

# TEMEL EĞİTİMDE ÖĞRETMENLERİN STRES KAYNAKLARI VE BAŞA ÇIKMA TEKNİKLERİ

**Araş. Grv. Jale BALABAN**

Eğitim İletişimi ve Planlaması Bölümü  
İletişim Bilimleri Fakültesi Anadolu Üniversitesi

## Özet

Değişen iş ve çevre koşulları, çağımızın hastalığı olarak adlandırılan stres ve strese bağlı pek çok sorunun ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Birey, yaşamını sürdürürken sorunlar karşısında psikolojik, fizyolojik ve davranışsal tepkiler vermektedir. Bu tepkilerin hepsi ortaya çıkan yeni koşullara uyum sağlamaya yönelik olmaktadır. Değişen koşullara uyum sağlayamamak ve bunun gerilimini yaşamak ise bireyin performansını azaltabilmektedir. Literatürde öğretmenlik mesleğinin diğer mesleklerden daha fazla stresli olduğu belirtilmektedir. Öğretmenlerde stres, bireysel değişkenlerden ve çalışılan okulun özelliklerinden kaynaklanarak her bireyde farklı biçimlerde ortaya çıkmaktadır.

Bu bildiriye, temel eğitimdeki öğretmenlerin stres kaynaklarının neler olduğu, öğretmenler üzerindeki etkileri ve başa çıkma teknikleri tartışılmaktadır. İlgili literatür taranarak, stres kavramının nasıl ele alındığı incelenmiş, ardından araştırma bulgularına dayalı olarak öğretmenlerde stres yaratan etkenler, öğretmenler üzerindeki psikolojik, fizyolojik ve davranışsal etkileri ve bunlarla başa çıkma teknikleri ortaya konulmuştur.

## Abstract

Work and environment conditions are the main cause of stress and many problems related to stress is known as the illness of modern age. People react to the problems psychological, physical and behavioral ways. All of these reactions differ in order to new conditions. Failing adapt to changing conditions would decrease the individual performance. Teaching is accepted as a more stressful job than others in the literature. Stress among teachers occurs as a consequence of individual variables and school characteristics.

In this paper, sources of stress, their effects on elementary teachers and coping strategies are explained. Based on research findings, the concept of stress then sources of stress as well as their effects are discussed.

Stres son yıllarda çok kullanılan bir kavram olmaya başlamıştır, fakat bu sözcüğe verilen anlamlar kişiden kişiye değişmektedir. Ivancevich ve Matteson'a (1990) göre stres, duygusal bir durumu ifade ettiği için anlamının açıklanması güçtür. Bununla birlikte, bazı insanlar stresi yarattığı migren, yüksek tansiyon, ülser, vb. hastalıklardan yola çıkarak tanımlamaktadırlar. Bazıları ise insanlar arasındaki iletişimsizlik, fazla iş, görev değişiklikleri ve hızlı değişim gibi stresi artıran değişkenler üzerinde durmaktadırlar.

Stresle ilgili tanımların bir kısmı, uyarıcıların önemini vurgularken, bir kısmı da içsel tepkilerin ya da fizyolojik, psikolojik ve davranışsal savunmaların üzerinde durmaktadır. Bir grup araştırmacı da uyarıcı ve tepki etkileşimindeki bireysel özellikleri, diğer bir deyişle bireyin başa çıkma mekanizmalarını vurgulamaktadır (Atkinson ve diğerleri, 1987). Bu üç tanımın her biri, stresin oluşumuyla ilgili

önemli görüşler sunar. Stres hem uyarıcı, hem tepki, hem de bu ikisi arasındaki etkileşimi içeren bir kavramdır. Günümüzde en çok kullanılan ve kabul gören tanım, bu üç unsurun birlikte ele alındığı ve işleyişlerinin birlikte değerlendirildiği tanımdır. Sonuç olarak stres, organizmanın kendisi ve çevresi arasındaki ilişkiye bağlı olarak ortaya çıkan ve uygun düzeyde olduğu sürece gelişmeye yardımcı, aşırı olduğu durumlarda ise bireyin tüm biyolojik ve psikolojik kaynaklarını tüketen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Goldberger ve Breznitz, 1982).

Yapılan araştırmalarda, yüksek düzeydeki stresin fizyolojik, psikolojik ve davranışsal etkileri sonucunda bireyin performansını olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır. Ancak bununla birlikte, uygun düzeydeki stresin de bireyin sorunları çözmesinde ve yaratıcı çalışmalarında uyarıcı

rol oynadığı belirtilmektedir (Flanagan, 1994; Steers, 1991).

Araştırmacılar stres kaynaklarını ve sonuçlarını açıklayabilmek için değişik modeller geliştirmişlerdir. Bu modellere göre, bireylerin yaşadıkları ve çalıştıkları ortamlarda potansiyel stres kaynakları vardır. Bu yüzden bireyler çok kolay strese girebilecekleri ortamlarda yaşamaktadırlar. Bunun yanı sıra, bireyler bu stres kaynaklarını farklı şekilde algırlar. Bu nedenle aynı olayın, bireylerde yarattığı stres düzeyi ile ortaya çıkan belirtiler de farklı olabilmektedir.

Selye (1974) stresi, bireye yapılan etkilere özel olmayan tepki olarak tanımlamıştır. Daha sonra bu tanıma zaman boyutunu da ekleyerek genel uyum sendromu adını vermiştir. Genel uyum sendromu, bireylerin stres karşısındaki tepki aşamalarıdır ve ortaya çıkan özel olmayan tüm değişimleri içerir. Ayrıca, stres etkenleri bedenün çeşitli bölgelerine etki ettiği için, Selye, savunma tepkisine genel adını vermiştir. Uyum gösterme, bedenün stresle mücadele etmesi ya da strese uyum göstermesine yardımcı olmak için düzenlenmiş savunma mekanizmalarıdır. Sendrom da, tek tek tepki parçalarının aşağı yukarı birlikte ortaya çıktığını göstermektedir (Ivancevich ve Matteson, 1990).

Genel uyum sendromu, stres karşısında bedenün üç belirgin aşamada tepki gösterdiğini belirtmektedir. Bunlar; alarm, direnme ve tükenme aşamalarıdır. Alarm tepkisi, bireyin dış uyaranı stres olarak algıladığı durumdur. Bu aşamada, stres kaynağı ile ilk karşılaşma sırasında bedensel bazı değişimler ortaya çıkar. Biyokimyasal tepkiler harekete geçerek, beden kendini korumaya çalışır. Solunumun artması, kan basıncının yükselmesi ve kasların gerginleşmesi gibi belirtilerin sonucunda şaşkınlık, uyumsuzluk ve gerçeğin saptırılması belirtileri ortaya çıkar ve dayanıklılık azalır. İkinci aşama olan direnme aşamasında, organizma, bozulan dengeyi yerine getirmeye çalışır ve bu eşitliği sağlamada psikolojik ve fiziksel bir enerji harcar. Direnme aşamasının belirtileri aşırı yorgunluk, kaygı, gerginlik ve alınganlıktır. Bu aşamada birey stres etkeni ile savaşmaktadır (Ivancevich ve Matteson, 1990). Eğer birey başarılı olursa stresin fiziksel belirtileri ortadan kalkmaktadır. Fakat stres etkenleri ortadan kalkmaz ve etkisini sürdürürse tükenme aşamasına girilir. Bu aşamada direnç yok olduğu için beden, her türlü psikolojik ve fizyolojik hastalığa açık bir

duruma gelir. Selye'ye (1974) göre, stresin olağandışı sürelerde devam etmesi, bedende sistematik yıpranmalara yol açmaktadır. Eğer beden savunması streslere karşı koyabiliyorsa genel uyum belirtisi iyi çalışıyor demektir.

Motowidlo, Packard ve Manning'e (1986) göre, stresli olayların sıklığı işyeri koşulları ve bireyin kişiliğinin etkileşimiyle ilgilidir. Stresli olaylar bazı iş ortamlarında diğerlerine göre daha fazlayken, bazı insanlar tarafından diğerlerine kıyasla daha yoğun yaşanır. Bazı mesleklerin de yoğun strese yol açma olasılığı diğerlerinden daha fazladır. İşin stresli olması işin yapılış şekli ya da o işin yapısıyla ilgilidir. Bu durum başka insanların sorumluluğunun doğrudan üstlenildiği hava trafik kontrolörlüğü ya da insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren polis, hemşire, doktor, bankacılık gibi mesleklerde daha fazla görülmektedir.

Öğretmenlerin diğer meslek gruplarından daha stresli oldukları kabul edilmektedir. Öğrencilerin disiplin sorunları, aşırı kalabalık sınıflar, fazla bürokratik iş, yetersiz maaş, terfi etme güçlükleri, müdür ve idarecilerin desteğinin olmaması, bir okuldan başka bir okula isteksiz tayinler, toplumun eleştirileri, destek olmayan veliler (Farber, 1984; Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987), kariyer fırsatlarının azlığı ve uygun olmayan fiziki koşullar (Friedman, 1991) öğretmenlerde strese neden olmaktadır. Ayrıca çalışılan okulun türü ve öğrencilerin bireysel özellikleri (Beck ve Gargiulo, 1983; Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996) öğretmenlerde stres ve tükenmenin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.

Öğretmenlerin çalıştıkları çocukların yaşının da stres ve tükenmişlik üzerinde etkili bir değişken olduğu belirtilmektedir. Dördüncü ve sekizinci sınıf düzeyindeki çocuklarla çalışan öğretmenlerin, dördüncü sınıftan daha küçük sınıflarda çalışan öğretmenlerden biraz daha fazla duygusal tükenme içinde oldukları belirtilmektedir (Gold, 1985). İlkokul öğretmenleri de çocuklarla daha yakın ilişkiler kurmaları ve çocukların yaşlarının küçük olması nedeniyle daha az öğretmen-öğrenci çatışması yaşamaktadırlar (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987).

Özel eğitim alan özürü çocuklarla çalışan öğretmenlerin diğer öğretmenlerden daha farklı görevleri bulunmaktadır. Özürü çocuklarla çalışmak farklı öğrenme ve öğretme yöntemleri kullanmayı ve öğrencilerle birebir

çalışmayı gerektirmektedir. Ancak öğrencilerin düşük yeteneği nedeniyle öğretmenler en az düzeyde ve uzun zaman içinde öğrenci başarı sürecini gözlemlemektedirler. Bu durum kolayca stres ve sonuçta tükenmeyi getirebilmektedir (Beck ve Gargiulo, 1983). Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından yapılan bir araştırmada özel eğitim öğretmenleri ile ilkökul öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığı, ancak ilkökul öğretmenlerinin kişisel başarı puanlarının özel eğitim öğretmenlerinden daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Aslan (1995), Torun (1995), Sucuoğlu ve Kuloğlu'nun (1996) çalışmaları dışında öğretmenlerin stres ya da tükenmişlik düzeylerine ilişkin çalışmalara rastlanmamıştır. Oysaki farklı özellikteki okullarda, farklı konularda çalışan öğretmenlerin ya da öğrencilerin stres ve tükenmişlik düzeyinin ve bunları ortaya çıkaran kaynakların belirlenmesi temel eğitim sisteminin niteliği açısından büyük önem taşımaktadır.

Öğretmenlerde stresle ilişkili başlıca belirtiler, fizyolojik düzeyde (baş ağrısı, ülser, migren), psikolojik düzeyde (depresyon, kaygı, uykusuzluk, yorgunluk), davranışsal düzeyde (sigara ve alkol kullanma, sağlıksız beslenme alışkanlıkları, işe devamsızlık, iş performansında gerileme) görülmektedir (Friedman, 1991; Guglielmi ve Tatrow, 1998; Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987). Bu durum öğretmenlerin iş performansında azalma, dikkat sorunları sonucu hatalarda artış, anlayış ve hoşgörüde azalma, bireylerarası ilişkilerde çatışmalar, duyarsızlık, suçluluk, hastalanma sıklığında artış ve erken emeklilik şeklinde ortaya çıkmaktadır (Friedman, 1991; Motowidlo, Packard ve Manning, 1986).

### **Öğretmenlerin Stres Kaynakları**

Stresle ilgili araştırmalar iki boyutta gerçekleşmektedir. Birincisi kişilik boyutuyla ilgili bireysel özelliklerdir. Bunlar; sinirlilik, A tipi kişilik, başa çıkma kaynakları, algılama, yaş, cinsiyet ve genetik özellikler gibi değişkenlerdir. Genç öğretmenler daha fazla duygusal tükenme içinde olduklarını belirtmektedirler. Öğrencilere karşı olumsuz tutumlar da daha çok erkek ve ortaöğrenim öğretmenlerinde görülmektedir. (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987). İkincisi fazla iş yükü, bireylerarası ilişkiler, karar verme sürecine katılamama, örgüt iklimi, fiziki koşullar, işyerindeki sosyal ve uzmanlık desteği

gibi örgütsel değişkenlerle ilgili örgütsel boyuttur (Friedman, 1991).

Fazla iş yükü, bir işin yapılması için bireyin yeteneğini ya da zaman sınırını geçtiğinde ve iş gereklerinin aşırı olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu alandaki araştırmalarda iş yükü, niceliksel ve niteliksel yönden incelenmiştir (Greenberg ve Baron, 1997). Yapılacak pek çok işin olması ya da verilen yetersiz zamanda bir işi tamamlamaya çalışmak niceliksel fazla iş yüküdür. Bu durumda bireylerin aşırı çalışması ve zamana karşı yarışması söz konusudur. Niteliksel fazla iş yükü ise, bireylerin işlerini tamamlamak için gerekli beceriden kendilerini yoksun hissetmeleri durumunda ortaya çıkar (Greenberg ve Baron, 1997; Tosi, Rizzo ve Carroll, 1986). Her iki durum da birey için yüksek düzeyde strese neden olmaktadır. Fazla iş yükü sonucunda bireylerde uykusuzluk, sinirlilik, dikkatsizlik sonucu hatalarda artış ve kararsızlık görülebilmektedir (Ivancevich ve Matteson, 1990).

Sosyal destek, sosyal ilişkilerden kazanılmış yardımlardır. Anlamlı sosyal ilişkiler, bireylerin stresle başa çıkma ve başarılı iş yapmalarına yardımcı olur (Kreitner ve Kinicki, 1989). Destekleyici sosyal ilişkiler içinde olan bireyler, stresli durumlarda başkalarından yardım alabilmektedirler. Diğer yandan, destekleyici sosyal ilişkilerden yoksun bireyler stres etkilerine karşı daha dayanıksızdırlar. Ailedeki ve işteki ilişkilerden sağlanan yüksek düzeyde sosyal desteğin bireylerin fiziksel ve zihinsel sağlığı üzerinde olumlu etkileri bulunmaktadır (Winnubst, 1984). Araştırmacılar, destekleyici sosyal desteğin öğretmenlerin stresini önlemede yararlı stratejiler sağladığını belirtmektedirler. (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987). Zabel ve Zabel (1982), müdürlerden, meslektaşlardan ve aileden büyük destek alan özel eğitim öğretmenlerinin daha az stres belirtileri gösterdiklerini belirtmektedirler.

Rol çatışması ve rol belirsizliği de stres yaratmaktadır (French ve Caplan, 1973). Rol, bir örgütte belirli bir durumda bireyden beklenen davranış biçimleridir (Ivancevich ve Matteson, 1990, s.271). Günümüzde bireyler, hem örgütte hem de toplum içinde anne, baba, kulüp başkanı, grup lideri gibi birçok farklı rolleri üstlenmiş durumdadırlar. Bu rollerin her biri, söz konusu rol yükümlüsüne yönelik farklı rol beklentilerinin ve taleplerinin karşılanması

gerekli görmektedir. Örneğin, eğitim kurumunda yer alan herhangi bir öğretmen için muhtemel rol beklentileri; okulun ya da işin beklentileri, diğer öğretmenlerin beklentileri, öğrencilerin beklentileri, velilerin beklentileri ve rol yükümlüsünün beklentileridir. Bu farklı beklenti ve taleplerin birbiriyle uyuşmadığı ya da ters yönde geliştiği durumlarda bireyin karar verme mekanizmasında bazı aksaklıkların ortaya çıkması ve bunun sonucunda da uygun davranışı gerçekleştirememesi rol çatışması olarak adlandırılmaktadır. Rol çatışması içinde olan bireylerin işlerinden aldığı tatmin çok az olmakta diğer yandan örgüt içinde yöneticilerin karışık sonuçlar doğuran kararlar alması da bu tatminsizliği artırmaktadır (Stora, 1992).

Rol belirsizliği, işle ilgili yükümlülüklerden bireyin yeterli bilgilendirilmemesi ve belirlenmiş görev beklentilerinin anlaşılmasında duruma ortaya çıkmaktadır. Bazı bireyler tecrübelerine dayanarak belirsizliğini yenmekte, bazıları ise, belirsizliği çok rahatsız edici bularak kendilerinde stres yaratmaktadır. Rol belirsizliği sonucu birey işe yaramazlık duygusuna kapılarak moralini düşürebilir ve işini bırakmaya niyet edebilmektedir (French ve Caplan, 1973).

Pek çok okulda bürokratik yapıdan dolayı öğretmenler, okulla ve çevresiyle ilgili kararlarda çok az yetkiye sahip olmaktadır (Skrtic, 1991). Bireyin örgütte, yapılan işle ilgili kararların alınmasına katılma fırsatının olmaması onlar için önemli bir stres etkeni olarak ortaya çıkmaktadır. French ve Caplan'a (1973) göre, karar verme sürecine katılmanın olmayışıyla ortaya çıkan stres etkenleri, bireylerin verimliliği üzerinde olumsuz etki yapmaktadır. Özellikle bireyin kendisini ilgilendiren kararlarda bireyin fikrinin hiç sorulmaması ve sadece sonuçların bildirilmesi de bireyin örgüte olan güvenini azaltır. Örgütteki değişikliklerin nedenine ilişkin bilgiden yoksun kalmak, bireylerin kendi kişiliklerinin dikkate alınmadığını hissettirerek, onların morallerinin ve kontrol duygularının sarsılmasına neden olmaktadır (Şahin, 1994).

### **Stresin Bireysel Sonuçları**

Stres sonucu bireyde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal belirtiler ortaya çıkmaktadır. Pek çok araştırma, stresin insan sağlığı üzerinde etkisi olduğunu göstermiştir. Pek çok hastalık ile stres arasında ilişki bulunduğu da günümüzde artık genel

kabul görmüştür. Yoğun ve uzun süreli stresin getirdiği tükenme ile beden direncinin düştüğü ve hastalıkların etkisini artırdığı görülmektedir (Luthans, 1995).

Birey strese uyum sağlayamadığı zaman uyum hastalıkları ortaya çıkmaktadır. Bunlar; ishal, kabızlık, kusma ve ülser gibi sindirim sistemi hastalıkları, zayıflık ya da şişmanlık gibi metabolizma hastalıkları, yüksek tansiyon, kalp hastalıkları ve migren gibi dolaşım sistemi hastalıkları, sedef, ekzama, kurdeşen ve kaşıntı gibi deri hastalıkları, şeker hastalığı, kanser, alerjiler ve cinsel yetersizliklerdir (Eckles, 1987; Siwolop, Rhein ve Weber, 1988). Kızgınlık, sinirlilik, kaygı, depresyon, gerilim ve sıkıntı gibi psikolojik sorunların yanında sigara içme, alkol ve uyuşturucu kullanma, fazla ya da az yeme, saldırganlık ve kaza eğilimi gibi davranışsal belirtiler de görülebilmektedir (Luthans, 1995).

### **Stresin Örgütsel Sonuçları**

Stres, bireyin performansı üzerinde olumlu ve olumsuz birtakım etkiler göstermektedir. Stres düzeyinin düşük ya da yüksek olduğu durumlarda bireyin performansı çok düşük olmakta, uygun stres düzeyinde ise, yüksek motivasyon, yüksek enerji, keskin algılama ve sakinlik gibi etkileriyle bireyin performansını olumlu yönde etkileyerek, bireyin sorunları çözmesinde ve yaratıcı çalışmalarında uyarıcı rol oynamaktadır (Steers, 1991, s.565).

Araştırmalara göre, yüksek düzeyde stres, bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Kelloway, Barling ve Shah, 1993; Sullivan ve Bhagat, 1992). 370 kişi üzerinde yapılan bir araştırmada Sullivan ve Bhagat (1992), rol çatışması ve rol belirsizliğinin, iş doyumunu ve fiziksel sağlık üzerinde doğrudan etki gösterdiğini belirtmişlerdir. İş doyumsuzluğu bu tür etkilerinin yanı sıra bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığını da etkilemektedir.

Devamsızlık, saldırganlık, işten bıkkınlık, karar verme güçlüğü ve yabancılaşma görülebilmektedir. Birey doyum kaynakları ya da seçenekleri aramaya çalışabilir ve bu çaba ile işinden ayrılabilir (Luthans, 1995). Scott ve Taylor (1985), iş doyumunu ile işe devamsızlık arasında anlamlı bir ilişki bulmuşlardır. İş doyumunu yüksekse devamsızlık düşük olma eğiliminde, iş doyumunu düşükse devamsızlık yüksek olma eğilimindedir.

### **Stresle Başa Çıkma Teknikleri**

Sağlıklı yaşamak için stresi olmayan bir yaşam dilemek, stresin yol açtığı zararlardan ve olası tehlikelerden uzak durmak oldukça güçtür. Çünkü hem stres kaynağı pek çok şey yaşamın içinde vardır hem de stres kaynaklarının bir bölümü başarı için gerekli olan dinamizmin ve gelişmenin kaynağıdır.

Başta çıkma, stres kaynaklarının yönetimidir (Kreitner ve Kinicki, 1989). Bireyde keskin algılama, sakinlik, yüksek güdülenme ve serin kanlılık etkileriyle bireysel ve örgütsel açılardan yüksek performans sağlayan stres yönetimine ilişkin temelde iki strateji söz konusudur. Bunlar; bireysel ve örgütsel stratejilerdir.

Bireylerin karşılaştıkları stres düzeylerini uygun noktaya getirmelerine yardım eden pek çok teknik vardır. Fiziksel hareketler, meditasyon, biyolojik geri besleme, zaman yönetimi, çatışma yönetimi, düzenli uyku ve dengeli beslenme başlıca bireysel başta çıkma teknikleridir. Karar verme sürecine katılma, rollerin açıkça belirtilmesi, sosyal destek sağlanması ve etkili iletişim sağlanması başlıca örgütsel başta çıkma teknikleridir.

Fiziksel hareketler, stresin etkilerini azaltan önemli bir stres yönetim tekniğidir. Bedenin psikolojik ve fizyolojik hastalıklarına karşı doğal bir savunma mekanizmasıdır. Kas hareketleri bedenin ter ve toksitleri atmasını sağlamaktadır. İç organlarının dayanıklılığını da artırarak psikosomatik hastalıklara karşı bireyin direncini artırmaktadır (Allen, 1983).

Meditasyon, sistematik gevşemenin en eski biçimidir (Allen, 1983). Beş duyu organını bir süre için düşünce dünyasından ayırarak, anlamı olmayan fakat kulağa hoş gelen bir kelimenin tekrarlanması ile bireyin kas ve zihin gevşemesini içeren bir tekniktir (Ivancevich ve Matteson, 1990). Meditasyonun en belirgin yararı, stres kaynaklarına karşı bireyin başta çıkma yeteneğini artırmasıdır. Bu teknikle ilgili araştırmalarda, tekniği uygulayanların, çok kısa bir zaman diliminde uyku ile sağlanacak dinlenmeden daha fazla enerjiyi elde ettikleri belirlenmiştir (McLean, 1979; Roth, 1997). Stres yönetiminde meditasyonun birincil amacı, psikofiziksel stres kaynaklarını azaltmaktır. İkincisi, meditasyon bireyde varolan duyguların ve düşüncelerin açıklığını ve dikkat becerisini artırır (Allen, 1983; Atkinson, 1994).

Biyolojik geri besleme, insanın normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile farkında olduğu ve bir eğitim programı içinde otonom faaliyetleri (vücut sıcaklığı, ter bezi vb.) istenilen yönde düzenlemeyi öğrendiği bir yöntemdir (Allen, 1983). Biyolojik geri besleme tekniği düşünceler, duygular ve beden arasındaki ilişkiyi somut bir biçimde ortaya koyar. Böylece zihnden kendisine sıkıntı veren bir düşünce geçiren birey, bedenin sıcaklığı düştüğünden, kas gerimi ve ter bezi faaliyeti arttırdığından, anında ses ve ışık sinyalleriyle haberdar olur. Bu yöntemle birey kendisine yansıtılan bedensel faaliyetlerini kontrol etmek ve bunları kendi isteği doğrultusunda kullanmak alışkanlığı kazanır. Böylece bedenin sıcaklığını yükseltir, ter bezi faaliyetini azaltır ve kas gerimini düşürerek, gevşeme için ne yapması gerektiğini öğrenmiş olur. Biyolojik geri besleme, tedaviden çok eğitim niteliği taşımaktadır. Stres içinde olan bireyi sakinleştirmek için başarılı bir tekniktir. Çünkü biyolojik geri besleme yapmak için kullanılan araçlar, biyolojik sinyalleri anında geri besleme ile sağlamaktadır. Denetim diğer tekniklere oranla daha güçlüdür. Bununla beraber, bireyin bedeni ile ilgili süreçler üzerinde deneyim kazanma yeteneğini artıran bir üstünlük duygusu oluşturmaktadır. Bu da birey için bir ödül niteliği taşımaktadır (Allen, 1983).

Zaman yönetimi genellikle stresle başta çıkmak için önerilen bir yöntemdir. Eğer kişi işiyle ilgili zamanını iyi yönetirse, günlük baskılardan kendisini kurtarabilmektedir. Zaman yönetiminde en çok bilinen yaklaşım, her sabah o gün yapılacakların listesinin oluşturulmasıdır. Bu liste üç bölüme ayrılabilir; yapılması zorunlu işler, yapılması gereken önemli işler ve başkasına devredilebilen ya da ertelenebilen isteğe bağlı işlerdir. Bu strateji her gün önemli işlerin yapılmasına yardım eder ve daha az önemli işleri başkalarına devrederek iş yükünü azaltır (Moorhead ve Griffin, 1989).

Birey stres kaynaklarına karşı dayanıklılığını gösterebilse de, okuldan kaynaklanan stres kaynaklarını kendi kendine ortadan kaldıramayabilir. Bu nedenle okullar da stresle başta çıkmada önemli yer tutmaktadır. Böylece, stresle başta çıkmada okul merkezli bir kontrol şeklinde de gerçekleştirilerek, okul içindeki öğretmenlerin istekleriyle okul ortamının gerekleri arasındaki uyum artırılabilir.

Okullar, öğretmenlerde varolan yüksek düzeydeki stresi azaltmak için, kendi iç yapılarında, yöntemlerinde ya da işin gereklerinde yapılan değişiklikleri benimseyebilir ya da stres yönetimi ile ilgili hizmetiçi eğitimler düzenleyebilir

Karar verme sürecine katılımı artırma, bireylerin iş üzerinde kontrol duygusunu artıracaktır. Katılımı artırma, karar verme sürecindeki merkezileşmeyi ortadan kaldırarak iş performansı sorumluluğunu diğerlerine de dağıtmaktadır (Tosi, Rizzo ve Carroll, 1986). Sonuç olarak katılım, bireyin işe olan bağlılığını artırmaktadır ve buna bağlı olarak da rol çatışmasını ve belirsizliğini ortadan kaldırarak stresi azaltmaktadır (Steers, 1991).

Okul, her işten ne beklediğini, işlerin içeriğinin ve gerektirdiği sorumlulukların neler olduğunu açıkça ve tam olarak belirtmelidir. Böylece okul, öğretmenlerin çatışan istekleri, ne yapacağını bilmediği durumlarla ya da yanlış anlamalarla karşılaşmayabilir. Belirli bir örgütsel rol açıklama statejisi, bir rolü yerine getiren birey için diğerlerinin kendisinden ne beklediğini belirleyen bir liste ile gerçekleşebilir. Bu liste, bireyin kendi beklentileri ile karşılaştırılır ve herhangi bir farklılık açık olarak tartışılır ve çatışma çözümlenmeye çalışılır. Örgüt ayrıca, bir işin gerektirdiği rollerin birbiriyle ya da bireylerden beklenen davranışların onların değer

yargılarıyla çelişip çelişmediğini inceleyerek düzeltici önlemler alabilir (Luthans, 1995).

Araştırmacılar, destekleyici sosyal desteğin öğretmenlerin stresini önlemede yararlı stratejiler sağladığını belirtmektedirler. (Russell, Altmaier ve Van Velzen, 1987; Zabel ve Zabel, 1982). Destekler aileden, meslektaşlardan ve müdürlerden gelebilir. Birbirlerinin sorunlarını paylaşma, iş ortamının dışında meslektaşlarla görüşme, birlikte eğlencelere katılma, spor yapma ya da hobilerle uğraşma yüksek düzeydeki stresi önleyerek grubun birlik duygusunu artırmaktadır (Luthans, 1995).

### **Sonuç ve Öneriler**

Genel olarak gelişmiş ülkeler kalkınma çabalarında nitelik ve nicelik olarak gelişmiş insan kaynaklarını kullanmaktadırlar. Ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarını yetiştirmek ise öğretmenlerin sorumluluğundadır. Özellikle ülkemizde öğretmenlerin yasaların belirlediğinden fazla öğrenci ile ilgilenmek zorunda kalmaları, maaşlarının düşük olması, öğretmen atamalarının plansız olduğu (Çankaya, 1992) düşünülürse, öğretmenlerde stresin sık sık ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Öğretmenlerde stres sorununun ve bunun eğitime yansımalarının incelenmesi, öğretmenler açısından olduğu kadar öğrencilerin ve eğitimin niteliğinin artırılması açısından da yararlı olacaktır.

### **Kaynakça**

- Allen, R.J. (1983). Human stress: Its nature and control. NY: Macmillan.
- Aslan, M. (1995). Öğretmenlerin örgütsel stres kaynakları. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Atkinson, J.M. (1994). Coping with stress at work. London: Harper Collins.
- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E. & Hilgard, E.R. (1987). Introduction to psychology. (9th ed.). NY: Hartcourt Brace Javanovich.
- Beck, C.L. & Gargiulo, R.M. (1983, January-February). Burnout in teachers of retarded and nonretarded children. *Journal of Educational Research*. 76 (3), 169-173.
- Çankaya, F.Y. (1992). Öğretmenlerin sıkıntıları. *Çağdaş Eğitim*. 17 (174), 9-12.
- Eckles, R.W. (1987). Stress-making friends with the enemy. *Business Horizons*. 30 (2), 74-78.
- Farber, B.A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *Journal of Educational Research*. 77 (6), 325-331.
- Flanagan, C. (1994). A level psychology. London: Letts Educational.
- French, J.R.P. & Caplan, R.D. (1973). Organizational stress and individual strain. In: A.J. Marrow (ed.). *The failure of success*. NY: AMACOM.
- Friedman, I.A. (1991, July-August). High- and low-burnout schools: School culture aspects of teacher burnout. *Journal of Educational Research*. 84 (6), 325-333.
- Gold, Y. (1985). The relationship of six personal and life history variables for a to standing on three dimensions of the Maslach Burnout Inventory in a sample of elementary and junior high school teachers. *Educational and Psychological Measurement*. 45, 377-387.
- Goldberger, L. & Breznitz, S. (1982, Eds.). *Handbook of stress*. NY: The Free Press.
- Greenberg, J. & Baron, R.A. (1997). *Behavior in organizations*. (6th ed.). NJ: Prentice Hall.
- Guglielmi, R.S. & Tatrow K. (1998, Spring). Occupational stress, burnout, and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of Educational Research*. 68 (1), 61-99.
- Ivancevich, J.M. & Matteson, M.T. (1990). *Organizational behavior and management*. (2nd ed.). MA: Irwin.
- Kelloway, E.K., Barling, J. & Shah, A. (1993). Industrial relations stress and job satisfaction: Concurrent effect and meditation. *Journal of Organizational Behavior*. 14, 447-457.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1989). *Organizational behavior*. Homewood, IL. Irwin.
- Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. (7th ed.). NY: McGraw Hill.
- McLean, A.A. (1979). *Work stress*. MA: Addison-Wesley.
- Moorhead, G. & Griffin, R.W. *Organizational behavior*. (2nd ed.). MA: Houghton Mifflin
- Motowidlo, S.J., Packard, J.S. & Manning M.R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*. 7 (4), 618-629.
- Roth, R. (1997). Maharashi Mahesh Yogi'nin transandantal meditasyon tekniği. Çev: D. Yılmaz. İstanbul: Sistem.

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.

Scott, K.D. & Taylor, G.S. (1985, September). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 599-612.

Selye, H.(1974). *Stress without distress*.NY: J.B.Lippincott.

Siwolop, S., Rhein, R.,Jr. & Weber, J. (1988, April 18). The crippling ills that stress can trigger. *Business Week*. 55-56.

Skrtic T.M. (1991). *Behind special education: A critical analysis of professional culture and school organization*. Denver: Love Publishing.

Sucuoğlu, B. & Kuloğlu N. (1996). Özürlü çocuklarla çalışan öğretmenlerde tükenmişliğin değerlendirilmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*. 10 (36), 44-60.

Sullivan, S.E. & Bhagat, R.S. (1992) Organizational stress, job satisfaction and job performance: Where do we go from here?. *Journal of Management*. 18 (2), 353-374.

Steers, R.M. (1991). *Introduction to organizational behavior*. (4<sup>th</sup> ed.). NY. Harper Collins.

Stora, J.B. (1992). *Stres*. Çev: A. Kalın. İstanbul: İletişim.

Şahin, N.H. (1994). *Stresle başa çıkma: Olumlu bir yaklaşım*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.

Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Tosi, H.L., Rizzo, J.R. & Carroll, S.J. (1986). *Managing organizational behavior*. MA: Ballinger.

Winnubst, J.A.M. (1984). Stress in organizations. In: Drenht, P.J.D., Willems, P.J. and de Wolf. (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology*. NY: John Wiley and Sons, Ltd.

Zabel, R.H. & Zabel, M.K. (1982). Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*. 49, 261-263.