, hoşgörüde azalma, bireyler arası ilişkilerde çatışmalar, duyarsızlık, suçluluk, hastalanma sıklığında artış...(Ö10)”, “Kararsızlık, iştahta değişiklik, sigara kullanımında artış (Ö13)”, “...aşırı yorgunluk (Ö38)”, “iş yorgunluğu (50)”.

Mesleki Sonuçlar/Belirtiler temasında ise ulaşılan kodlar; performans düşüklüğü (n=40), sağlıklı karar verememek/kararsızlık (n=31), öğrencilere baskı ve kızgınlık (n=10), başarısızlık korkusu (n=9) ve boşvermişlik, duyarsızlık (n=8) şeklindedir. Stres yaşayan öğretmenlerin büyük çoğunluğunda mesleki açıdan performans düşüklüğü yaşanırken, bu durumun duyarsız olmalarına etkisinin en az düzeyde olduğu söylenebilir. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri mesleki stres kaynaklarının ne tür belirtilere/sonuçlara neden olduğuna ilişkin doğrudan alıntıların bazıları: “...erken emeklilik isteği..(Ö10)”, “Boşvermişlik, verilen görevi yerine getirmede gösterilen isteksizlik (Ö2)”, “...beni kaygılandırıyor, gergin hâle getiriyor; üzerimde baskı oluşuyor; istemesem de baskıyı öğrencilerime yansıtıyorum (Ö16)”, “...çalıştığım kuruma karşı ilgi kaybı ve çalışmama isteği, uyuma isteği, çaresizlik hissi (Ö19)”, “...günü kurtarma çalışmaları, başkaları ile ilgilenmek istememek, öğrenciye kızmak (Ö38)”, “...stres sonucunda performansım etkilenmektedir. Diğer insanlarla iletişimim olumsuz olarak etkilenmekte, normal zamanda vermediğim tepkiler göstermeme neden olmaktadır (Ö42)”, “Ders konsantrasyonum bozulur... (Ö46)” şeklindedir.

Okullarda Engelleme Stres Kaynaklarına Karşı Kurumsal Destek

Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarına karşı kurumsal olarak ne tür destek gördüklerine ilişkin öğretmen görüşlerini içeren temalar ve bu temaların kodları Tablo 4’te sunulmaktadır.

Tablo 4. Okullarda engelleyici stres kaynaklarına karşı kurumsal destek

Tema	Tanım	Kodlar (Alt Temalar)	N
Kurumsal destek var	Kurumun sağladığı profesyonel yardım	Öğrenci rehberlik hizmetleri	6
		Yöneticilerin desteği	5
		Hizmet içi eğitimler	4
Kurumsal destek yok	Herhangi bir kurumsal desteğin olmaması	Destek yok	26
		Kişisel çözümler	18
		Meslektaş desteği	9
		Aile desteği	9

Tablo 4’te ortaya çıkan temalar incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarına karşı kurumsal destek gördükleri ve görmedikleri şeklinde iki farklı görüş ortaya çıktığı görülmektedir. Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu kurumsal destek görmediğini (n=26) belirtirken bunun yerine kişisel çözümler geliştirdiklerini (n=18), meslektaş (n=9) ve aile desteği aldıklarını (n=9) söylemektedirler. Dolayısıyla stres durumunda öğretmenlerin desteğe ihtiyaç duydukları ancak kurumsal bir destek göremediklerinden dolayı kişisel çözümlere yöneldikleri anlaşılmaktadır.

Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarına karşı kurumsal olarak destek görmediklerini düşünen öğretmenlerin görüşlerini içeren doğrudan alıntıların bazıları şu şekildedir: “*Kurumsal olarak herhangi bir destek görememekteyim, ancak stres yaratan unsurlardan bir süre uzak dururum, bu süre içinde kendimi farklı uğraş ya da faaliyetlerle meşgul ederim. (Ö11)*”, “*Sorunlarla ilgili kurum yöneticime sözlü olarak müracaatım olsa da herhangi bir sonuç almadım. (Ö12)*”, “*Hayır almıyorum. Ancak belirlenen stres kaynaklarına yönelik uzman kişilerce belli aralıklarla mesleki rehberlik yapılmasının faydalı olacağını düşünüyorum. (Ö24)*”, “*Çalıştığım kurumda böyle bir birim yok. (Ö26)*”, “*Almadığımız gibi, arkadaşlara ve velilere çoğu zaman biz rehberlik/danışmanlık yapıyoruz. (33)*”.

Yaşadıkları olumsuz stres durumunda kurumsal destek aldıklarını belirten öğretmenler, kurumsal desteğin; öğrenci rehberlik hizmetleri (n=6), yöneticilerin desteği (n=5) ve hizmet içi eğitimler (n=4) şeklinde gerçekleştiğini dile getirmektedirler. Bu sonuçlar dikkate alındığında okullarda öğrencilere sağlanan rehberlik ve psikolojik yardım birimi gibi eğitimcilere yönelik de böyle bir destek biriminin varlığına ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarına karşı, gördükleri kurumsal desteğe ilişkin öğretmen görüşlerini içeren doğrudan alıntıların bazıları: “*İdarecimizden, arkadaşlarımdan zaman zaman destekler alıyorum. (38)*”, “*Öğrenci rehberlik hizmetleri... (Ö39)*”, “*Ailem tarafından sağlanan sevgi, yardım, motive edici konuşmalar ve destekleyici tavırlar oldukça olumlu sonuçlar doğuruyor. (Ö44)*” şeklindedir.

Okullarda Destekleyici/Olumlu Stres Kaynakları

Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynaklarının neler olduğuna ilişkin öğretmen görüşlerini içeren temalar ve bu temaların kodları Tablo 5’te sunulmaktadır.

Tablo 5. Okullarda destekleyici/ olumlu stres kaynakları

Tema	Tanım	Kodlar (Alt Temalar)	n
Sosyal İlişkiler	İnsanlar arası ilişkilerden kaynaklanan	Yönetici ve meslektaşlarınca tanınma ve anlayış	16
		Ekip çalışması	13
		Kurumsal başarı	11
Örgüt Yapısı	Okul örgütü	Kurum kültürü	10
		Sosyal faaliyetler	10
		Kaynakların bolluğu	10
		Ödüller	8
		Rekabetin olmaması	13
Öğretmenlik Mesleği	Öğretmenlik mesleğinden ve kişisel nedenlerden kaynaklanan unsurlar	Veli ve öğrencilerin	12
		Kararlarda serbestlik	9
		Takdir edilme	7

Tablo 5’te ortaya çıkan temalar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynakları ile ilgili görüşleri; sosyal ilişkiler, örgüt yapısı, bürokrasi, kişisel ve mesleki temalar altında gruplanmıştır.

Sosyal ilişkiler temasının alt kategorileri sırayla; yönetici ve meslektaşlarınca tanınma ve anlayış (n=16), ekip çalışmasıdır (n=15). Okullarda eğitimcilerin özellikle üst yönetimden destek görmeleri, meslektaşları ile rekabetten ziyade ekip çalışmasına dayalı bir çalışma ortamının oluşturulmasının öğretmenler için teşvik edici bir stres kaynağı olduğu söylenebilir. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu örgüt yapısıyla ilgili stres kaynaklarına yönelik görüşlerini içeren doğrudan alıntıların bazıları: “Okul yöneticileri ve meslektaşlarının empati kurması, sağduyulu, iletişime açık, adil davranışları bençe en önemli olumlu stres kaynağıdır. (Ö6)”, “Çalışanları teşvik etmek, desteklemek, çalışanlar arasında grup çalışmalarını desteklemek... (Ö9)”, “Sene başında dersine gireceğim sınıflar belirlenirken istediğim sınıfların bana verilmesi, istediğim ders programının yapılması, okulunun imkânlar doğrultusunda kaynakları kullanmamda beni sınırlandırmaması... (Ö15)”, “Okulumdaki yöneticilerin genellikle her konuda anlayışlı olmaları. (Ö21)” şeklindedir.

Örgüt yapısı temasının alt kategorileri sırayla; kurumsal başarı (n=11), kurum kültürü (n=10), sosyal faaliyetler, kaynakların bolluğu (n=10) ve ödüllerdendir (Ö7).

Kurum kültürü, olumlu iklim ve sosyal ilişkilerin olduğu bir örgütsel yapı, okullarda öğretmenleri destekleyen unsurlardır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri örgüt yapısı ile ilgili olumlu stres kaynaklarına ilişkin görüşlerini içeren doğrudan alıntıların bazıları şöyledir: “Okulumun tam donanımlı olması (Ö17)”, “Eğitim öğretim ortamının fiziki olarak düzenli olması. (Ö29)”, “...dersliklerin donanımı (Ö45)”, “...benim çalıştığım kurumda teşvik edici unsurlar; kurumsal kimlik, çalışma barışı, güçlü sosyal ilişkiler, verilen emeğin karşılığının alınmasıdır. (Ö30)”, “Çalışanlara ücretlerinin ödenmesi, bütün imkânsızlığa rağmen başarılı bir denetimden geçmek, projeleri bitirmek... (Ö31)”, “...kurumun örnek bir kurum olması. (Ö44)”.

Öğretmenlik mesleği temasının alt kategorileri ise sırayla; rekabetin olmaması (n=13), veli ve öğrencilerin başarı beklentisi ve arzusu (n=12), kararlarda serbestlik (n=9) ve takdir edilme (n=7) şeklindedir. Mesleki dayanışma, öğrencilerin başarıları ve velilerin başarı beklentilerinin öğretmenleri olumlu olarak destekleyen hususlar olarak görüldüğü anlaşılmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri öğretmenlik mesleğine yönelik olumlu stres kaynaklarına ilişkin görüşlerini içeren doğrudan alıntıların bazıları şu şekildedir: “Yapılan etkinlikler sonucu öğrencilerde meydana gelen olumlu davranış değişiklikleri, takdir edilmek... (Ö5)”, “Okulda kişisel, mesleki gelişimi sağlayan fırsatlardan yararlanmaya çalışmak, kısıtlı bir süre içerisinde çalışmak performansımı artırır. (Ö22)”, “Öğrenci ve velilerin heyecanları, sevinçleri, duyguları... (Ö23)”, “...öğrencilerin dersle ilgili her şeyi öğrenmek istemeleri... (Ö28)”, “...öğretmenler arasında saygı, sevgi... (Ö18)”, “...öğrencilerin akademik başarılarının yüksekliliği. (Ö36)”, “Yapılan veya sunulan bir durum karşısında başarının sözlü olarak dile getirilmesi, takdir edilmesi. (Ö15)”.

Okullarda Destekleyici/Olumlu Stres Kaynaklarının Belirtileri/ Sonuçları

Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini desteklediklerini düşündükleri stres kaynaklarının kendilerinde kişisel olarak ne tür belirtilere neden olduğuna ilişkin öğretmen görüşlerini içeren temalar ve bu temaların kodları Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 6. Okullarda destekleyici stres kaynaklarının belirtileri/sonuçları

Tema	Tanım	Kodlar (Alt Temalar)	n
Psikolojik	Duygulardaki belirtiler	Mutluluk	20
		Mesleği sevme	17
		Özgüven	5
Fizyolojik	Bedensel belirtiler	Düzenli yaşam	18
		Düzenli uyku	14
		Daha az hastalanma	7
Mesleki	Mesleki verimliliğe etkisi	Performans/verim artışı	20
		Zamanı etkili kullanma	9
		Kendini geliştirme	8
		Motivasyon	8
		Devamsızlıkta azalma	7
		Düzenli ve özenli çalışma	7
		İş doyumu	6

Tablo 6’da ortaya çıkan temalar incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenler görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynaklarının sonuçları ile ilgili görüşleri; psikolojik, fizyolojik ve mesleki temalar altında gruplanmıştır.

Psikolojik temasının altında mutluluk (n=20), mesleği sevme (n=17) ve özgüven (n=5) kodlarına ulaşılmıştır. Bu bulgudan öğretmenlerin olumlu stres sonucunda daha mutlu oldukları, mesleklerini daha çok sevdikleri ve özgüvenlerinin daha da arttığı anlaşılmaktadır. Psikoloji temasında okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynaklarının sonuçlarına/belirtilerine ilişkin doğrudan alıntılara; *“Mutluluk ve heyecan duymak, motive olmak, istekli olmak, huzur... (Ö20)”*, *“Moral ve motivasyon artınca amaca daha iyi ve kolay ulaşmaktayız. (Ö31)”*, *“Dikkat ve motivasyon artıyor. (Ö43)”*, *“... psikolojik olarak başarmanın verdiği haz ve yapabilme, başarabilme, güven, davranışsal olarak yeni işlere daha da istekli olma... (Ö49)”* örnek verilebilir.

Fizyolojik temasının kodları, düzenli yaşam (n=18), düzenli uyku (n=14), daha az hastalanma (n=7) şeklindedir. Destekleyici stres ile öğretmenlerin yaşamları daha da düzene girmekte, uykuları düzene girmekte ve öğretmenler daha az hasta olmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynaklarının fizyolojik sonuçlarına/ belirtilerine ilişkin doğrudan alıntılardan bazıları şu şekildedir: *“Yüzümdeki gerginlik gider, performansım artar. (Ö26)”*, *“Fizyolojik olarak yüksek enerji, psikolojik olarak moral, mesleki verimlilik, başarı duygusunda artış... (Ö28)”*, *“Fizyolojik olarak büyük bir beden ve beyin rahatlığı... (Ö43)”*, *“Daha düzenli uyur ve daha az hasta olurum. (Ö45)”*.

Mesleki temasında ise performans ve verim artışı (n=20), zamanı etkili kullanma (n=9), kendini geliştirme (n=8) ve motivasyon (n=8), devamsızlıkta azalma (n=7), dü-

zenli ve özenli çalışma (n=7) ve iş doyumunu (n=6) kodlarına ulaşılmıştır. Öğretmenlerin olumsuz stres sonucunda mesleki performansları düştüğü gibi destekleyici stres sonucunda en fazla mesleki performansları artarken, en az ise iş doyumları artmaktadır. Okullarda öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri mesleki olumlu stres kaynaklarının sonuçlarına/belirtilerine ilişkin bazı doğrudan alıntılar da: “Çalışma performansım olumlu yönde etkilenir, mutlu ve huzurlu olurum. (Ö9)”, “Mesleğimde daha motive olurum. (Ö13)”, “Mutluluk, fikren ve bedenen rahatlama, daha çok çalışma isteği...(Ö19)”, “...beni daha fazla çalışmaya sevk eder. (Ö30)”, “Sorun çözme ve yaratıcılık becerilerim artıyor. (Ö35)”, “Değişimlere daha kolay uyum sağlarız, performansım daha da artar, sonuçta da mutlu olurum. (Ö45)”, “Etkili iletişim kurarım, zamanını etkili kullanırım ve kendimi daha da geliştiririm. (Ö46)”, “...iş doyumumun artması yönünde psikolojik bir etki yaratmaktadır. (Ö47)”, “İsteyerek okula gelmek, okulda geçen saatlerin farkında bile olmamak, yeni çalışmalara odaklanabilmek... (Ö50)” şeklindedir.

Tartışma ve Öneriler

Araştırmada, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görevlerinden kaynaklanan olumlu ve olumsuz stres kaynakları ile stresi yönetme sürecinde öğretmenlere yapılan kurumsal destek düzeyinin belirlenmesi doğrultusunda aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğretmenler okullarda sosyal ilişkiler, okul ortamı, bürokratik yapı ve öğretmenlik mesleğinden kaynaklı stres yaşamaktadırlar. Okullarda olumsuz yönetici-öğrenci ve veli davranışları, meslektaş dayanışma ve desteğinin azlığı, kalabalık sınıflar, disiplin sorunları, öğrencilerdeki akademik başarısızlık, ders araç-gereç yetersizliği, çalışma koşulları (mekânların fiziki özellikleri, temizlik, ısı, ışık, gürültü), sıkıcı rutin işler, çalışma saatlerinin fazlalığı, sık mevzuat değişikliği, gereksiz denetim ve evrakları, yetersiz yöneticiler, belirsizlikler, değişen programlar, başarısızlık korkusu, statü düşüklüğü, yüksek beklentiler, kariyer sisteminin olmaması öğretmenler üzerinde strese neden olan unsurlardır. Bu sonuçlar benzer şekilde Çin’de yapılan bir araştırmada da çalışanların iş değerlendirmelerinden dolayı strese girdikleri (Robbins ve Judge, 2012) bulguları ile paraleldir. Mevcut sonuçlar Akpınar’ın (2008) bir eğitici olarak öğretmenleri olumsuz etkileyen strese yönelik öğretmen görüşlerini içeren araştırma sonuçları ve Argon ve Ateş’in (2007) ilköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörlerini araştırma sonuçları ile de paraleldir. Akpınar (2008) araştırmasında öğrenme-öğretme sürecinde öğrencilere ilişkin öğrenme ve disiplin sorunları, zaman baskısı, öğretmenlerin düşük gelir düzeyi ve sosyal statüsü ile fazla iş yükünün öğretmen stresinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca eğitimde yaşanan değişimler ve okul yönetimi ile ilgili sorunların da öğretmen stresinde orta derecede etkili faktörler olduğu belirlenmiştir. Argon ve Ateş (2007) ise ilköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörlerinin; aşırı kalabalık sınıflar, disiplin

problemleri, öğrencilerin istenmeyen davranışları, saldırganlıkları, programların sürekliliği değişmesi, öğretmenlerin meslektaşları ile çatışma yaşaması, yönetici desteğinin az olması şeklinde olduğunu belirterek problemlerin ortaya çıkardığı stres faktörünün performans açısından öğretmenleri tehdit eden etmenlerin başında geldiğini belirtmiştir. Araştırmada öğretmenlerin etkilendikleri stres faktörleri içerisinde sosyal çevreden kaynaklanan faktörler ilk sırayı alırken iş çevresiyle ilgili faktörler son sırada yer almıştır. Elde edilen bulgular ve bu paraleldeki diğer araştırma sonuçları da dikkate alındığında eğitim kurumlarında öğretmenlerin olumsuz stres yaşamasına birçok faktörün neden olduğu anlaşılmaktadır. Bu faktörlerin başında okul ortamı ve bu çerçevede insan ve madde kaynaklarının yetersizliği, okuldaki sosyal ilişkiler, üst yönetim, öğrenci davranışları ve mesleki yapı gelmektedir. Dolayısıyla öğretmenlere yönelik yapılacak iyileştirme ve düzenlemelerde strese neden olan bu faktörler de göz önüne alınarak birçok kişi, kurum ve boyutun dikkate alınması, yardım ve desteğin buna göre sağlanması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenler engelleyici strese psikolojik, fizyolojik ve mesleki sonuçlar/belirtiler yaşamaktadırlar. Olumsuz stres sonucunda öğretmenlerde; sinirlilik, moralsizlik, kaygı ve tedirginlik, mutsuzluk, dikkat dağınıklığı, motive olamama, yorgunluk, iştah kaybı, mide ve baş ağrısı, uykusuzluk, sık hastalanma ve sigara kullanma, performans düşüklüğü, sağlıklı karar verememe/kararsızlık, öğrencilere karşı baskı ve kızgınlık, başarısızlık korkusu ve boşvermişlik ile duyarsızlık görülmektedir. Görüldüğü üzere olumsuz stres sadece psikolojik ve fizyolojik olarak değil mesleki performansı da kapsayacak şekilde tüm yönlerden öğretmenleri olumsuz olarak etkilemektedir. Oysa çalışanların motivasyonlarını yükselterek performanslarını arttırmak ve maksimum verim elde edebilmek için onların psikolojik ve bedensel durumuna etki edecek tüm unsurların dikkate alınması gerekmektedir. Bu durum yaşanabilecek olumsuzlukların önceden giderilmesi adına önlemler alınmasını da sağlayacaktır. Araştırma bulguları dolaylı olarak Aldemir'in (2012) araştırmasında elde edilen bulgular ile paraleldir. Araştırmaya göre öğretmenler en çok duyuşsal alanda stres belirtisi gösterirken, en az psiko-sosyal alanda stres yaşamaktadırlar. Ayrıca öğretmenler en çok teftiş mekanizmasını kendilerine yönelik stres kaynağı olarak görürken, en az düzeyde yönetici boyutundan etkilenmektedirler. Benzer şekilde Robbins ve Judge (2012) ve Eren (2001) çalışmalarında stresin sonuçlarını/belirtilerini, fiziksel belirtiler (iştahsızlık, baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları), psikolojik belirtiler (uyuyamama, endişe, depresyon, iş tatmininde düşüş) ve davranışsal belirtiler (verimsizlik, işe gelememe, iş değiştirme) olarak belirlemektedirler. Bunun yanında Madenoğlu (2010) da araştırması sonucunda eğitim yöneticilerinin en çok etkilendikleri stres kaynaklarını işyerinde çok fazla sorumluluk yüklenmek ve sorumlulukların yeterince belirgin olmayışı, çok fazla iş yapmak zorunda kalmak, işte çok fazla acil olayların oluşu, düzensiz çalışma saatleri ve amirlerle ilgili sorunlar ve değerlendirmedeki adaletsizlikler olarak belirlemiştir. Yapılan araştırma sonuçları bu araştırma ile de benzerlik göstermektedir.

Öğretmenlerin çoğunluğu kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarına karşı kurumsal olarak destek görmemektedirler. Okullarda kurumsal olarak öğretmenleri destekleyen bir yapının olmaması böyle bir düşüncenin ortaya çıkmasına neden olmuş olabilir. Öğretmenlerin okulda kurumsal destek almak yerine kişisel çözümler geliştirdikleri, meslektaş ve aile desteği aldıkları anlaşılmaktadır. Kurumsal destek aldıklarını beliren öğretmenler ise kurumsal desteği; öğrenci rehberlik hizmetleri, yönetici desteği ve hizmet içi eğitimler şeklinde almaktadırlar. Bu sonuçlara paralel olarak Robbins ve Judge (2012) de sosyal desteğin stresle baş etmede etkili bir rol oynadığını belirtmektedirler. Görüldüğü üzere öğretmenler olumsuz stres ve kaynaklarının üstesinden gelebilmek için kendi çözüm yollarını üretmiş olsalar bile kurumsal ve profesyonel yardım ve desteğe ihtiyaç duymaktadırlar. Kurumsal destek göremedikleri için sağlıklarını korumak, kişisel ve mesleki yaşam kalitelerini düşürmemek adına kişisel çözümler, önlemler bulmak yoluna gitmektedirler.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynakları; sosyal ilişkiler, örgüt yapısı, bürokrasi, kişisel ve mesleki durumlardır. Öğretmenler destekleyici olumlu stres kaynakları olarak; yönetici ve meslektaşlarınca tanınma ve anlayış, ekip çalışması, kurumsal başarı, kurum kültürü, sosyal faaliyetler, kaynakların bolluğu, ödül, kendi kendini motive etme, öğretmenler arasında rekabetin olmaması, veli ve öğrencilerin başarı beklentisi ve arzusu, kararlarda serbestlik ve takdir edilmeyi düşünmektedirler. Görüldüğü gibi öğretmenler öncelikle kurumlarında varlıklarının tanınmasını ve kendileri ile hem yönetim kademesindekilerin hem de meslektaşlarının işbirliği ve anlayışına dayalı bir iletişim ve etkileşim kurulmasını istemekte ve beklemektedirler. Beklenen bu durumun stres faktörü olarak onları daha mutlu ettiği, moral ve motivasyonlarını arttırdığı anlaşılmaktadır. Belirtilen hususlarda özellikle örgütsel iletişim, etkileşim, ekip çalışması, karar verme süreci hakkında okullarda öğretmenleri de kapsayan düzenlemelerin yapılması, üst yönetim ve çalışanların bu konuda gerekli desteği alarak ihtiyaç duydukları anda gerekli eğitim ortamlarının sağlanması, bireysel ve kurumsal anlamda başarıyı getirecektir.

Öğretmenler görevlerini yürütmede kendilerini teşvik ettiğini, desteklediğini düşündükleri olumlu stres kaynaklarının sonunda psikolojik, fizyolojik ve mesleki yönlerden; mutluluk, mesleği sevme, özgüven, düzenli yaşam, düzenli uyku daha az hastalanma, performans ve verim artışı, zamanı etkili kullanma, kendini geliştirme, motivasyon, devamsızlıkta azalma ve iş doyumunda artış durumları yaşamaktadırlar. Belirtilen sonuçlar incelendiğinde bu sonuçların tamamının olumlu olduğu görülmektedir. Bu durumda elde edilen sonuçlar, öğretmenlerde olumlu, onları destekleyici stres kaynaklarının artırılması gerektiği kanaatini güçlendirmektedir.

Araştırma bulgularına dayalı olarak şu öneriler getirilebilir.

-Okullarda öğretmenlere en çok stres yaşatan unsurlardan; olumsuz yönetici, öğrenci ve veli davranışları, kalabalık sınıflar, ders araç-gereç yetersizliği, çalışma ko-

şulları (mekânların fiziki yapısı, temizlik, ısı, ışık, gürültü), sıkıcı rutin işler, çalışma saatlerinin fazlalığı, sık mevzuat değişikliği, gereksiz denetim ve evrakları, yetersiz yöneticiler, belirsizlikler, değişen programlar, başarısızlık korkusu, statü düşüklüğü, kariyer sisteminin olmaması gibi unsurlar belli bir plan ve program çerçevesinde ve kurumsal vizyon doğrultusunda iyileştirilmelidir.

-Öğretmenler arasında meslektaş dayanışma ve desteğinin artırılması yönünde sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlemelidir.

-Öğretmenlerin kendilerini engellediklerini düşündükleri stres kaynaklarına karşı kurumsal destek görmelerini sağlayıcı rehberlik ve danışma hizmetleri gibi yapı ve birimler oluşturulmalıdır.

-Okullarda öğretmenler arasında rekabetten çok ekip çalışması desteklenmeli, kurum kültürü oluşturulmalı, ödül sistemi işletilmelidir.

-Stres konusunda kurumsal destek göremedikleri için üretilen kişisel çözümlerin ne derece etkili ve verimli olduğu araştırılmalıdır.

-Okullarda eğitimcilerin özellikle üst yönetimden destek görmeleri sağlanmalı, meslektaşları ile ekip çalışmasına dayalı bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

Summary

Introduction

Stress is an important and powerful concept that affects the behaviors, productivity and relationships of individuals (Eren, 2001; Eskin et al., 2013; Clegg, 2001; Eroğlu, 2000; Gümüştekin&Öztemiz, 2005; Yılmaz & Ekici, 2006; Okutan& Tengilimioğlu, 2009; Şenyüz, 1999; Aytaç, 2002; Erdem, 2004; Işıksan, 1998; Tutar, 2000; Taştan, 2002; Steers 1994; Yüçetürk, 2003). Although stress is typically discussed in a negative framework, it also has a positive value. In this sense, literature mentions two types of stress: good stress (eustress) that is motivating and stimulating and bad stress (distress) which is debilitating in physical and emotional terms (Gadzella & Masten, 2005, cited in Baloğlu&Bardakçı, 2010; Madenoğlu, 2010; Özkaya et al., 2008; Soysal, 2009). As a matter of fact, recent research categorizes stress into invigorating stress (caused by work load, pressure to complete assignments, time pressure etc.(Yılmaz, Hacıhasanoğlu&Çiçek, 2006). and debilitating stress (caused by bureaucracy and paperwork, work place policies, confusion regarding responsibilities etc.) and states that invigorating stress sources generate less tension compared to debilitating stress sources (sources of stress that create digression from objectives) (Podsakoff et al., 2007; Robbins & Judge, 2012; Wallance et al., 2009; Van Yperen & Janssen, 2002).

Conceptual Framework

Stress experienced by teachers is one of the topics widely discussed in education (Naylor, 2001; cited in Akpınar, 2008) because teaching is one of the professions in

which stressful experiences are significantly observed, and these experiences result in the decrease of professional functions by negatively affecting job satisfaction (Telef and Tazıcı, 2009; Başaran, 1985; Bilen, 1996; Aslan & Çeçen, 2007; Chan, 2003; Balaban, 2000). Teachers with high levels of stress negatively affect communication and interaction by spreading negative energy around. Stress is one of the worst health problems teachers have to deal with. Teachers today are expected to help students adapt to changing life conditions in addition to having the ability to solve problems and adapt to different conditions by developing themselves as individuals (Bozkurt, 2005; Russell et al., 1987; Friedman, 1991; Gupta, 1981; Küçükköy, 2006). For teachers to be personally and professionally successful, it is crucial to know, identify and control both negative institutional elements and positive stress sources that increase professional performance by supporting and motivating teachers. This study focused on identifying stress sources that professionally encourage or inhibit teachers employed in educational organizations and on explaining the effects of invigorating or debilitating stress sources on teachers. Suggestions are provided to educational staff in this context. (Eroğlu, 2006; Yıldırım & Şimşek, 2005; Yin, 2003; Corbin & Strauss, 2008; Özdemir, 2010).

Method

The study undertaken with the survey model used qualitative research methods in collecting, analyzing and interpreting data to identify the level of organizational support provided to teachers in stress management process with negative or positive stress sources caused by their professional responsibilities. The working group of the qualitative study in survey form was composed of 50 teachers enrolled in a master's program in the field of Educational Administration and Supervision in Düzce Province during the 2013-2014 academic year. The interview form, composed of structured questions prepared in line with standardized open-ended question technique, was used in data collection. Descriptive data analysis method, one of the qualitative research methods, was used in data analysis. Frequencies were usually reported while submitting the findings and teacher views were presented separately. Common findings were also reported. In terms of validity and reliability, the article explains the research process and the steps of the process in detail to increase external validity (transferability). (Miles & Huberman, 1994). All findings are presented directly without interpretations to increase internal reliability (consistency). Data was separately coded by two raters from the field of administration of education and inter-rater reliability was calculated to be 80% when the codes were compared.

Findings and Interpretations

Results obtained from the study are as follows:

Teachers experience stress at schools caused by social relationships, school en-

vironment, bureaucratic structure and reasons related to their profession. Elements that cause stress at schools are negative administrators, student and parent behaviors, lack of cooperation and support from colleagues, crowded classrooms, discipline issues, academic failure of students, lack of classroom equipment and tools, work conditions (physical spaces, cleaning, temperature, lighting, noise), boring routine tasks, excessive working hours, frequent changes in legislature, unnecessary inspections and documentation, incompetent administrators, uncertainties, changing programs, fear of failure, low status, high expectations and lack of a career system. These results are similar to the results obtained in studies by Robbins and Judge (2012), Aldemir (2012), Akpınar (2008) and Argon and Ateş (2007).

When they are under debilitating stress, teachers experience psychological, physiological and professional outcomes/symptoms such as bad temper, low-spiritedness, anxiety and edginess, unhappiness, distractibility, inability for motivation, fatigue, loss of appetite, stomachache and headache, insomnia, frequent sicknesses, smoking, low performance, indecision/inability to make healthy decisions, dominance and anger towards students, fear of failure, nonchalance and indifference. It is obvious that negative stress not only affects teachers psychologically and physiologically but also has an impact on all aspects including professional performance. It is imperative to take all elements into consideration that can have an impact on psychological and physical conditions to obtain maximum output, increase performance and enhance motivation of the staff. In that case, precautions can be taken to prevent negative experiences that are in store.

The majority of teachers do not receive institutional support against sources of debilitating stress and have developed personal solutions such as receiving support from family and colleagues. Lack of an institutional structure at schools that supports teachers may have generated this solution. What teachers mean by institutional support when they mention provision of institutional support is the existence of student guidance services, administrator support and in-service training. Even though teachers have developed individual solutions to overcome negative stress and its sources, they still need institutional and professional support and help. Teachers choose to come up with personal solutions and precautions to keep healthy and to keep personal and professional life standards when they cannot receive institutional support.

Positive stress sources teachers find encouraging and supportive in their professions are social relationships (recognition and being understood by administrators and colleagues, team work), organizational structure (organizational achievements, organizational culture, social activities etc.) and the teaching profession (lack of competition, freedom in making decisions etc.). As a result of positive sources of stress, teachers experience happiness, affection for their profession, self-confidence, an opportunity to lead a regular life, an opportunity to get regular sleep, fewer episodes of sickness, an increase in performance and productivity, effective time management, self-development,

motivation, a decrease in teacher absenteeism and an increase in job satisfaction. As seen from the findings, teachers desire to be recognized in their organizations and opt for and expect communication and interaction based on cooperation and understanding between themselves and both administration and management staff. As a stress factor, this expectancy makes them happier and increases their morale and motivation. Making arrangements regarding these matters that will include teachers at schools, especially in terms of organizational communication, interaction, team work and decision making process and providing required educational environments as a result of necessary support from upper management and staff will bring about individual and institutional achievement.

Conclusion and Suggestions

Results obtained in the study are as follows: teachers experience debilitating stress at schools originating from their profession and due to social relationships, school environment and bureaucratic structure. Negative stress causes psychological, physiological and professional problems in teachers. The majority of teachers do not receive institutional support against negative or debilitating stress and have developed personal solutions such as receiving support from colleagues and family. Positive sources of stress that invigorate teachers are social relationships, organizational structure and profession-based sources. As a result of sources of positive stress, teachers experience happiness, affection for their profession, self-confidence, an opportunity to lead regular lives, higher performance and motivation and an increase in productivity and job satisfaction in psychological, physiological and professional aspects.

Suggestions based on research findings are:

- Improving the elements (negative administrators, student and parent behaviors, crowded classrooms, lack of classroom equipment and tools, work conditions, boring routine tasks, frequent changes in legislature, unnecessary inspections and documentation, uncertainties, changing programs, lack of a career system etc.) that cause the highest amount of stress to teachers at schools,
- Forming structures and units by teachers to ensure provision of institutional support against stress sources that are thought to be debilitating,
- Researching the effectiveness and productivity of individual solutions for stress generated due to lack of institutional support,
- Researching whether stress caused by the supervision and inspection process and procedures results from the inspection system or from inspectors,
- Organizing social and cultural activities among teachers to increase professional cooperation and support,
- Supporting team work among teachers as opposed to competition, establishing organizational cultures and enhancing the award system at schools,
- Establishing a work environment in which teachers are supported especially

by upper management and in which they can work with a team spirit rather than in competition.

References

- Akpınar, B. (2008). Eğitim sürecinde öğretmenlerde strese yol açan nedenlere yönelik öğretmen görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, Ekim, 16 (2), 359-366.
- Aldemir, G. Ş. (2012). İlköğretim okulu öğretmenlerinin teftişe yönelik stres kaynakları ve stres belirtileri (Kırıkkale örneği). (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Argon T. & Ateş, H. (2007). İlköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörleri. *AİBÜ, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 53-63.
- Aslan, H. & Çeçen, A. R. (2007). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine ve öğrenilmiş güçlülük düzeylerine göre mizah tarzlarının incelenmesi. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (2), 1-14.
- Aytaç, S. (2002). İş Yerindeki Kronik Stres Kaynakları. <http://www.isguc.org./saytac3.htm> adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Balaban, J. (2000). Temel eğitimde öğretmenlerin stres kaynakları ve başa çıkma teknikleri. *PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi Özel Sayı: 7. IV. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Sempozyumu 15-16 Ekim 1998 Pamukkale Üniversitesi Denizli*.
- Baloğlu, M. & Bardakçı, S. (2010). Güncellenmiş öğrenci yaşamı stres envanteri'nin Türkçeye uyarlanması, dil geçerliği ve ön psikometrik incelemesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*. 4 (33), 57-70.
- Başaran, İ. E. (1985). *Eğitim Psikolojisi*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Bilen, M. (1996). *Plandan Uygulamaya Öğretim*. Ankara: Aydan Matbaası.
- Bozkurt, B. N. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 13 (2), 467-478. http://www.kef.dergi.com/pdf/13_2/13_2_16.pdf adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Chan, D. W. (2003). Hardiness and its role in the stres-burnout relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong. *Teaching and Teacher Education*, 19, 381-395.
- Clegg, A. (2001). Occupational stress in nursing: a review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 9, 101-106.
- Corbin, J. M., & Strauss, A. L. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage Publications, Inc.
- Erdem, C.(2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1303-6334.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul: Beta Basım Yayım.

- Eroğlu, F. (2000). Davranış Bilimleri. Ankara.
- Eskin, M., Harlak, H., Demirkıran, F., Dereboy, C. (2013). Algılanan stres ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Güvenirlilik ve geçerlik analizi Yeni sempozyum.132 (51), 3.
- Friedman, J. H. (1991). "Multivariate Adaptive Regression Splines". *The Annals of Statistics* 19: 1. doi:10.1214/aos/1176347963.
- Gupta, N. (1981). Some sources and remedies of work stress among teachers, 2-11. National Institute of Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED21496).
- Gümüştekin, E. G. & Öztemiz B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 14/1.
- Işıkkhan, V. (1998). Sosyal hizmet ve sağlık alanında görev yapan yöneticileri etkileyen iş stres faktörleri (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Küçükköy, M. E. (2006). Sınıftaki Stres Kaynakları ve Öğretmen [http:// www.pdfforum.net/index.php?topic=929.0](http://www.pdfforum.net/index.php?topic=929.0) adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Madenoğlu, C. (2010). Eğitim örgütü yöneticilerinin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma tarzlarının benlik saygısı düzeyleriyle olan ilişkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Miles, M. B., & Huberman, M. A. (1994). An Expanded Source Book Qualitative Data Analysis. London: Sage.
- Okutan, M. & Tengilimoğlu D. (2009). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. [www.koniks.com/data/ pdf/4302.pdf](http://www.koniks.com/data/pdf/4302.pdf). adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Özdemir, M. (2010) Nitel veri analizi: sosyal bilimlerde yöntem bilim sorunsalı üzerine bir çalışma, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 11 (1), 323-343. http://sbd.ogu.edu.tr/makaleler/8110211_1_Makale_14.pdf, adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Özkaya, M. O., Yakın, & Ekinci, T. (2008). Stres düzeylerinin çalışanların iş doyumu üzerine etkisi, Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine ampirik bir araştırma. Yönetim ve Ekonomi. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. 15 (1), Manisa.
- Podsakoff, N., P., LePine, J., A., & LePine, M., A. (2007). Differential challenge_hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 92 (2), 4238-454.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). Örgütsel Davranış (Çeviri Editörü, İnci Erdem) (14. Baskı). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Russell, D.W., Altmaier, E. & Van Velzen, D. (1987). Job related stress, social support, and burnout among classroom teachers. *Journal of Applied Psychology*. 72 (2), 269-274.
- Soysal A. (2009). İş yaşamında stres. *Çimento İşveren*, 17-40. Erişim: www.ceis.org.

- tr/dergiDocs/ makale237.pdf adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Steers, R. M. (1994). *Introduction to Organizational Behavior*. USA: Prentice Hall.
- 0%20VE%20BA%C5%9EA%20%C3%87IKMA.pdf adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Şenyüz, A. (1999). *Feminin ve Maskulin mesleklerde algılanan iş doyumu ve stres düzenleyicilerin cinsiyetler açısından incelenmesi*, (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Taştan, S. (2002). *Stres ve Stres Yönetimi*. <http://www.insankaynaklari.gokceada.com/stres.html> adresinden 12.05.2014 tarihinde indirilmiştir.
- Telef, B. & Tazıcı, H. (2009). Öğretmenlerin kişilik özellikleri, stresle başa çıkma yöntemleri ve kontrol algıları arasındaki ilişkiler. *Milli Eğitim Dergisi*, 182.
- Tutar, H. (2000). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim*. İstanbul: Hayat Yayınları.
- Van Yperen, N. W & Janssen, O. (2002). Fatiuged and dissatisfied or fatiuged but satisfied? goal orientationas and responses to high job demands, *Academy of Management Journal*, December, 1161-1171.
- Wallance, J.,C., Edwards, B., D., Arnold, T., Frazer, M., L. & Finch, D. M. (2009). Work stressors, role-base performance, and the moderating influence of organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 94 (1), 254-262.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, (5. bs.), Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yılmaz, A. & Ekinci, S. (2006). Örgütsel yaşamda kamu çalışanlarının örgütsel stres kaynakları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 11(1).
- Yılmaz, S., Hacıhasanoğlu, R. &Çiçek, Z. (2006). Hemşirelerin genel ruhsal durumlarının incelenmesi. *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*. 15(6): 92-97.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research. Design And Methods* (3rd Ed.). Thousand Oaks, CA.: Sage.
- Yüçetürk, E. (2003). Örgütlerde durdurulamayan yıldırma uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi? 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı. (22-24 Mayıs 2003). Editör: Kemalettin Conkar, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No: 57, 973-984.