

Öğretmenlerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi

Determination of Teachers' Sources of Stress

ÖZET

Bu çalışmanın amacı öğretmenlerin stres kaynaklarının belirlenmesine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesidir. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolayda örneklem yaklaşımı kullanılarak araştırmaya dâhil edilen 12 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplamak için yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmacı verileri elde etmek için yüz yüze görüşmeler gerçekleştirmiştir. Görüşme formundan elde edilen ham veriler, veri analizinde kullanılmak üzere yöntemsel olarak hazırlanmıştır. İçerik analizi ile verilerin değerlendirmesi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin görev stresine ilişkin kaynakları analiz edilerek, idareye ilişkin unsurlar, veli ilgisizliği ve baskısı, öğrencilere ilişkin faktörler, öğretmenlere ilişkin faktörler, çevresel faktörler, ekonomik sıkıntılar, eğitim içeriği ve öğretim metodu ve iş yükü temaları olarak sınıflandırılmıştır. İkinci olarak, iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler arasında stres kaynağını yok saymak/uzaklaşmak, iletişim mesafesini ayarlamak, mesleki ve kişisel gelişimi artırmak, öğrencilere daha fazla vakit ayırmak ve okula gidişi azaltmak gibi önlemler yer almaktadır. Son olarak, öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları öneriler arasında idarecilerin liyakatli olması, bürokratik baskının azaltılması, iş yükünün adil paylaşımı, ders programının düzenlenmesi, ekonomik iyileştirme, iş birliği ve kurumsal kimliğin oluşturulması önerileri bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Okul, Öğretmen, Stres

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate teachers' views on determining the sources of stress. Phenomenology design, one of the qualitative research methods, was used in this study. The study group consisted of 12 teachers and parents who were included in the study using a convenience sampling approach. A semi-structured interview form was used to collect data. The researcher conducted face-to-face interviews to obtain data. The raw data obtained from the interview form were methodologically prepared to be used in data analysis. The data were evaluated by content analysis. According to the results of the research, the sources of teachers' job stress were analyzed and classified into the following themes: factors related to the administration, parental indifference and pressure, factors related to students, factors related to teachers, environmental factors, economic problems, educational content and teaching method, and workload. Secondly, measures taken to get rid of workplace stressors include ignoring/avoiding the stressor, adjusting communication distance, increasing professional and personal development, spending more time with students, and reducing school attendance. Finally, teachers' suggestions for reducing or better managing the workload include the merit of administrators, reducing bureaucratic pressure, fair sharing of workload, organizing the curriculum, economic improvement, cooperation and establishing an institutional identity.

Keywords: School, Teacher, Stress

GİRİŞ

Her okul ortamında öğretmenlerde strese neden olan faktörler vardır. İnsanların en çok stres yaşadığı mesleklerden biri de öğretmenliktir. Eğitim sistemini diğer kurumlardan ayıran temel özellik, temel girdi kaynağının insan olmasıdır (Arlan, 1995). Eğitim sistemi içinde uygulama ekibinin çoğunluğunu oluşturan öğretmen kilit bir role sahiptir. Ülkemizin eğitim politikası ve öğretmenlerin çalışma koşulları, gelişmekte olan ülkelerdeki gibi ideal olanın gerisindedir (Erdoğan & Murat, 2021). Bu senaryoda yer alan öğretmenlerin çeşitli sorunları ve stresleri vardır. Stres yaşayan öğretmenler, öğrencilerle, öğretmenlerle, velilerle veya yöneticilerle çatışma veya iletişim eksikliği, sosyal ilişkilerin zarar görmesi, işlerinden kopma, düşük iş performansı veya çeşitli sağlık sorunları gibi senaryolar yaşayabilir. Bu sorunlar, öğretmenlerin işlerinin gerektirdiği yükümlülükleri yerine getirmelerini engellemektedir. Öte yandan, eğitim yönetiminde öğretmenlerde strese yol açan faktörler arasında, alanında gerekli uzmanlığa sahip olmayan yöneticiler tarafından yapılan adil olmayan değerlendirmeler, eşit olmayan iş yükü dağılımı, öğretmenlerin yetki ve sorumluluklarına ilişkin netlik eksikliği ve öğretmenlerin mesleki gelişim çabalarının takdir edilmemesi yer almaktadır (Pehlivan, 2019). Çalışma ortamındaki eğitmenin kişisel olarak kendini huzurlu hissetmesi çok önemlidir. İşyerinde kendini rahat hissetmeyen öğretmenler sonunda işlerine olan inançlarını kaybedebilir, kendilerinden şüphe etmeye başlayabilir ve gelecek kaygısı geliştirebilirler. Bu durumun bir sonucu olarak emeklilik için gün saymaya başlarlar. Sonuç olarak okul, öğrenciler, eğitim sistemi ve eğitmen maddi ve manevi zarara uğrar. Stresin kişi üzerinde uyarıcı bir etkisi olduğu ve tutumunu değiştirdiği genel olarak kabul edilmektedir (Baltaş, 2002). Kişinin

Esmâ Pehlivan ¹ 

How to Cite This Article

Pehlivan, E. (2023). "Öğretmenlerin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:8, Issue:51; pp:3111-3119. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/ASRJOURNAL.71117>

Arrival: 17 May 2023
Published: 31 July 2023

Academic Social Resources Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

¹ Öğretmen., MEB, Antalya, Türkiye

kişiliğine ve psikolojik sürecine bağlı olarak bu etki farklılık gösterebilir. Çevredekiler bazen bu durumdaki bireylerin üstüne daha da kolay gelebilir (Artan, 1986). Bireylerin olaylara yükledikleri anlamlar stres düzeylerine bağlı olarak değişir. Bir birey için önemli olan bir başka birey için hiç önemli olmayabilir. Deneyimler, bir kişinin olaylara bakış açısını değiştirir ve onlara ne kadar önem verdiğini etkiler (Cüceloğlu, 2000). Stresin kaynaklarını ve kişinin buna maruz kalıp kalmadığını anlamak, durumu kontrol etmek ve bireyi korumak için çok önemlidir. Amerikan Halk Sağlığı ve İnsan Hizmetleri Departmanı tarafından 1990 yılında yapılan bir araştırmaya göre, ölenlerin büyük çoğunluğu koruyucu sağlıkları hakkında yeterli bilgiye sahip değildir (Baltaş 2002; Beasley vd., 2003). Stresin vücudumuz üzerindeki zararlı etkilerini azaltmak için bu konuda eğitimin artırılması gerekmektedir (Muris vd., 2001). Daha da önemlisi, stres yönetimi teknikleri konusunda eğitim ve öğretim ne kadar erken başlarsa, bu sorunla başa çıkma oranı da o kadar yükselecektir. Gençlerimiz daha sağlıklı olacağı için daha verimli bir gelecek ve toplum yaratılacaktır (Steiner ve ark., 2002). Son yıllarda yapılan araştırmalar, öğretmenlik mesleğinin ne kadar zorlu bir iş olduğunu göstermiştir. Araştırmalar sonucunda, öğretmenlerin oldukça yıpranmış ve yorgun oldukları ortaya çıkmıştır ve bu da bu konuda daha fazla araştırma yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin stres düzeylerini etkileyen değişkenlerin daha fazla araştırılması, bulgulara dayalı çözüm yollarının belirlenmesi açısından büyük önem taşımaktadır (Özdemir, 2011). Günümüzde kalabalık öğrenci gruplarının bulunduğu sınıflarda ders vermek kaçınılmazdır. Öğretmenlerdeki stres sorununun ve başa çıkma mekanizmalarının tespit edilmesi ve gerekli öğretmen atamalarının yapılması hem öğretmenler hem de öğrenciler için faydalı olacaktır. Bu çalışmanın amacı, ilköğretim öğretmenlerinin stres yaratan faktörlerden ne ölçüde etkilendiklerini, stresin etkilerini ve iş kalitesini nasıl etkilediğini ve öğretmenlerin stres yönetimi tekniklerine ne ölçüde başvurduklarına ilişkin algılarını tespit etmektir (Pehlivan, 2019).

Öğretmenlik mesleği, öğrencilerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması ve ulusumuzun farklı ekonomik ve sosyal koşullara sahip olması nedeniyle daha zordur. Öğretmenlik doğası gereği zorlayıcıdır. Eğitimcileri etkileyen dört örgütsel baskı şu şekildedir: fiziksel koşullar, öğrenciler ve velilerle olan kişilerarası bağlar, örgütsel sorunlar ve kişisel kaygılar stres kaynaklarıdır (Özgenel & Canuyulsi, 2021).

Öğretmenliğin zorlukları nedeniyle, fiziksel koşullar zaten zor olan öğretmenlik mesleği için çok önemlidir. Sınıftaki öğretim ve öğrenme ortamı doğru düzenlenmemişse, bu durum öğretmenin psikolojik sağlığı ve motivasyonu üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir. Özellikle ısıtma, aydınlatma, havalandırma ve temizlik gibi fiziksel unsurlar çevreye uygun şekilde planlanmalıdır. Aşırı sıcak veya soğuk bir sınıf veya okul ortamında ne öğrenci ne de öğretmen motive olur veya verimli çalışır. Ülkemizdeki kalabalık sınıflar göz önünde bulundurulduğunda, okulların öğrenci sayısı göz önünde bulundurularak inşa edilmesi çok önemlidir. Fiziksel sorunlar, öğrenci kayıtlarıyla ilgisiz olarak görülmemelidir. Ayrıca, okulun fiziksel altyapısı hem öğretmenler hem de öğrenciler için hijyenik, iyi donanımlı ve bakımlı olmalıdır ki öğrenci bir an önce çıkıp sokağa gitmek yerine sınıfta vakit geçirmeye motive olsun (Kalfa, 2006). Eğitimci, evi ile çalıştığı okul arasındaki mesafe ve günlük seyahat ihtiyacı nedeniyle kendini rahatsız hisseder. Eğitimci, bir an önce okuldan ayrılmak istediği için tayin isteyerek bu çıkmaza son vermenin yollarını arayacaktır (Pehlivan, 2019).

Birçok kişinin en stresli olduğunu düşündüğü kariyerlerden biri de öğretmenliktir. İşin zorluğuna ek olarak, öğretmenler aşırı bürokratik iş yoğunluğu, yetki-sorumluluk karmaşası, statü sorunları, düşük ücret, tüm sosyal gruplardan gelen eleştiriler, eğitim üzerindeki siyasi baskı, karar alma sürecine katılamama ve yeterli ödüllendirmenin olmaması gibi çeşitli faktörler nedeniyle stres yaşayabilir. Bu nedenlerle stres altında olan öğretmenler genellikle düşük performans, çalışma isteksizliği, fiziksel ve zihinsel yorgunluk ve öğrenciler, aileler ve toplumun tamamı üzerinde etkisi olan diğer sorunlardan muzdariptir (Celep, 2003).

Yönetimden kaynaklanan stres, yönetimin eğitimcilerle adil davranmaması, görev saatlerinin dengesiz dağılımı, ders saatleri dışında ağır iş yükü, sert sözler ve sert eylemlerle kendini gösterir (Yıldırım, 2008). Okul yöneticisiyle zayıf iletişim, bilgi paylaşımı eksikliği ve işbirliği eksikliği de strese yol açabilir. Eğitimciler verilen görevlerin belirsizliği ve eşit olmayan iş dağılımı gerginliğe yol açmaktadır. Öğretmenler, okul yönetimindeki değişiklikler sonucunda birden fazla müdürle muhatap olmak zorunda kalmanın stresini yaşamaktadır. Kariyerlerinde ilerlemek isteyen öğretmenler güncel gelişmelere ayak uydurmalı ve genç neslin taleplerini karşılamalıdır. Bu nedenle, kaizeni benimseyen eğitimciler meslektaşlarıyla ters düşebilir ve hayatlarında daha fazla strese maruz kalabilirler. Okulda bu konseptle ilgili kalan ve başarıya odaklanan öğretmenler, diğer personelden stres ve psikolojik taciz görme riskiyle karşı karşıyadır (Erdoğan & Murat, 2021).

Öğretmenlik mesleği, sosyal sorumluluk açısından önemli bir meslektir ve bağlılık gerektirir. Öğretmenler için çalışma ortamı artık düzenli olarak stres içermektedir. Öğretmenler, Amerikan kamu eğitiminde var olan tüm gerginliklerin bir sonucu olarak hem fiziksel hem de zihinsel semptomlara sahiptir. Sonuç olarak, stresin eğitimcilerin etkili bir şekilde öğretim becerilerini büyük ölçüde azalttığı bilinmektedir. Bu nedenle, öğretmenlerin stresin nedenleri, katkıda bulunan faktörler ve stres yönetimi stratejileri konusundaki anlayışlarını artırmaya yönelik çabalar hızlandırılmalıdır (Özgenel & Canuyulsi, 2021). Öğretmenler zamanlarının çoğunu okulda geçirmektedir. İş yerinde baskı yaşarlar ve bunun sonuçlarına katlanırlar. Sonuç olarak, istenmeyen davranışlar görülebilir. Öğretmenler, iş yerindeki stresin bir sonucu olarak fiziksel ve duygusal olarak rahatsızlanmakta ve bu da

verimliliklerini düşürmektedir. Kişisel ve duygusal özellikler, okul yapıları, konutlar, aileler ve yaşam tarzlarından kaynaklanan stres faktörleri ve ilköğretim öğretmenleri için sınıfta stres yönetimi bağlamında öğretmenlerin başa çıkma mekanizmaları bu araştırma ile ortaya çıkarılmıştır (Kaplan, 2021). Öğretmenlerin mesleki yaşamlarında stres, stresle başa çıkma ve stresin yol açtığı tükenmişlik, üzerinde durulması gereken bir konudur. Bazı uzmanlara göre bu çalışma, eğitim sisteminin daha üst kademelerindeki eğitim kurumlarında bu konuda yapılacak araştırmalara ışık tutması ve ilköğretimde çalışan öğretmenlerin stresini en aza indirmeye yardımcı olması açısından büyük önem taşımaktadır (Bilgili & Tekin, 2019).

Bu kapsamda araştırmada öğretmenlerin stres kaynaklarına yönelik görüşleri değerlendirilmiştir. Bu genel amaç altında araştırmada aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır:

Öğretmen görüşlerine göre görev stresine ilişkin stres kaynakları nelerdir?

Öğretmenler iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için ne tür önlemler almaktadır?

Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için önerileri nelerdir?

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanan yeni bir araştırma stratejisidir. Ayrıca, öznel görüşün tanımlanmasına daha fazla önem veren ve bireysel farklılıkları dikkate alan yeni bir araştırma perspektifini de içerir (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, nitel bir araştırma yöntemi olan fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Fenomenoloji deseni, bireylerin deneyimlerini ve algılarını anlamak için kullanılan bir araştırma stratejisidir. Bu desen, farkında olduğumuz ancak tam olarak kavrayamadığımız olgulara odaklanır ve bu olguların öznel görüşlerini tanımlamaya yönelik bir yaklaşım sunar. Fenomenolojik araştırmalar, bireylerin deneyimlerini anlamak, yaşanan olayları ve olayların içerdiği anlamları keşfetmek için kullanılır. Araştırmacılar, katılımcıların deneyimlerini anlamak için derinlemesine ve açık uçlu görüşmeler yaparlar. Bu görüşmelerde, katılımcıların kendi deneyimlerini ifade etmeleri teşvik edilir ve araştırmacı, katılımcıların anlatılarını analiz ederken ortak temaları ve anlamları ortaya çıkarmaya çalışır. Fenomenoloji deseni, katılımcıların öznel deneyimlerine odaklanırken, bireysel farklılıkları ve çoklu perspektifleri dikkate alır. Bu yaklaşım, araştırmada derinlemesine ve zengin bir anlayış sağlarken, katılımcıların kendi seslerini duyurma fırsatı verir (Karataş, 2015). Bu çalışmada kullanılan fenomenoloji deseni, öğretmenlerin deneyimlerini ve beklentilerini anlamak amacıyla kullanılmıştır. Araştırmacı, öğretmenlerle yapılan görüşmeler ve anlatı analizi yoluyla öğretmenlerin deneyimlerini derinlemesine incelemiştir. Bu desen, öğretmenlerin iç dünyalarına ışık tutarak, yöneticilerin nasıl motive edici bir ortam yaratabileceği konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Sonuç olarak, fenomenoloji deseni, bireylerin öznel deneyimlerini anlamak ve bu deneyimlerden ortaya çıkan anlamları keşfetmek için kullanılan etkili bir nitel araştırma yöntemidir. Bu desen, araştırmacılara katılımcıların deneyimlerini ve perspektiflerini derinlemesine anlama fırsatı verirken, araştırmaya katılan bireylerin öznel dünyalarının değerini vurgular.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu kolayda örnekleme yöntemi (Karataş, 2015) ile dahil edilen 12 öğretmen oluşturmaktadır. Kolayda örnekleme yöntemi, bir araştırmada örnekleme yaparken, araştırmacının kolaylık ve erişilebilirlik nedeniyle belirli bir gruptan veya birimden örneklem seçme yaklaşımıdır. Bu yöntemde, araştırmacı, örneklem seçimini pratiklik veya zaman ve maliyet tasarrufu gibi faktörlere dayandırır. Kolayda örnekleme yönteminde, araştırmacı, seçilen örneklem temsili ediciliği konusunda dikkatli olmalıdır. Çünkü bu yöntemle seçilen örneklem, genel popülasyonu tam olarak temsil etmeyebilir ve yanlılık oluşabilir. Kolayda örnekleme yöntemi, özellikle küçük örneklem veya sınırlı kaynaklarla yapılan çalışmalarda kullanılmaktadır. Örneğin, bir araştırmacı bir okuldaki öğretmenlerin görüşlerini incelemek istiyorsa araştırmacı, zaman ve kaynak sınırlamaları nedeniyle örneklem seçimini kolayda yöntemiyle yapabilir. Böylece, örnekleme yaparken okuldaki öğretmenlere ulaşmak kolay olduğu için bu gruptan öğretmenler seçilebilir (Karataş, 2015). Araştırmaya katılanların cinsiyet, yaş ve kıdemlerine ilişkin bilgiler toplanmış ve ayrıntılı olarak gösterilmiştir. Örnekleme ait bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılanların Demografik Değişkenleri

	Cinsiyet	Branş	Yaş	Kıdem	Medeni Durumu
K1	Erkek	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	47	25	Bekar
K2	Kadın	Fen Bilimleri Öğretmeni	31	8	Bekar
K3	Kadın	İngilizce Öğretmeni	32	9	Bekar
K4	Erkek	Türkçe Öğretmeni	44	24	Evli
K5	Kadın	Fen Bilimleri Öğretmeni	40	15	Bekar
K6	Erkek	Türkçe Öğretmeni	45	22	Bekar
K7	Kadın	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	41	16	Evli
K8	Kadın	Sosyal Bilgiler Öğretmeni	35	9	Bekar
K9	Erkek	İngilizce Öğretmeni	50	22	Evli
K10	Kadın	DKAB Öğretmeni	32	7	Bekar
K11	Erkek	Matematik Öğretmeni	39	15	Evli
K12	Erkek	Beden Eğitimi Öğretmeni	40	16	Bekar

Tablo 1’de verilen katılımcıların profili incelendiğinde, cinsiyet bakımından çalışmada 6 kadın 6 erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Branşları bakımından çalışmada 3 sosyal bilgiler öğretmeni, 2 fen bilimleri öğretmeni, 2 İngilizce öğretmeni, 2 Türkçe öğretmeni, 1 DKAB öğretmeni, 1 matematik öğretmeni ve 1 beden eğitimi öğretmeni bulunmaktadır. Yaşları bakımından katılımcıların genel olarak 31-50 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Kıdem süreleri bakımından ise en az 7 yıl, en fazla 25 yıllık kıdeme sahip öğretmenler çalışmada yer almıştır. Medeni durumları incelendiğinde 8 öğretmenin bekar ve diğer 4 öğretmen ise evli olduklarını belirtmişlerdir.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veriler geliştirilen yarı-yapılandırılmış bir görüşme formuyla toplanmıştır. Görüşme formunun geliştirilmesi için ilgili alan yazın detaylı olarak incelenmiş ve açık uçlu sorular hazırlanmıştır. Hazırlanan görüşme formu görüşlerine başvurmak için alanında uzman 2 okul müdürüne e-posta yoluyla gönderilmiş, gerekli incelemeleri yaparak bazı geri dönütlerde bulunulmuştur. Görüşme formu bu geri dönütlere göre geliştirilmiştir. Görüşme öncesi katılımcılarla telefonla iletişim kurularak araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılmış ve kendilerine görüşme formunun gönüllülük esas alınarak görev yaptıkları okullarda kendilerine uygun bir saatte uygulanmak istendiği ifade edilmiştir. Görüşmeler 25 dakika sürmüştür katılımcıların sorulara verdikleri cevaplar yazılmış daha sonra kendilerine okunarak teyit alınmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verileri elde etmek için araştırmacılar tarafından çevrim içi görüşme formu yolu ile iletişim sağlanmıştır. Araştırma görüşmesi süresi yaklaşık 25 dakika olmuştur. Görüşme öncesinde, araştırmacının özgünlüğünü güvence altına almak için katılımcılarla samimi bir diyalog kurulmuştur. Ayrıca katılımcılara görüşlerini dile getirmeleri için özgürlük tanınmıştır. Görüşmeler, katılımcılar tarafından dile getirildikleri şekliyle kaydedilmiş ve doğrulanabilirliği garanti altına almak için görüşmelerin kâğıda dökümü yapılmıştır. Kapsamlı bir açıklama yapılarak aktarılabilirlik sağlanmıştır. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemi tercih edilmiş ve görüşme formu ile elde edilen ham bilgiler sistematik olarak organize edilmiştir. Katılımcıların görüşme sırasında her bir soruya verdikleri yanıtlar farklı sayfalara taşınmıştır. Her katılımcının aynı soruya verdiği yanıtlar toplanmıştır. Toplanan bilgiler düzenlenmiş ve ana tema ve kodmalamar yolu ile analiz edilmiştir. Veriler arasındaki bağlantıların incelenmesi, belirli sonuçların çıkarılmasına olanak sağlamış ve bu sonuçlar daha sonra hazırlanan temalara uygun olarak düzenlenmiş ve yorumlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

BULGULAR

Görev Stresine İlişkin Stres Kaynaklarının Neler Olduğunun Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan görev stresine ilişkin stres kaynaklarının neler olduğu algısına ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2: Görev Stresine İlişkin Stres Kaynaklarının Neler Olduğuna İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Görev Stresine İlişkin Stres Kaynakları	İdareye ilişkin unsurlar	9
	Veli ilgisizliği ve baskısı	7
	Öğrencilere ilişkin faktörler	6
	Öğretmenlere ilişkin faktörler	5
	Çevresel faktörler	3
	Ekonomik sıkıntılar	3
	Eğitim içeriği ve öğretim metodu	3
	İş yükü	2

Tablo 2 incelendiğinde, görev stresine ilişkin stres kaynakları konusunda katılımcı görüşlerinin görev stresine ilişkin stres kaynakları teması altında toplandığı görülmektedir. Görev stresine ilişkin stres kaynakları teması altında idareye

ilişkin unsurlar, veli ilgisizliği ve baskısı, öğretmenlere ilişkin faktörler, öğrencilere ilişkin faktörler, çevresel faktörler, ekonomik sıkıntılar, eğitim içeriği ve öğretim metodu, iş yükü isimli 8 kod olduğu görülmektedir. İdareye ilişkin unsurlar konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“İdarenin tutumu.” (K1)

“İdari faktörler.” (K2)

“İdare baskısı.” (K5)

“İdare baskısı ve mobbing.” (K8)

Veli ilgisizliği ve baskısı konusunda görüş bildiren bazı katılımcılar şu sözleri ifade etmişlerdir.

“Velilerin ilgisizliği.” (K1)

“Veli baskısı ve anlayış ekikliği” (K4)

“Velilerin okula çok fazla gereksiz müdahale etmesi..” (K11)

Öğrencilere ilişkin faktörler konusunda görüş bildiren katılımcılardan bazıları bu durumu şu sözleri ifade etmişlerdir.

“Öğrencilerin derse bakış açılarının (ki bu da genellikle az ders saatinden kaynaklanmaktadır) ders verimliliği üzerindeki olumsuz etkisi (sorumsuzluk, aldırmaçlık, umursamazlık, ders araç gereçlerinin unutulması vb.) ile mücadele etmek” (K9)

“Öğrencilerin şımarıklığı” (K10)

“Öğrenci disiplin problemi.” (K11)

Öğretmenlere ilişkin faktörler konusunda görüş bildiren katılımcılardan bazıları bu durumu şu sözleri ifade etmişlerdir.

“Öğretmenlerden bazılarının görevlerini yerine getirmemesi.” (K3)

“Zümreler arası birliktelikte yaşanan sıkıntılar” (K4)

Çevresel faktörler, ekonomik sıkıntılar, eğitim içeriği ve öğretim metodu, iş yükü konusunda görüş bildiren katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Okul bahçelerinde yetersiz oyun alanı olması.” (K12)

“Ücret adaletsizliği.” (K11)

“Ders saatlerinin yeterli olmaması sebebiyle, İngilizce dilinin verimli bir biçimde öğretilmesini sağlayacak yöntem ve teknikleri kullanamamak” (K9)

“fazla iş yükü” (K5)

İş Yerindeki Stres Kaynaklarından Kurtulmak Alınan Önlemlerin Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak alınan önlemlere ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: İş Yerindeki Stres Kaynaklarından Kurtulmak Alınan Önlemlere İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
İş Yerindeki Stres Kaynaklarından Kurtulmak İçin Alınan Önlemler	Stres kaynağını yok saymak/uzaklaşmak	8
	İletişim mesafesini ayarlamak	5
	Mesleki gelişimi artırmak	4
	Kişisel gelişimi artırmak	4
	Öğrencilere daha fazla vakit ayırmak	3
	Okula gidişi azaltmak	3

Tablo 3 incelendiğinde, öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için aldığı önlemler konusundaki katılımcı görüşlerinin iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler isimli 1 tema altında toplandığı görülmektedir. İş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler teması altında stres kaynağını yok saymak/uzaklaşmak, iletişim mesafesini ayarlamak, mesleki gelişimi artırmak, kişisel gelişimi artırmak, öğrencilere daha fazla vakit ayırmak, okula gidişi azaltmak isimli 6 kod olduğu görülmektedir. Stres kaynağını yok saymak konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Stres kaynaklarından kurtulmak için stres kaynağını umursamamak. Duyarsız kalmak ve akışa göre hareket etmek.” (K1)

“Stres kaynağını görmezden gelmeye çalışıyorum” (K3)

“kendimi stresli hissettiğim anlarda o ortamdan uzaklaşarak küçük bir mola veririm.” (K5)

“Okul ortamındaki olumsuz durumlara kayıtsız kalıyorum.” (K12)

İletişimden kaynaklanan çeşitli sorunlar yaşandığını düşünen katılımcıların sorunları çözmeye ilişkin görüşleri bu bağlamda ifade edilmiştir. İletişim mesafesini ayarlamak konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Yaşadığın sorunları mümkün olduğunca sorunun kaynaklarıyla konuşarak ortak paydada buluşmaya çalışıyorum.” (K6)

“Sınıf öğretmenleri aracılığıyla veli iletişimini bir ölçüde daha anlaşılır hale getirerek olası stresin önüne geçmek.” (K9)

“bana yardımcı olacağını düşündüğüm idare ile konuşarak kendime bi düşünme alanı oluşturmam” (K5)

İş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için bazı öğretmenler mesleki gelişimine daha fazla önem verdiklerini ifade etmişlerdir. Mesleki gelişimi artırmak konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Kendimi daha fazla öğrenci ve okul gelişimine yönlendiriyorum. Mesleki gelişim faaliyetlerine ve araştırmalara yöneliyorum.” (K4)

“Mesleki çalışmalara yönelme” (K8)

İş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için bazı öğretmenler kişisel gelişimine daha fazla önem verdiklerini ifade etmişlerdir. Kişisel gelişimi artırmak konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Sanatsal faaliyetlerle ilgileniyorum.” (K3)

“Başka hobilere yönelme” (K10)

İş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için bazı öğretmenler öğrencilere daha fazla vakit ayırdıklarını ve okula gidişi azalttıklarını ifade etmişlerdir. Öğrencilere daha fazla vakit ayırdıklarını ve okula gidişi azalttıklarını ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Öğrencilerle daha fazla vakit geçirip onları eğitsel ve sosyal anlamda yönlendiriyorum.” (K3)

“Görevin dışında hiçbir şeye katılmıyorum.” (K11)

Öğretmenlerin İş Yükünü Azaltmak veya Daha İyi Yönetmek İçin Yaptıkları Önerilerin Değerlendirilmesi

Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olunan yarı yapılandırılmış görüşme formunda bulunan öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları önerilerin değerlendirilmesine ilişkin açık uçlu soruya katılımcıların vermiş olduğu cevaplar neticesi oluşturulan tema ve kodlar Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Öğretmenlerin İş Yükünü Azaltmak Veya Daha İyi Yönetmek İçin Yaptıkları Önerilerin Değerlendirilmesine İlişkin Temalar ve Kodlar

Temalar	Kodlar	f
Öğretmenlerin İş Yükünü Azaltmak Veya Daha İyi Yönetmek İçin Yaptıkları Öneriler	İdarecilerin liyakatli olması	5
	Bürokratik baskının azaltılması	4
	İş yükünün adil paylaşımı	3
	Ders programının düzenlenmesi	3
	Ekonomik iyileştirme	2
	İş birliği	2
	Kurumsal kimliğin oluşturulması	2

Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları öneriler konusunda katılımcı görüşlerinin öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları öneriler teması altında toplandığı görülmektedir. Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları öneriler teması altında İdarecilerin liyakatli olması, bürokratik baskının azaltılması, iş yükünün adil paylaşımı, ders

programının düzenlenmesi, ekonomik iyileştirme, iş birliği, kurumsal kimliğin oluşturulması isimli 7 kod olduğu görülmektedir. Mesleki değer kaybı olduğu konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir. İdarecilerin liyakatli olması konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“İdarecilerin ve öğretmenlerin liyakatli olması.” (K3)

“Liyakat dikkate alınmalı.” (K7)

“Okul Yönetimi belirlenirken liyakat ön planda tutulmalı.” (K11)

Bürokratik baskının azaltılması konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Bürokratik baskının azaltılması.” (K4)

“Bakanlık ve eğitim müfettişleri tarafından iyi bir rehberlik yapılmalı.” (K7)

Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak ya da daha iyi yönetmek için önerilerinden biri iş yükünün adil paylaşımı konusunda olmuştur. İş yükünün adil paylaşımı konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“İş yükünü azaltmak ve daha iyi yönetmek”. (K1)

“İş paylaşımlarının daha adaletli ve uygulanabilir olması önemli.” (K6)

Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak ya da daha iyi yönetmek için önerilerinden biri ders programının düzenlenmesi konusunda olmuştur. Ders programının düzenlenmesi konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Ders aralarında boşlukların az olması ve okulda bulunduğumuz sürece derse sürekli girmek.” (K2)

“Öncelikle İngilizce dersi haftalık ders saatinin mutlaka artırılması gerekmektedir. He ne kadar daha fazla çalışma gibi görünse de, dil öğretiminin daha doğru şekilde yapılması, iş yükünü özde azaltacaktır.” (K9)

Ekonomik iyileştirme, iş birliği ve kurumsal kimliğin oluşturulması konusunda görüş ifade eden katılımcılardan bazılarının görüşlerine aşağıda yer verilmiştir.

“Ekonomik yönden iyileştirmelerin yapılması.” (K1)

“Okulun kurumsal kimliği olmalı.” (K12)

“İşbirlikçi çalışmaya ağırlık verme” (K8)

SONUÇ

Çalışmada ilk olarak görev stresine ilişkin stres kaynaklarının analiz edilmiş ve temalar ile kodlar aracılığıyla sınıflandırılmıştır. Görev stresine ilişkin stres kaynakları öğretmenler tarafından idareye ilişkin unsurlar, veli ilgisizliği ve baskısı, öğrencilere ilişkin faktörler, öğretmenlere ilişkin faktörler, çevresel faktörler, ekonomik sıkıntılar, eğitim içeriği ve öğretim metodu, ve iş yükü temaları, görev stresinin kaynakları olarak sıralanmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin görev stresine ilişkin kaynaklarının analiz edilerek sınıflandırılması önemli bir adımdır. İdareye ilişkin unsurlar, veli ilgisizliği ve baskısı, öğrencilere ilişkin faktörler, öğretmenlere ilişkin faktörler, çevresel faktörler, ekonomik sıkıntılar, eğitim içeriği ve öğretim metodu, ve iş yükü temaları, görev stresinin kaynakları olarak belirlenmiştir. Bu temalar, öğretmenlerin karşılaştıkları stres faktörlerini anlamamızı sağlamakta ve bu sorunların çözümüne yönelik adımlar atılmasına katkıda bulunmaktadır. Andersson ve diğerleri (2008) ile Akpınar (2013) çalışmalarının, öğretmen stresi ve ruh sağlığı konularında daha geniş bir literatürün mevcut olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar, öğretmenlerin stres düzeyleri üzerine odaklanmakta ve çeşitli değişkenlerin bu stres düzeylerini nasıl etkileyebileceğini incelemektedir. Bu tür çalışmalar, öğretmen stresi ve ruh sağlığına ilişkin daha kapsamlı bir anlayış sağlamak ve ilgili politika ve uygulamaların geliştirilmesine katkıda bulunmak için önemlidir. Bu tartışmaların ışığında, öğretmenlerin görev stresiyle başa çıkmaları ve ruh sağlıklarını korumaları için destekleyici önlemler almanın önemi ortaya çıkmaktadır. İdareye, velilere ve diğer paydaşlara düşen görevlerin farkındalığı ve işbirliği, öğretmenlerin stres kaynaklarıyla mücadele etmelerine yardımcı olabilir. Ayrıca, okul yöneticileri ve politika yapımcılar, öğretmenlerin iş yükünü ve stres faktörlerini azaltacak önlemler geliştirmek için bu tür araştırmalardan yararlanabilir. Sonuç olarak, öğretmen stresi ve ruh sağlığına odaklanmak, eğitim sisteminde daha sağlıklı bir çalışma ortamı ve daha iyi öğrenme sonuçları sağlamak için önemli bir adımdır.

Çalışmada ikinci olarak iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler incelenmiştir. İş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler stres kaynağını yok saymak/uzaklaşmak, iletişim mesafesini ayarlamak, mesleki ve kişisel gelişimi artırmak, öğrencilere daha fazla vakit ayırmak, ve okula gidişi azaltmak olarak

sıralanmıştır. Aslan (1995) ve Artan (1986) çalışmaları, iş yerindeki stres kaynaklarına yönelik alınan önlemlerin incelendiğini göstermektedir. İş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler arasında stres kaynağını yok saymak/uzaklaşmak, iletişim mesafesini ayarlamak, mesleki ve kişisel gelişimi artırmak, öğrencilere daha fazla vakit ayırmak ve okula gidişi azaltmak gibi önlemler öne çıkmaktadır. Bu çalışmalar, öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynaklarına karşı nasıl başa çıkabileceklerini ve stresi azaltmak için neler yapabileceklerini incelemektedir. Örgütsel stres kaynaklarının belirlenmesi ve bu kaynaklarla başa çıkmanın yollarının araştırılması, öğretmenlerin iş yerindeki stresi yönetmeleri ve daha sağlıklı çalışma ortamları oluşturmaları için önemlidir. Bu çalışmaların sonuçları, öğretmenlerin iş yerindeki stresi azaltmak için bireysel ve örgütsel düzeyde alabilecekleri önlemleri vurgulamaktadır. İletişim, kişisel gelişim, zaman yönetimi ve iş yükünün dengelenmesi gibi faktörlerin önemli olduğu görülmektedir. İş yerindeki stresi azaltmak için bu önlemlerin uygulanması, öğretmenlerin iş tatminini artırabilir ve daha verimli bir çalışma ortamı yaratılmasına katkıda bulunabilir. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş yerindeki stres kaynaklarından kurtulmak için alınan önlemler, çalışmanın verimliliğini artırabilir, öğretmenlerin iş tatminini yükseltebilir ve dolayısıyla eğitim kalitesini iyileştirebilir. Bu tür önlemlerin geliştirilmesi ve uygulanması, öğretmenlerin iş yerinde daha sağlıklı ve destekleyici bir ortamda çalışmalarını sağlayabilir.

Çalışmada son olarak öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları öneriler analiz edilmiştir. Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları öneriler idarecilerin liyakatli olması, bürokratik baskının azaltılması, iş yükünün adil paylaşımı, ders programının düzenlenmesi, ekonomik iyileştirme, iş birliği ve kurumsal kimliğin oluşturulması olarak ifade edilmiştir. Artan (1986), Cohen ve Williamson (1991) ve Erdal (2011) çalışmaları, öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yaptıkları önerilerin analiz edildiğini göstermektedir. Öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için önerilen önlemler arasında idarecilerin liyakatli olması, bürokratik baskının azaltılması, iş yükünün adil paylaşımı, ders programının düzenlenmesi, ekonomik iyileştirme, iş birliği ve kurumsal kimliğin oluşturulması gibi öneriler öne çıkmaktadır. Bu çalışmalar, öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için neler yapabileceklerini ve bu konuda idarecilerin ve kurumsal yapıların nasıl destek sağlayabileceğini incelemektedir. Öğretmenlerin iş yükünün azaltılması ve daha iyi yönetilmesi, öğretmenlerin çalışma motivasyonunu artırabilir, stres düzeyini azaltabilir ve genel olarak iş tatminini yükseltebilir. Bu çalışmaların sonuçları, idarecilerin ve yöneticilerin öğretmenlerin iş yükünü azaltmaya ve daha iyi yönetmeye yönelik rolünü vurgulamaktadır. İdarecilerin liyakatli olması, bürokratik baskının azaltılması ve iş yükünün adil şekilde paylaşılması, öğretmenlerin iş yüküyle başa çıkma kapasitesini artırabilir. Ayrıca, ders programının düzenlenmesi ve ekonomik iyileştirmelerin sağlanması da öğretmenlerin iş yükünü azaltmak için önemli faktörlerdir. Sonuç olarak, öğretmenlerin iş yükünü azaltmak veya daha iyi yönetmek için yapılan öneriler, çalışma ortamında daha verimli ve sürdürülebilir bir performans sağlanmasına katkıda bulunabilir. İdarecilerin ve yöneticilerin bu önerilere dikkat etmeleri, öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonunu artırabilir, dolayısıyla eğitim kalitesini yükseltebilir.

Öneriler

1. İdare, iş yükünün adil bir şekilde dağıtılması için öğretmenlerin ihtiyaçlarını dikkate almalı ve gereken düzenlemeleri yapmalıdır.
2. Daha etkin bir iletişim ve işbirliği ortamı sağlanmalıdır.
3. Öğretmenler, kişisel ve mesleki gelişimlerini destekleyecek fırsatlar ve kaynaklar sağlanmalıdır.
4. Zaman yönetimi becerileri üzerinde çalışılmalı ve iş-özel hayat dengesi önemsenmelidir.
5. Stresle başa çıkma konusunda destekleyici yöntemler öğretilmeli ve uygulanmalıdır.
6. İş yükünü paylaşmak ve iş birliği yapmak için ortak projeler ve grup çalışmaları teşvik edilmelidir.
7. İdare, öğretmenlere iş yükünü azaltıcı önlemler konusunda yardımcı olmalı ve destek sağlamalıdır.
8. Öğretmenler, öğrencilere bireysel destek sağlamak için planlama yapmalı ve öğrencilerin ihtiyaçlarına odaklanmalıdır.
9. Kendi sağlığına ve ihtiyaçlarına zaman ayırmak için düzenli dinlenme ve tatil imkanları sunulmalıdır.
10. Meslektaşlar arasında destek grupları oluşturulmalı ve paylaşım ortamları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

Akpınar, B. (2013). Öğretmen Adaylarının Stres Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 21, 229-241

Andersson, L., Sundstrom-Poromaa, I., Wulff, M., Astrom, M., & Bixo, M. (2008). Neonatal outcome following maternal antenatal depression and anxiety: A population-based study. American Journal of Epidemiology, 159(9), 872-81

- Artan, İ. (1986). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. İstanbul: Özgül Matbaacılık
- Artan, İ. (1986). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. İstanbul: Özgül Matbaacılık
- Aslan, M. (1995). Öğretmenlerinin Örgütsel Stres Kaynakları. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Malatya.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2004). Stres ve Basa Çıkma Yolları (22.Baskı). İstanbul: Remzi.
- Beasley, M., Thompson, T., Davidson, J. vd.. (2003). Resilience in response to life stress: the effects of coping style and cognitive hardiness. *Pers Individ Dif*, 34, 77-95
- Bilgili, H., & Tekin, E. (2019). Örgütsel Stres, Örgütsel Bağlılık Ve Öğrenilmiş Güçlülük İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Opus International Journal Of Society Researches*, 11(18), 2165-2200.
- Celep, C. (2003). “Ortaöğretimdeki Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlikleri”, 2000’li Yıllarda Lise Eğitimine Çağdaş Yaklaşımlar Sempozyumu (08-09 Haziran 2002) Bildiriler Kitabı, İstanbul Kültür Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 25, İstanbul, 239- 252.
- Cohen, S. ve Williamson, G.M. (1991). Stress and infectious disease in humans. *Psychol Bull*, 109,5-24
- Cüceloğlu, D. (2000). İnsan ve davranışı, (10. Baskı). İstanbul : Remzi Kitabevi
- Erdal, S. (2011). Örgütlerde Stres Yönetiminde Cinsiyet Faktörü, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdoğan, P., & Murat, A. K. (2021). Örgütsel Stres Ve İş Tatmini Arasında Psikolojik Dayanıklılığın Aracı Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 433-442.
- Kaplan, V. (2021). Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Ve Örgütsel Stres Kaynaklarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Erciyes Akademi*, 35(1), 111-136.
- Karataş, Z. (2015). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. *Manevi temelli sosyal hizmet araştırmaları dergisi*, 1(1), 62-80.
- Muris, P., Schmidt, H., & Lambrichs R. (2001). Protective and vulnerability factors of depression in normal adolescents. *Behav Res Ther Journal*, 39,555-565
- Özdemir, R. (2013). Üniversite öğrencilerinde görülen depresyonun giderilmesinde dansın etkisi (Yüksek Lisans Tezi)
- Özgenel, M., & Canuyulsi, E. M. (2021). Okul Müdürlerinin Yıkıcı Liderlik Davranışlarının Örgütsel Strese Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(3), 1652-1664.
- Pehlivan, İ. (2019). Örgütsel Stres Kaynakları Ve Verimlilik. *Ankara University Journal Of Faculty Of Educational Sciences (Jfes)*, 24(2), 791-802.
- Steiner, H., Erickson, S.J., Hernandez. N.L., & ark. (2002). Coping styles as correlates of health in high school students. *Jadolesc Health*, 30,326- 335.
- Yıldırım, A., & Simsek, H. (2013). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin.
- Yıldırım, D. F. (2008). Sınıf Öğretmenlerinin Stres Kaynakları ve Baş Etme Yolları (Kilis İli Örneği), Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.