

ORTAÖĞRETİM BRANŞ ÖĞRETMENLERİNİN YÖNETİCİLERLE OLAN İLİŞKİLERİNDEN KAYNAKLANAN STRES

Doç. Dr. İlhan Günbayı
Akdeniz Üniversitesi
Antalya

igunbayi@akdeniz.edu.tr
Asiye Tokel
Akdeniz Üniversitesi
Antalya

asiyetokel@hotmail.com
Tayfun Yörük
Akdeniz Üniversitesi
Antalya

t.yoruk@gmail.com
Serdar Özçetin
Akdeniz Üniversitesi
Antalya

serdarozcetin@gmail.com

Özet

Bu çalışma, ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yöneticilerle olan resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin derinlemesine bir bakış açısı sağlar.

Araştırmanın amacı, ortaöğretimde çalışan branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcıları, bu stres yapıcılarla başa çıkma ile ilgili görüşlerini tespit etmek ve anlamaktır.

Araştırmada nitel araştırmada kullanılan amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem tekniği kullanılmıştır. Antalya ili merkez ortaokullarından birinde çalışmakta olan 45 branş öğretmeninden gönüllü olan 11 branş öğretmeni örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem seçilirken her branştan bir öğretmen olmasına dikkat edilmiştir.

Bu çalışma olgubilim desenli nitel bir araştırmadır. Araştırma verileri Aralık 2013-Şubat 2014 boyunca toplanmıştır. Araştırmanın veri toplama tekniği bireysel görüşmedir. Görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. 45-60 dakikalık görüşmeler kaydedilip, kategorilere ayrılmıştır. Araştırma sonuçları, ortaöğretim branş öğretmenlerinin yöneticilerle olan resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklı stres yapıcıları, stres yapıcıların olumlu olumsuz etkilerini, bu stres yapıcılarla başa çıkma ile ilgili bulguları içermektedir.

Anahtar Sözcükler: stres yapıcılar, yönetim, resmi ve resmi olmayan ilişkiler, branş öğretmeni, ortaöğretim.

SECONDARY SCHOOL BRANCH TEACHER'S STRESS ORIGINATING FROM RELATIONSHIPS WITH THEIR PRINCIPALS

Abstract

The research purpose is to determine and understand the secondary schools teachers' opinions on stressors originating from formal and informal relationship with the school principal and on coping with these stressors.

A non-probability sampling was used in this study. 11 out of 45 branch teachers who are volunteers to participate in the research and working for a secondary school located in the city centre of Antalya were chosen as the sample. While choosing the sample, selecting one teacher from each branch was one of the considerations.

A qualitative approach was selected for this study. Semi-structured interviews were used. Data were collected from December, 2013 through February, 2014. Interviews lasting 45-60 minutes were recorded and then classified.

The results of the study includes information about what stressors originating from secondary school teacher-manager formal and informal relations in a school setting are, positive and negative effects of stressors and coping with stressors.

Key Words: Stressors, management, formal and informal relation, branch teacher, secondary school.

GİRİŞ

Terim olarak uzun yıllardır kullanılan stres kelimesinin ne anlama geldiği konusunda çok çeşitli ifadeler kullanılmıştır. Köken olarak Latince "estrica", Fransızca "estrece" sözcüklerine dayanan terim 17. yüzyılda bela, felaket anlamlarında kullanılırken 18. yüzyıldan sonra kullanıldığı bağlamda değişiklik olmuş ve nesnelere, kişiyi ve ruhsal yapıyı tarif etmek için kullanılmıştır.

Stres, nesne veya kişinin zor ve baskı gibi kuvvetlerin etkisiyle yapısında meydana gelmesi muhtemel bozulmaya karşı bir dayanıklılık olarak tarif edilebileceği gibi (Baltaş ve Baltaş, 1993:292) sadece insanlara yönelik olarak da kullanılabilir. İnsanların huzuru ve sağlığı için olumsuz bir duruma ya da olaylara gösterilen, belirgin olmayan psikolojik ve fizyolojik tepkileri ifade eden stres, 20. yüzyıla gelindiğinde insanların yaşam biçimi ve standartlarına bağlı olarak giderek yaygın bir hal almıştır. (Erdoğan, Ünsar, Süt, 2009:448). Bilim dünyasına "Savaş ya da kaç" kuramını kazandıran Cannon stresi, canlıların değişikliklere karşı var olan dengesini (homeostasis) koruyamaması durumu olarak ifade etmiştir (Greenberg, 2004:16, Lazarus ve Folkman, 1984:2). Budak'a (2005) göre stres, insanların, dış çevreden veya içeriden gelen ve duygusal, bilişsel, sosyal işleyiş bağlamındaki dengesini bozmaya çalışan ve kişiyi bu dengeyi korumaya veya bozulan dengeyi yeniden kurmak için yeni davranışlara iten gerçek veya algılanan uyarıcılara verdiği fiziksel- ruhsal- bilişsel tepkilerdir. Yapılan tanımları toparlamak gerekirse, stresle ilgili olarak aşağıdakiler söylenebilir:

Stres, kişi ve çevrenin etkisi ile oluşur, stres, kişiyi aşırı motive ederek harekete geçirir, streste tehlike söz konusudur ve bu tehlikenin önemi algılanmalıdır, stres, organizmanın tümünü etkiler ve çoğu kez kontrol edilemez (Türe, 2013:33).

Yoğun bir şekilde yaşandığı durumlarda stresin kişinin başta sağlığına, aile yaşantısına, iş yaşantısına olmak üzere yaşamının birçok alanına zarar veren belirtileri ortaya çıkar. Bu belirtiler birbirleriyle ilişkili olabileceği gibi birbirlerinin nedenleri veya sonuçları da olabilmektedir. Kişiden kişiye farklılıklar da gösterebilen bu belirtileri altı başlık altında toplamak mümkündür; ruhsal belirtiler, davranışsal belirtiler, duygusal belirtiler, zihinsel belirtiler, fiziksel belirtiler, sosyal belirtiler (Şengün, 2012:42).

Strese çok çeşitli etmenler sebep olur, bu etmenleri kesin sebeplerle sınırlamamak gerekir. Çağdaş yaşamdaki değişimler, teknolojik gelişmeler gibi hayatımıza giren yenilikler ve değişimler birey üzerinde farklı düzeylerde strese neden olmaktadır (Güler, 2013:16). Bireyde stres oluşumuna birincil etkisi olan sebeplere stres kaynakları veya stresör denmektedir (Arat, 2010:136). Stresörler çoğunlukla işin kendisinden ya da ortamından, bireyin kendinden veya çalışanın işe karşı tutumlarından, davranışlarından kaynaklanmaktadır (Schermerhorn, 1996: 402). Diğer bir tanıma göre, stres yapıcılar (stresörler), iş stresinin kaynakları arasında gösterilen bireysel, örgütsel, fiziksel ve çevresel faktörler olup stresi oluşturan kaynaklardır (Özer, 2011: 403). Pehlivan (1995) bu stres kaynaklarını üç başlık altında toplamıştır. Bunlar, bireyin kendisi ile ilgili stres kaynakları, bireyin iş çevresinin yarattığı (örgütsel) stres kaynakları, bireyin yaşadığı genel çevre ortamının oluşturduğu stres kaynakları (Güçlü, 2001:96).

Bireyler sahip olduğu kişilik özelliklerine göre A tipi, B tipi ve karma tip (C) kişilik olmak üzere üç gruba ayrılmaktadır. Bireysel farklılıkların temel nedeni bireylerin bahsedilen bu farklı tip kişiliklere sahip olmasıdır. Ayrıca bu farklılıklar bireylerin yaşadığı stresin nedenlerinin de kişiden kişiye değişiklik göstermesine sebebiyet verir. (Şengün, 2012:46).

Çevrede oluşan sorunlar ve çevresel faktörler birey ve toplumların stres sorununu yaşamasına neden oluşturur (Ceyhan, 2012:116). Başaran'a göre (1982) toplumsal çevrenin iş görenden istediği eylem ve işlemler, iş görenlerle ilgili diğer bireylerin beklentileriyle şekillenir. Birey üzerinde toplumsal bir baskı vardır. Bu baskı, yasal yollarla olabileceği gibi, gelenek ve göreneklerle de olabilir. Günümüzde bireyin yaşantısı iş, aile ve sosyal çevre arasında sürmekte, çoğu zaman iş hayatını, iş dışı yaşantısı etkilemek veya tersi durum söz konusu olmaktadır. Sorumluluk seviyesinde belirli bir seviyeye ulaşan kimseler için iş ve aile yaşantısını dengelemek, her iki yaşantının sorunsuz bir biçimde yürütülmesini sağlamak bir zorunluluk haline gelmektedir. İşte bu zorunluluk da kişi üzerinde strese neden olmaktadır (Güçlü, 2001:100-101).

İş stresi diye de bilenen iş çevresinin yarattığı stres, işe ilişkin faktörlerin etkisiyle işgörenin normal işlevlerinin dışında meydana gelen psikolojik veya fizyolojik davranışlarını değiştiren, psikolojik bir durumdur (Çam ve Çakır, 2008:22). Örgütsel stres kaynakları; örgütsel stres faktörleri ve iş yerindeki role ilişkin stres faktörleri olarak iki değişik başlık altında incelenmektedir (Barlı, 2010:269). Örgüt amaçları doğrultusunda yapılması gerçekleştirilmesi gereken görevleri, yüksek kapasite ve belirli bir ustalık seviyesinde yapan işgörenin verimli çalıştığı söylenebilir. Bu verimde çalışan bir iş görenin bireysel amaçları açısından da yaptığı iş ile uygun bir ücret alması ve bireysel olarak belirlediği baskının iş görenin mutluluk sınırlarını aşmaması da bireyin verimli çalışmasına etki eden önemli bir faktör olacaktır (Aslantaş, 2001:25). Bu noktada, yani, örgütün amaçları ile bireyin amaçları tutarsızlık gösterdiğinde iş gören üzerinde stres oluşmaktadır.

İşe ilişkin stres yaratan faktörler arasında çalışma ortamındaki ilişkileri saymak mümkündür. "İşyerinde üstlerle, astlarla ya da meslektaşlarla olan ilişkiler çalışanın verimliliğini arttırabileceği gibi, onları olumsuz stres altına sokarak çeşitli fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara maruz kalmasına sebep olabilmektedir. Meslektaşlarla oluşan stresin kaynağı sadece rekabet ve yarışma değildir, aynı zamanda bu kişilerin birlikte sorunlarını paylaşmamaları, birbirlerine kendilerini güçlü göstermeye çalışmaları, kendilerini anlayabilecek kişilerden yoksun olmaları da önemli stres kaynağıdır" (Stora, 1992:25). Bu sebeple çalışan gerek iş ortamındaki diğer arkadaşlarıyla ve gerekse üstleri ile iyi ilişkiler kurmalı, rekabete dayalı bir yarış ortamından ve bunun sonucu olarak kişileri olumsuz durumlara iten yıpranmadan olabildiğince sakınmalıdır (Güler, 2013:25).

Çalışma ortamında iş görenler arasındaki olumlu ya da olumsuz bağlar bireylerin psikolojisini yakından ilgilendiren bir faktördür. İlişkilerin olumlu veya olumsuz oluşu kişileri stres altına sokabildiği gibi bireyin işin kendisine ve işyerine olan tutumunda değişiklik göstermesine neden olabilmektedir. "Bireyin iş yerindeki ilişkileri üst, ast ve iş arkadaşlarıyla olmak üzere üçe ayrılır. Bu ilişkiler karşılıklı güven ve anlayışa dayalı olmalıdır. Aksi halde, bireyde tedirginlik yaratabilir" (Şenyüz, 1999:17).

İş görenler üstlerinden yaptıkları işin karşılığında takdir edilmeyi beklerken iş arkadaşları ile olan ilişkilerinin de olumlu olmasını ister. Uyumsuzluğun hâkim olduğu ilişkilerden oluşan bir çalışma ortamında sıkıcılık, monotonluk ve çekilmezlik kaçınılmaz olacaktır. "Bunların içindeki temel beşeri ihtiyaçlardan biri olan takdir edilme ihtiyacı, diğer kişilerden alınan basit mesajlar olup, birey olarak varlığımızı kanıtlamaktadır" (İşıkhan,

1999:48) Ayrıca, üstler tarafından verilen ceza ve uyarılar kişiyi strese sokabilir. Üstleri ile olan anlaşmazlıklarda kişi diğer arkadaşlarına göre kendini daha çok çalışmak zorunda hissedebilir, bu da kişi üzerinde stres yaratan etkidir. Üstlere karşı gösterilen saygının önemli bir göstergesi, üstünü önemseyip saygı ve sevgiyle birlikte oluşturulmuş olumlu davranış biçimidir. Aynı zamanda üstler de astlarını çalıştırma ve denetleme şekillerini dikkatlice yapmalıdır. Astlara verilen yetki ve sorumlulukların adaletli ve dengeli bir dağılımla yapılması gerekmektedir. Dikkat edilmeyen bu davranışlar örgütsel stres oluşumuna neden olacaktır.

Arikewuyo (2004) ve Chan'ın (2003) çalışmaları öğretmenlik mesleğinin yoğun şekilde stres yaşanan mesleklerden biri olduğunu göstermiştir. Stres öğretmenlerde mesleklerinden dolayı öfke, hayal kırıklığı, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duyguların oluşmasına neden olur. Kalabalık sınıflar ve meslektaşlarla yaşanan olumsuz ilişkiler öğretmenlerin stres yaşamalarına neden olmaktadır. Dick ve Wagner (2001) öğretmenlerin okulda yaşadıkları stresin, fiziksel ya da psikolojik etkenlerden kaynaklanabileceğini belirtmişlerdir. Doğan (2008) öğretmenlerde stres oluşturan durumları, öğrencilerdeki motivasyon eksikliği, disiplin sağlama, zaman baskısı ve iş yükü, değişikliklerle başa çıkma, başkaları tarafından değerlendirilmek, meslektaşlarla uğraşmak, özsaygı ve statü, idare ve yönetim, rol çatışması ve belirsizlik, yetersiz çalışma koşulları şeklinde sıralamıştır (Özdemir, Sezgin, Kaya, Receptoğlu, 2011:410).

Yoğun stresli ortamlarda var olmak, bireyin varlığı için tehdit olduğundan ve birey çok uzun süre stresle yaşayamayacağından onunla baş etmek için çaba sarf eder. Stresle baş etmek, öncelikle beden ve ruh sağlığını korumak için önemlidir (Poyraz, 2009: 42). Kaynağına göre stresle baş etme yöntemleri değişiklik göstereceğinden örgütsel kaynaklı stresle baş etme yöntemlerine değinmek konumuza ışık tutması açısından daha yararlı olacaktır. Örgütsel stresle baş etme yöntemleri arasında ilk akla gelen destekçi bir örgütsel hava yaratmaktır. Birçok iş yerinde formal yapının etkileri yoğun şekilde hissedildiği için katı ve kişisel olmayan bir hava vardır. Merkeziyetçiliğin az olduğu, karar katılımın desteklendiği, ast üst ilişkilerinde iletişimin iyi olduğu bir yapının oluşturulması stresin oluşmasını engelleyebilir (Pehlivan, 2000:184). Toplumsal destek de örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri arasında gösterilebilir. Sürekli ve ulaşılabilir bir aile ve dost çevresi içinde bulunmak hem bireye güven verecek hem de stres içeren bir durumla karşılaşıldığında daha etkili bir biçimde mücadele edebilme imkânı verecektir (Torun, 1997: 50). Bireyleri strese neden olan faktörler, stresin sonuçları, bu sonuçları azaltma yöntemleri hakkında bilgilendirme yoluyla onlara Stres Yönetimi Eğitimi vermek de örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri arasında yer almaktadır. (Özkalp ve Kirel, 2010: 396).

Gerek stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri üzerine ve gerekse öğretmenlerde oluşan stres durumları üzerine alan yazında birçok çalışma yapılmıştır. Ancak örgütsel kaynaklı bir stres durumu olan ast-üst ilişkilerinden kaynaklanan stres üzerine yapılan araştırmalar sınırlı sayıdadır. Bu çalışmada ortaöğretim branş öğretmenlerinin yöneticilerle olan ilişkilerinden kaynaklanan stres durumlarına yer verilmiş olup aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- 1) Okulda öğretmenlerin, yöneticilerle resmî olarak ne tür ilişkileri vardır?
- 2) Okulda öğretmenlerin, yöneticilerle olan resmî ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılar nelerdir?
- 3) Öğretmenlerin yöneticilerle resmî olmayan ne tür ilişkileri vardır?
- 4) Öğretmenlerin, yöneticilerle olan resmî olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılar nelerdir?
- 5) Öğretmenler yöneticilerle olan resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklı stresle nasıl başa çıkmaktadırlar?
- 6) Okul yöneticileriyle olan ilişkilerinizden kaynaklı stresi bir şeye benzetirseniz neye benzetirsiniz, niçin?

YÖNTEM

Bu çalışma olgu bilim desenli nitel bir araştırmadır. Nitel araştırmalar Yıldırım ve Şimşek (2006) tarafından "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik bir sürecin izlendiği araştırma" olarak tanımlanmıştır. Durum araştırması sonuçları, neden ve sonuçların belirleyicisi olan gerçek bağlamda gözlemleyerek ortaya koyabilir. Bağlamlar, durumların etkileşiminin, insan ilişkilerinin ve diğer faktörlerin belirleyicisidir (Cohen, Manion and Morrison, 2007).

Araştırma verileri Aralık 2013-Şubat 2014 boyunca toplanmıştır. Araştırmacının veri toplama tekniği bireysel görüşmedir. Stewart ve Cash (1985) görüşmeyi “önceden belirlenmiş ve ciddi bir amaç için yapılan, soru sorma ve yanıtlama tarzına dayalı karşılıklı ve etkileşimli bir iletişim süreci” olarak tanımlamıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Siedman (1991)’a göre, görüşme tekniğinin kullanılmasının temel amacı genellikle bir hipotezi test etmek değil; aksine diğer insanların deneyimlerini ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını anlamaya çalışmaktır. Bu nedenle odaklanılan nokta diğer insanların öyküleri, betimleri ve düşünceleridir, yani kişinin zihindeki kültürel kategorileridir (Türnüklü, 2000).

Görüşme, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu, kavramsal çerçeve oluşturulduktan, alan yazın çalışması yapıp, ön görüşmeler yapıldıktan sonra uzmanların da görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin araştırmacıya sunduğu en önemli kolaylık, görüşmenin önceden hazırlanmış görüşme protokolüne bağlı olarak sürdürülmesi nedeniyle daha sistematik ve karşılaştırılabilir bilgi sunmasıdır.(Yıldırım ve Şimşek, 2006:283). Formda; öğretmenler için kısa bir ön bilgi verildikten sonra, kişisel bilgiler yer almaktadır. Kişisel bilgilerden sonra yapılan ön görüşmeler sonucu ortaya çıkan şu sorular sorulmuştur:

Okulda öğretmenlerin, yöneticilerle resmî olarak ne tür ilişkileri vardır? Okulda öğretmenlerin, yöneticilerle olan resmî ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılar nelerdir? Öğretmenlerin yöneticilerle resmî olmayan ne tür ilişkileri vardır? Öğretmenlerin, yöneticilerle olan resmî olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılar nelerdir? Öğretmenler yöneticilerle olan resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklı stresle nasıl başa çıkmaktadırlar? Okul yöneticileriyle olan ilişkilerinizden kaynaklı stresi bir şeye benzetirseniz neye benzetirsiniz, niçin? Sorular görüşmenin akışına göre çeşitlenmiş, kişinin yanıtlarını açması sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada, analiz tekniklerinden içerik analizi uygulanmıştır. İçerik analizi içerisinde yer alan frekans analizi ile çözümlenmeler yapılmıştır. Frekans analizi, en basit şekliyle öğelerin sayısal ve yüzdesel olarak görünme sıklığını ortaya koymaktır. Frekans analizi sonunda öğeler önem sırasına sokulur ve sıklığa dayalı bir sınıflama yapılır (Bilgin, 2006:18). Bu çalışmada da frekans ve yüzde analizi tekniği uygulanarak, görüşülen öğretmenlerin verdiği cevaplar sınıflandırılmaya çalışılmıştır. Öğretmenlerin verdiği cevaplar sıklığına göre, başlıklar altında bir sınıflama ve bu sınıflamaya bağlı olarak frekans sıklığı ve yüzdesi, tablolar verilerek ve katılımcılardan doğrudan alıntılarla desteklenerek analiz edilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmada nitel araştırmada kullanılan amaçlı örneklem yöntemlerinden kolay ulaşılabilir örneklem tekniği kullanılmıştır. Antalya ili Kepez ilçesi merkez ortaokullarından birinde çalışmakta olan 45 branş öğretmeni araştırmacının evrenini oluşturmaktadır. 45 branş öğretmeninden gönüllü olan 11 branş öğretmeni örneklem olarak seçilmiştir. Örneklem seçilirken her branştan bir öğretmen olmasına dikkat edilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlere İlişkin Veriler

Katılımcılar	Görevi	Branşı	Cinsiyeti	Çalışma Yılı	Kadrolu	Çalıştığı Kurum
A	Öğretmen	Türkçe	Bayan	10	Evet	Ortaokul
B	Öğretmen	İngilizce	Bayan	5	Evet	Ortaokul
C	Öğretmen	Fen ve Teknoloji	Bay	25	Evet	Ortaokul
D	Öğretmen	Beden Eğitimi	Bay	12	Evet	Ortaokul
E	Öğretmen	Matematik	Bayan	4	Evet	Ortaokul
F	Öğretmen	Sosyal Bilgiler	Bayan	5	Evet	Ortaokul
G	Öğretmen	Din Kült. ve Ahlak Bilgisi	Bayan	10	Evet	Ortaokul
H	Rehberlik ve Psikolojik Danışman	Rehberlik ve Psikolojik Danışma	Bayan	5	Evet	Ortaokul

I	Öğretmen	Teknoloji Tasarım	Bay	14	Evet	Ortaokul
J	Öğretmen	Müzik	Bayan	8	Evet	Ortaokul
K	Öğretmen	Bilgisayar	Bay	4	Evet	Ortaokul

BULGULAR

1. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 2’de ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi hangi durumlarda ilişki içerisinde olduklarına ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 2: Resmî İlişki Türüne Ait Bulgular

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	f	%
Kurul	√	√	√	√	√	√	√		√	√	√	10	90,91
Problemlili durumlar	√	√	√		√	√	√	√	√	√	√	10	90,91
Toplantı	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	10	90,91
Tören	√	√	√	√		√	√		√	√	√	9	81,82
Not işlemleri	√	√	√	√		√			√	√	√	8	72,73
İzin, Rapor işlemleri		√		√	√	√	√					5	45,45
Nöbet	√				√	√	√		√			5	45,45
Seminer			√			√			√		√	4	36,36
Gezi						√					√	2	18,18
Sınırlı		√		√								2	18,18
Yarışma	√									√		2	18,18

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi hangi durumlarda iletişim içerisinde olduklarına ilişkin frekans analizi sonuçlarına göre:

Kurul, problemlili durumlar ve toplantıların %90.91 ile ilk sırayı aldığı görülmektedir. Daha sonra %81.82 ile tören ve %72.73 ile not işlemleri yer almaktadır. İzin ve nöbet %45.45 ile dördüncü sıradadır. Seminer %36.36 oranındadır. Gezi, sınırlı olma ve yarışmalar da %18.18 oranı ile son sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ortamlarda ilişkilerine dair görüşleri aşağıda verilmiştir:

Yöneticilerle zümre toplantıları, öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu, izin-rapor ile ilgili işlemler, resmi kutlamalar, törenler, evrak-not işlemleri, dönem başı- dönem sonu işlemleri, problemlili durumlar oluşturduğu zamanlarda resmi ilişkiler kuruyorum (A1,1,2,3,4,5,6).

Yöneticilerle öğretmenler kurulu, şube öğretmenler kurulu, zümre öğretmenler kurulu, törenler, seminerler, okul ile ilgili evrak işlemleri, not işlemleri, problem durumlarında formal ilişkiler kuruyorum. İlişkilerimi kanunlar çerçevesinde şekillendiriyorum (C1,1,2,4,5,8).

Yöneticilerle törenler, evrak işlemleri, nöbet, izin, rapor işlemleri, kurullar, zümre toplantıları, geziler, not işlemleri, okul-aile birliği toplantıları, seminerler, problem oluşan durumlarda formal ilişkiler kuruyorum. İşimin gereğine uygun şekilde formal ilişkilerimi yürütüyorum (F1,1,2,3,4,5,6,7,8,9).

Yöneticilerle törenlerde, kurullarda, toplantılarda, yarışmalarda, sene başı-sene sonu işlemlerinde, nöbetlerde, not işlemlerinde, problemlili durumlarda, koro çalışmalarında formal ilişki içerisinde oluyorum (J1,1,2,3,4,5,7,11). Yöneticilerle törenler, evrak işlemleri, nöbet, izin, rapor işlemleri, kurullar, zümre toplantıları, geziler, not işlemleri, okul-aile birliği toplantıları, seminerler, problem oluşan durumlarda formal ilişkiler kuruyorum. İşimin gereğine uygun şekilde formal ilişkilerimi yürütüyorum (K1, 1,2,3,4,5,6,7,8,9).

2. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 3'te ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 3: Resmî İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılara Ait Bulgular

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	f	%
Baskı	√	√	√	√	√	√	√		√	√		9	81,82
Kararlara dâhil edilmeme	√	√	√		√	√	√		√	√		8	72,73
Haksız yere eleştirilmek, suçlanmak	√	√	√	√	√	√					√	7	63,64
Resmi işlerin plansız ve uzun olması	√	√	√		√		√		√	√		7	63,64
Adaletsizlik	√	√	√		√		√		√			6	54,55
Çözumsuzlük		√		√	√	√	√			√		6	54,55
Fikirlerin önemsenmemesi				√	√	√	√				√	5	45,45
Aşırı iş yükü	√							√		√	√	4	36,36
Gereksiz işlerle uğraştırma	√	√					√				√	4	36,36
Resmi iletişim eksikliği	√	√			√				√			4	36,36
Yöneticilerde liderlik vasfının olmayışı	√	√	√						√			4	36,36
Öğretmenin yalnızlaştırılması	√					√				√		3	27,27
Sözel iletişim eksikliği	√						√		√			3	27,27
Dedikodu	√											1	9,09
Yöneticilerden çekinme ve kendini ifade edememe	√											1	9,09

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin verilerin frekans analizi sonuçlarına göre:

Baskı %81.82 ile ilk sırayı almaktadır. Kararlara dahil edilme %72.73 oranı ile ikinci sırada, haksız yere eleştirilmek, suçlanmak ve resmi işlerin plansız ve uzun olmasının da %63.63 ile üçüncü sırada yer aldığı görülmektedir. Daha sonra %54.55 ile adaletsizlik ve çözümsüzlük yer almaktadır. Fikirlerin önemsenmemesi %45.45 oranındadır. Aşırı iş yükü, gereksiz işlerle uğraştırma, resmi iletişim eksikliği, yöneticilerde liderlik vasfının olmayışı %36.36 oranındadır. Öğretmenlerin yalnızlaştırılması ve sözel iletişim eksikliğinin %27.27 oranında olduğu görülmektedir. %9.09 ile son sırada dedikodu, yöneticilerden çekinme ve kendini ifade edememe yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

Yöneticiler formal işlerinde okulun çıkarlarından çok kendi özel çıkarlarını ön plana çıkararak okulu yönetmeye çalışıyorlar. (örneğin okul öğrenci kayıtlarında adrese dayalı değil de çıkara dayalı kayıtlar yapılıyor.) çıkar

İlişkileri çerçevesinde öğretmen ve formal kurallar ikinci plana atılıyor. Bu öncelikli alınan öğrencilerin notları ile ilgili de öğretmene sürekli yüksek tutmaları için baskı yapılıyor (A2,1).

Not ile ilgili sürekli yüksek tutulmasının istenmesini üzerimde bir baskı olarak görüyorum ve bu durum ben de çok fazla strese sebep oluyor (J2,1).

Toplantılarda dile getirdiğim fikirlerin dikkate alınmaması ve sözümün kesilip susturulmaya çalışılmam, toplantılarda sürekli yöneticilerin konuşması beni rahatsız ediyor (G2,2).

İnternet ve ya e-okuldaki aksaklıklar yüzünden işlemlerin aksamaması benim suçummuş gibi görülerek rahatsız edici konuşmalara maruz bırakılmam beni rahatsız ediyor (F2,3).

Törenlerin uzun sürmesi, koordinasyon eksikliği, zamana uyulmayı strese sebep oluyor (C2,4).

Başarısız öğrencilerin başarılıymış gibi gösterilmesinin istenmesi eğitimin objektifliğini ortadan kaldırıyor. Ayrıca benim adalet anlayışıma da ters düşüyor. Bu da beni rahatsız ediyor. Notlar sürekli yüksek tutulsun, başarısız öğrenci varsa bile bu kağıt üzerinde görülmesin, notu yüksek olsun diye baskı yapılıyor. Not ortalaması yüksek olan öğretmenler, örnek öğretmen olarak gösteriliyor ve başarı belgeleri veriliyor. Bu öğretmenin objektif not vermesini engelliyor. Bu da çıktı ile ilgili sonuçların netliğini engelliyor (B2,5).

3. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 4'te ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi olmayan hangi durumlarda ilişki içerisinde olduklarına ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 4: Resmî Olmayan İlişki Türlerine Ait Bulgular

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	f	%
Kısıtlı iletişim	√	√	√	√	√	√	√			√	√	9	81,82
Sohbet			√			√	√	√	√			5	45,45
Ev ziyareti			√						√			2	18,18
Piknik			√									1	9,09

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan hangi durumlarda ilişki içerisinde olduklarına ilişkin verilerin frekans analizi sonuçlarına göre:

Kısıtlı iletişim %81.82 ile birinci sırada, sohbet %45.45 oranı ile ikinci sırada, ev ziyareti %18.18 oranı ile üçüncü sırada yer almaktadır. Son sırada ise %9.09 oranı ile piknik yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan hangi durumlarda ilişki içerisinde olduklarına ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

Çok kısıtlı. İnfomal ilişki kurmamaya da arada olumsuzluklar yaşanmasın (yüz-göz olmama) diye özellikle dikkat ediyorum. Okulun bütün işini öğretmenler yapmasına rağmen ne zaman yöneticilerle birkaç kelime konuşsam hep meşgul ve yorgun olduklarını söylüyorlar bu yüzden de ilişkilerimi kısıtlı tutuyorum (A3,1).

İnfomal ilişkilerimin çok üst düzeyde olmasını istemiyorum. İnfomal ilişkilerimin sınırlı düzeyde olması taraftarıyım (B3,1).

Bazen yöneticiler öğretmenler odasına gelirlerse bazen günlük olaylarla ilgili sohbet edebiliyoruz. Bir de birbirimizi görünce selamlaşıyoruz (F3,2).

Bazen ev ziyaretleri, piknik, sohbet şeklinde olabiliyor (C3, 2,3,4).

4. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 5'te ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin frekans ve % dağılımı görülmektedir.

Tablo 5: Resmî Olmayan İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılara Ait Bulgular

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	f	%
İnformal iletişim eksikliği	√				√	√				√	√	5	45,45
Adaletsizlik			√			√			√			3	27,27
Aşırı samimiyet		√		√		√						3	27,27
Dedikodu		√										1	9,09
Hakaret	√											1	9,09
İnformal ilişkilerde adaletsizlik	√											1	9,09
Özel hayatın gereksiz sorgulanması		√										1	9,09

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin verilerin frekans analiz sonuçlarını değerlendirdiğimizde:

%45.45 ile informal iletişim eksikliğinin ilk sırada olduğu görülmektedir. İkinci sırada %27.27 oranı ile adaletsizlik ve aşırı samimiyet gelmektedir. Üçüncü ve son sırada ise %9.09 ile dedikodu, hakaret, informal ilişkilerde adaletsizlik ve özel hayatın gereksiz sorgulanması yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılara ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir:

İnformal ilişkilerin eksik oluşu iş gücümü ve performansımı düşürüyor. Bu stres iş ortamında kalmıyor. Bazen evde devam ettiği için ailemi de olumsuz etkiliyor (A4,1).

Okul Yöneticileriyle informal ilişkimin olmayışı bazen beni rahatsız ediyor (E4,1).

Yönetici informal ilişkilerinde de tutarlı olmalı. Yaşı büyük olana bağırılmazken, küçük olana bağırıp çağırmaması, yakın arkadaşı olanları ön plana çıkarması bende strese sebep oluyor. İzin alınırken bile informal ilişkisi iyi olanlara izin veriliyor, informal ilişkisi zayıf olanlara verilmiyor ya da zorluk çıkarılıyor. Bu da informal ve formal ilişkinin karıştırılıp kargaşa oluşmasına, strese sebep oluyor (C4,2).

Samimi olunan kişilere karşı daha esnek davranılıyor (F4,2).

İnformal ilişkilerimi sınırlı tutmaya çalışmama rağmen samimiyetin abartılması beni rahatsız ediyor (B4,3).

5. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 6'da ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımı görülmektedir.

Tablo 6: Stresle başa çıkma yöntemleri

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	f	%
Konuşarak	√	√	√	√		√			√	√		7	63,64
Stresli ortamdan uzaklaşarak	√	√				√	√			√	√	6	54,55
Görmezden gelerek	√	√			√	√	√		√			6	54,55
Pozitif düşünerek			√							√	√	3	27,27
Ağlayarak					√	√				√		3	27,27
Yöneticilerle ilişkiyi azaltarak				√		√						2	18,18
Çözememe					√	√						2	18,18
Diğer										√	√	2	18,18

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin verilerin frekans analiz sonuçlarını değerlendirdiğimizde:

%63.64 oranı ile konuşarak stresle başa çıkma ilk sırada yer almaktadır. Daha sonra ikinci sırada %54.55 ile stresli ortamdaki uzaklaşarak ve görmezden gelerek bulunmaktadır. Pozitif düşünerek ve ağlayarak %27.27 oranındadır. Son sırada ise %18.18 oranı ile yöneticilerle ilişkiyi azaltarak, çözememe ve diğer yer aldığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıdaki gibidir:

Beni çok etkileyen büyük bir olaysa strese sebep olan yöneticiyle bu durumu konuşurum (A5,1).

Problemin doğrudan bağlantılı olduğu şahısla direk konuşurum (B5,1).

Stres oluşturan durumu çözmeye çalışırım ama çözemiyorsan o ortamdaki ve bu durumu yaşamama sebep olan kişilerden uzaklaşıyorum(A5,2).

Stresli ortamdaki kendimi uzaklaştırırım (K5,2).

Stres oluşturan durumun tahlilini yaptıktan sonra etkisi az veya özel bir durum içeriyorsa bazen görmezden gelebilirim. Çoğu zaman kendimden taviz veriyorum(5,3).

Basit olup beni az etkileyenleri görmezden geliyorum(E5,3).

Yaşımın verdiği olgunluktan olsa gerek olaylara daha pozitif bakıyorum. Stresli durumları böylece daha rahat aşıyorum(C5,4).

Ben her zaman başkası ile konuşma konusunda çekingenim. Hatta çok sıkıntılı durumlarda gidip konuşmak yerine ağlayarak rahatladığım bile oluyor (J5,5).

Yöneticilerle ilişkilerimi en aza indirmek olası stresleri azaltıyor. İlişkilerimi formal zorunlu durumlarla sınırlı tutmaya çalışıyorum (D5,6).

Stresi aslında çok fazla çözemiyorum. Çoğu zaman hayatımın başka alanlarına da taşıyıp olumsuz etkilemesine izin veriyorum. Bazen stres yaşadığım ama çözemediğim durumu düşünüp, ağlayarak rahatladığım zamanlarda oluyor (E5,7).

Eğer çok stres oluşturan bir durumsa resmi dilekçe yoluyla çözmeye çalışıyorum (J5,8).

6. Alt Probleme İlişkin Bulgular

Tablo 7’de ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan strese ilişkin metaforların frekans ve yüzde dağılımı görülmektedir.

Tablo 7: Strese İlişkin Metaforlara Ait Bulgular

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	f	%
Nesne			√	√	√		√					4	36,36%
Canlı		√				√			√			3	27,27%
Doğa	√							√				2	18,18%
Diğer										√	√	2	18,18%

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan strese ilişkin metaforlara ait frekans analizi sonuçlarına göre:

%36.36 oranı ile nesne birinci sırada, %27.27 oranı ile canlı ikinci sırada, %18.18 oranı ile doğa ve diğerleri üçüncü sırada yer almaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan strese ilişkin metafor görüşleri aşağıdaki gibidir:

*Okul yöneticileriyle olan ilişkilerimden kaynaklı stresi **patlamaya hazır bir balona** benzetiyorum. Çünkü streste balonda korku verici ve rahatsız edicidir. Her ikisi de uzakta durulduğu zaman güzeldir (D6,1).*

*Okul yöneticileriyle olan ilişkilerimden kaynaklı stresi **derin ve karanlık bir kuyuya** benzetiyorum. Çünkü stresi yenmek aşılması güç, çıkılması zor duvarları aşmak kadar zor diye düşünüyorum (G6,1).*

*Yöneticilerle olan ilişkilerimden kaynaklanan stresi **sülüğe** benzetiyorum. Çünkü stres sülüğün insanın kanını emdiği gibi bütün enerjisini, çalışma aşkını alıp götürür ve farklı hastalıklara sebep olabilir (F6,2).*

*Okul yöneticileriyle olan ilişkimden kaynaklı stresi **çorak bir tarlaya** benzetiyorum. Çünkü çorak tarla problemleri çözülüp hayat kaynağı olan suya kavuşmadan yeterli ürün vermez ya da hiç ürün vermez. Öğretimde sorunları çözülmedikten sonra stresten kurtulup verimli çalışamaz ve üretmez diye düşünüyorum (A6,3).*

*Okul yöneticileriyle olan ilişkilerimden kaynaklı stresi **kötü bir müzik parçasına** benzetiyorum. Çünkü kötü bir müzik parçasını düzenlemek çok zordur. Yeniden yazmak ondan daha kolaydır. Stresle başa çıkmakta, onu hiç oluşturmamaktan daha zordur diye düşünüyorum (J6,4).*

*Yöneticilerle olan ilişkilerimden kaynaklı stresi **mikroba** benzetiyorum. Çünkü mikrop her zaman vardır ama arttığı zaman ve ya zararlı olduğu zaman bizi yer bitirir. Tedavi edilmediği zaman da büyük hastalıklara sebep olur. Streste iş hayatımızda hep vardır. Önemli olan onun fazla olmaması, yönlendirilmesi ve fazla olduğu zaman yok etmek için uğraşılmasıdır. Eğer bu yapılmazsa o streste bizi yer bitirir farklı hastalıklara sebep olabilir(B6,2).*

*Yönetimle yaşadığım ilişkilerden kaynaklı stresi keskin bir **sirkeye** benzetiyorum. Sirke doğru şekilde kullanılmazsa zararlı, doğru şekilde kullanılırsa yararlı mikrop kırıcı özelliği vardır. Streste doğru yönlendirilip kontrol edilebilirse olumlu, edilemezse olumsuz sonuçlara sebep olur(C6,4).*

*Yöneticilerle olan ilişkilerimden kaynaklı stresi **sigaraya** benzetiyorum. Sigara insanlara yavaş yavaş zarar verir. Kokusu görüntüsü her şeyi zararlıdır. Streste öyle yavaş yavaş insanı sıkar ve maddi sıkıntılara hastalıklara sebep olur(E6,1).*

*Okul yöneticileriyle olan ilişkimden kaynaklı stresi **taşa** benzetiyorum. Taş gibi stresinde oluşması için çok uzun süre ve uygun şartlar gerekli ve streste bence taş gibi güçlü. Onunla başa çıkabilmek için yine onun kadar güçlü ve komplike bir yapıya sahip olmak gerekli diye düşünüyorum(H6, 1).*

*Okul yöneticileriyle ilişkilerimden kaynaklı stresi **karnı aç bir aslana** benzetiyorum. Çünkü karnı aç bir aslan tedbirli davranmazsanız, iyi yönetemezseniz sizi yer bitirir. Streste iyi yönetilmediği ve yok edilmediği zaman kişiyi yer bitirir. Pek çok olumsuzluğa sebep olur(I6,2).*

*Okul yöneticileriyle olan ilişkilerimden kaynaklı stresi **bitmeyen bir otobüs yolculuğuna** benzetiyorum. Çünkü bitmeyen yolculuk hep sıkıntı oluşturur. Ta ki bitinceye kadar sıkıntısı bitmez. Streste var olduğu müddetçe sıkıntı oluşturur. Belki yönetmeyi bilirsek yeterli düzeyde stres olumlu sonuçlar doğurabilir. Bunun içinde stres konusunda yeterli bilgiye sahip olmamız gerekir diye düşünüyorum(K6,4).*

TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, ortaokul branş öğretmenlerinin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan hangi durumlarda ilişki içerisinde oldukları, öğretmenlerin yöneticilerle olan resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres

yapıcıların neler olduğu ve öğretmenlerin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklı stresle nasıl başa çıktıkları, nitel araştırmalarda içerik analiz teknikleri içerisinde yer alan frekans analizi ve betimsel analiz yöntemiyle ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenler resmi ortamlarda yöneticilerle kurul, problemler, toplantılar, tören, not işlemleri, izin, nöbet, seminer, gezi, sınırlı ve yarışmalarda iletişim içerisinde olduklarını belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi ilişkilerinden kaynaklı stres yapıcıların baskı, kararlara dahil edilmeme, haksız yere eleştirilmek, suçlanmak, resmi işlerin plansız ve uzun olması, adaletsizlik, çözümsüzlük, fikirlerin önemsenmemesi, aşırı iş yükü, gereksiz işlerle uğraştırma, resmi iletişim eksikliği, yöneticilerde liderlik vasfının olmayışı, öğretmenlerin yalnızlaştırılması, sözel iletişim eksikliği, dedikodu, yöneticilerden çekinme ve kendini ifade edememe olduğu ortaya konmuştur.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcıları genel olarak değerlendirdiğimizde, kararlara dahil edilmeme, resmi işlerin plansız ve uzun olması, fikirlerin önemsenmemesi, aşırı iş yükü ve dedikodunun Günbayı(2009)'nın "İş Ortamında Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılara İlişkin Akademik Personelin Algısı" isimli makalesinin "Öğretim Üyelerinin Formal İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılar ile İlgili Algıları" bölümündeki kararların bireyselleştirilmesi, toplantıların uzun sürmesi ve plansız olması, fikirlerin göz ardı edilmesi, iş yükü, dedikodu yapılması bulguları ile örtüştüğü görülmektedir. Aşırı iş yükü, adaletsizlik, resmi iletişim eksikliği ve dedikodunun Kul(2006)'un "Eğitim Fakülteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Değişkenlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi" isimli yüksek lisans tezinin "İşlevsel Çevrenin Görev Yapısı Boyutuna ait Stres Kaynakları" bölümünün iş yükünün ağır olması bulgusu ile, "İşlevsel Çevrenin Yetke Yapısı Boyutuna ait Stres Kaynakları" bölümünün personel değerlendirmede adaletsizlikler olması bulgusu ile, "Toplumsal Çevrenin Kümeleşme Yapısı Boyutunun Statü Değişkenine ait Stres Kaynakları" bölümünün örgüt içi iletişim yetersizliği ve iş yerinde dedikodu yapılması bulgularıyla uyumlu olduğu görülmüştür. Ayrıca baskı, kararlara dahil edilmeme, adaletsizlik, aşırı iş yükü, yöneticilerden çekinme ve dedikodunun da Okutan ve Tengilimoğlu(2002)'nin "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması" isimli makalesinin "İşteki Beşeri İlişkilerden Kaynaklanan Stres Faktörleri" bölümünün iş yerinde dedikodu yapılması bulgusu ile, "Örgütsel Yapı ve İklimden Kaynaklanan Stres Faktörleri" bölümünün aşırı disiplin ve baskı, kararlara katılamama ve yönetsel uygulamaları eleştirememesi bulguları ile, "İşçi ve Memur Olarak Çalışanlara Göre Stres Faktörleri" bölümünün iş yoğunluğu bulgusu ile, "Kariyer gelişiminden Kaynaklanan Stres Faktörleri" bölümünün yükselme olanaklarının adaletsiz ve dengesiz oluşu bulgularıyla örtüştüğü görülmüştür.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan kısıtlı iletişim, sohbet, ev ziyareti, piknik durumlarında iletişim içerisinde oldukları görülmüştür.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan hangi durumlarda ilişki içerisinde olduklarını genel olarak değerlendirdiğimizde sohbet ve ev ziyaretlerinin Günbayı(2009)'nın "İş Ortamında Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılara İlişkin Akademik Personelin Algısı" isimli makalesinin "Fakülte Ortamında İnfomal İlişkiler" bölümündeki sohbet ve ev ziyaretleri bulguları ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılarında infomal iletişim eksikliği, adaletsizlik, aşırı samimiyet, dedikodu, hakaret, infomal ilişkilerde adaletsizlik, özel hayatın gereksiz sorgulanması olarak ortaya çıktığı görülmektedir.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stres yapıcılar genel olarak değerlendirildiğinde, dedikodunun Günbayı(2009)'nın "İş Ortamında Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılara İlişkin Akademik Personelin Algısı" isimli makalesinin "Öğretim Üyelerinin İnfomal İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcılar ile İlgili Algıları" bölümündeki, başkaları hakkında konuşma bulgusu ile uyumlu olduğunu söyleyebiliriz.

Öğretmenler yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerini de konuşarak, stresli ortamdaki uzaklaşarak, görmezden gelerek, pozitif düşünerek, ağlayarak, yöneticilerle ilişkiyi azaltarak, çözememe ve diğerleri şeklinde ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerin yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemleri genel olarak değerlendirildiğinde, konuşarak, stresli ortamdaki uzaklaşarak, pozitif düşünerek ve çözememenin Okutan ve Tengilimoğlu(2002)'nin "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması" isimli makalesinin "İşçi ve Memurlara göre Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" bölümündeki sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için konuşma, mutlu olmak için başka yollar arama, olaylardan olumlu bir şeyler çıkarmaya çalışma, mücadeleden vazgeçme ve elinden hiçbir şey gelmeyeceğini düşünme bulgularıyla benzerlik gösterdiği görülmüştür. Konuşarak, pozitif düşünerek ve çözememe Şen ve Diğerleri(2012)'nin "Bir Grup Hekimin Stresle başa Çıkma Tekniklerinin Değerlendirilmesi" isimli makalesinin sorunun gerçek nedenini anlayabilmek için başkalarına danışma, iyimser olmaya çalışma, olaylardan olumlu bir şey çıkarmaya çalışma, elinden hiçbir şey gelmeyeceğini düşünme bulgularıyla uyumludur. Pozitif düşünmenin de Günbayı(2009)'nin "İş Ortamında Kişiler Arası İlişkilerden Kaynaklanan Stres Yapıcıları İlişkin Akademik Personelin Algısı" isimli makalesinin "Öğretim Üyelerinin Formal ve İnfomal İlişkilerinin Sebep Olduğu Stresle Başa Çıkma Yöntemleri" isimli bölümünün iyimser olmaya çalışma bulgusuyla uyumluluk gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Öğretmenler yöneticilerle resmi ve resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklanan strese ilişkin metaforları da nesne, canlı, doğa ve diğerleri olarak ifade etmişlerdir.

Bu çalışmanın bulgularının öğretmenlerin yöneticilerle gerek resmi gerekse resmi olmayan ilişkilerinden kaynaklı stres yapıcıları tanıyıp, yaşadıkları stresle başa çıkmalarında katkı sağlayacağı umulmaktadır.

Not: Bu çalışma 24-26 Nisan 2014 tarihlerinde Antalya'da 21 Ülkenin katılımıyla düzenlenen 5th International Conference on New Trends in Education and Their Implications – ICONTE' de sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

KAYNAKÇA

Arat, M. (2010).*Kriz ve Stres Yönetimi (1. Baskı)*.İstanbul: Lisans Yayıncılık.

Arikewuyo, M. O. (2004). *Stress management strategies of secondary school teachers in Nigeria. Educational Research*, 46(2), 195-207.

Aslantaş, A. (2001). *Emniyet Teşkilatında Stres Kaynakları ve Yönetimi-Nevşehir Uygulaması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Baltaş, A.ve Baltaş, Z. (1993). *Stres ve Başa Çıkma Yolları (21.Baskı)*.İstanbul: Remzi Kitabevi.

Barlı, Ö. (2010).*Davranış Bilimleri ve Örgütlerde Davranış (4. Baskı)*.Erzurum: Aktif Yayınevi.

Başaran, İ. E. (1982).*Örgütsel Davranış*. Ankara: A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayını.

Bilgin, N. (2006). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi*. Antalya: Siyasal Kitabevi.

Budak, S. (2005). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat.

Ceyhan, B. (2012). *Örgütsel Stres Yönetimi ve Stresin İstanbul Büyükşehir Belediyesi Çalışanlarının İş Performansı Üzerine Etkisinin Uygulamalı Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Chan, D. W. (2003). *Hardiness and its role in the stres-burn out relationship among prospective Chinese teachers in Hong Kong*. TeachingandTeacherEducation,19, 381-395.

Çam, S. Ve Çakır, İ. (2008); *Polislerde İş Stresi Algısının Kişisel ve Göreve Bağlı Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*, Polis Bilimleri Dergisi, 10(3), 21-40.

Cohen, L., Mannion, L. and Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education*. UK: Routledge, Taylor & Francis Group.

Dick, R. V.,ve Wagner, U. (2001). *Stress and strain in teaching: A structural equation approach*. British Journal of Educational Psychology, 71, 243–259.

Doğan, F. (2008). *Sınıf öğretmenlerinin stres kaynakları ve baş etme yolları (Kilis iliörneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Erdoğan, T.,Ünsar, A.S., Süt, N. (2009). *Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi(SDÜ.), İktisadi İdari Bilimler Fakültesi(İİBF) Dergisi, 14(2), 447-461.

Greenberg, J. (2004). *Comprehensive Stres Management (Eighth Edition)*. New York: Graw Companies.

Güler, A. (2013). *Örgütsel Stres ve Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yolları (Serinhisar Devlet Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Günbayı, İ. (2009). *Academic Staff's Perceptions on Stressors Originating from Interpersonal Relations at Work Setting: A Case Study*. Procedia Social and Behavioral Sciences . www.sciencedirect.com

Işıkhan, V. (1999). *Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stresi Faktörleri*. Amme İdaresi Dergisi, 32(2), 43-57.

Kul, Ö.B (2006). *Eğitim Fakülteleri Öğretim Elemanlarının Örgütsel Stres Değişkenlerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi.

Lazarus, R. Ve Folkman, R. (1984). *Stres, Appraisal, And Coping*, New York: Springer Publishing Company.

Okutan, M., Tengilimoğlu, D (2002). *İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir alan Uygulaması*. İ.İ.B.F Dergisi. Gazi Üniversitesi.

Özdemir, S., Sezgin, F., Kaya, Z., Recepoğlu, E. (2011). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Stresle Başa Çıkma Tarzları ile Kullandıkları Mizah Tarzları Arasındaki İlişki*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17(3), 405-428.

Özer, M.A. (2011). *21. Yüzyılda Yönetim ve Yöneticiler (2. Baskı)*. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel Davranış (4. Baskı)*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde Stres Kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.

Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres (1. Baskı)*. Ankara: Pegem.

Poyraz, E. (2009). *İlköğretim ve ortaöğretim okulu öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları ve stresle başa çıkma yolları*. Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Rowshan, A. (2008). *Stres Yönetimi (Yeni Basım) (Çev. Şahin Cüceloğlu)*. İstanbul: Sistem.

Schermerhorn, J. R. (1996). *Management (Fifth Edition)*. USA: John Wiley&SonsInc.

Siedman, E. (1991). *Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences*. New York: Teachers College Pres.

- Stora, B. (1992).*Stres (Çev. Ayşen Kalın)*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Stewart, C.J ve Cash, W.B. (1985). *Interviewing Principles and Practices*, Dubuque IO: Wm. C. Brown Pub.
- Şen, H. Toygar, M. Türker, T. İnce, N. Tuğcu, H. Keskin, H. (2012). *Bir Grup Hekimin Stresle Başa Çıkma Tekniklerinin Değerlendirilmesi*. TAF Prev Med Bull.11(2): 211-218.
- Şengün, G. (2012). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Teftiş Uygulamalarına Yönelik Stres Kaynakları ve Stres Belirtileri*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Şenyüz, A. (1999). *Feminen ve Maskülen Mesleklerde Algılanan İş Doyumu ve Stres Düzenleyicilerin Cinsiyet Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Tarhan, N. (2002). *Stresi mutluluğa dönüştürmek (2. Baskı)*. İstanbul: Timaş.
- Torun, A. (1997). *Stres ve tükenmişlik*. S. Tevrüz (Ed.). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. 2.Baskı içinde (43-54). *Türk Psikologlar Derneđi (Ankara) ve Kalite Derneđi (İstanbul) ortak yayını*.
- Türe, G. (2013). *Hazırlık Okulu Öğrencilerinin Zaman Yönetimi Becerileri İle Stres Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin Araştırılması: Yeditepe Üniversitesi Örneği*.Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Türnüklü, A. (2000). *Eğitim Bilim Araştırmalarında Etkin Olarak Kullanılabilecek Nitel Bir Araştırma Tekniği: Görüşme*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 6 (24), 543–559.
- Yıldırım, A. ve Şimşek H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.