



Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Stress Sources and Coping Strategies of Assistant Principals in Boarding Schools

DOI: 10.38155/ksbd.1486642

Araştırma Makalesi /
Research Article

Makale Geliş Tarihi /
Article Arrival Date
19/05/2024

Makale Kabul Tarihi /
Article Accepted Date
24/10/2024

Makale Yayın Tarihi /
Article Publication Date
31/12/2024

KARADENİZ SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ

Osman BAYRAM
Milli Eğitim Bakanlığı
Görece Şehit Teğmen Furkan Yayla
İmam Hatip Lisesi
bayramto2882g@hotmail.com
ORCID: 0009-0005-6411-5055

Dr. Öğr. Üyesi, Melike GÜNBEY
Giresun Üniversitesi
Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
melike.gunbey@giresun.edu.tr
ORCID: 0000-0003-0402-5611

Öz

Bu araştırmanın amacı okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemektir. Nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni ile yürütülen bu araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de bir ilde pansiyonlu ortaöğretim okullarında görev yapmakta olan pansiyonlardan sorumlu 13 müdür yardımcısı oluşturmaktadır. Çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt ve maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemleri kullanılarak seçilmiştir. Araştırmanın verileri yarı-yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla elde edilmiş ve içerik analizi ile çözümlenmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar, okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynaklarını; sorumluluk alanlarının geniş olması, ödenek yetersizliği, mesai saatleri dışında çalışma, güvenlik sorunları, öğrencilerde sorumluluk bilincinin olmaması, yönetici, öğretmen ve yardımcı personellerin görev ve sorumluluklara yaklaşımı ve aileye zaman ayıramama olarak ortaya çıkarmıştır. Müdür yardımcılarının stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemler; okulun diğer paydaşları ile iletişim kurma, bilgi paylaşımında bulunma ve pansiyon kaynaklarını ekonomik kullanma şeklinde saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Stres, Müdür Yardımcısı, Örgütsel Stres, Stres Kaynakları, Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Abstract

This study aimed to determine the stress sources of assistant principals responsible for boarding and their coping strategies to deal with stress. It employed a qualitative case study. The study group consisted of 13 assistant principals responsible for boarding at high schools in Türkiye. The participants were selected through criterion and maximum variation sampling. The data were collected utilizing a semi-structured interview form and analyzed by content analysis. The results revealed that the sources of stress were classified as having too much responsibility, insufficient funds, not being able to spend time with family, excessive working hours, security problems of the boarding school students, lack of sense of responsibility among students, and the headprincipals, teachers and the other staff approach to duties and responsibilities. The results also found that the coping strategies are classified as communication with other stakeholders of the school, sharing information and using boarding school resources economically. Based on the results, the responsibilities of assistant principals responsible for boarding should be revised, the economic resources of boarding in schools should be increased, and the responsibilities should be shared with more stakeholders.

Keywords: Stress, Assistant Principal, Organizational Stress, Stress Sources, Coping Strategies

Etik Kurul Beyanı: Çalışmanın etik kurul incelemesi Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler, Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu tarafından yapılmış ve 08.11.2023 tarih “Karar No 10/04” ile çalışma onaylanmıştır.

Giriş

Son yıllarda okulların özerkliği ve hesapverebilirlik konusunda yürütülen politikalar, okul müdürlerinin çalışmalarının yoğunluğunu ve karmaşıklığını artırmıştır (DeMatthews vd., 2020; Pont, 2020; Tan vd., 2020). Söz konusu gelişmeler sonucunda okul müdürlerinden öğretim lideri, insan kaynakları yöneticisi, mali planlamacı, danışman, personel ve ebeveyn arabulucusu, akıl hocası ve koçluk gibi farklı roller sergilemesi beklenmektedir (Wicher, 2017). Rol tanımlarının geniş olması ve her bir rolün farklı sorumluluklar yüklemesi, okul müdürlerinin stres kaynaklarının artmasına ve stres ile başa çıkmada çeşitli yöntemler geliştirmesini gerektirmiştir. Stres; bireyde istenmeyen neticelere yol açan, dışarıdan gelen tehlikeli bir baskı (Graham-Bonnalie, 1972); bireyin çevresinin istekleriyle başa çıkamadığını hissettiğinde yaşamış olduğu olumsuz inanç ve duygular (Aronson vd., 2012) ve verimliliğini olumsuz yönde etkileyen, bireyi yakın duygusal ilişkilerden uzaklaştıran ve en önemlisi bireyin yaşama sevincini ve mutluluğunu azaltan bir olgu (Baltaş & Baltaş, 2021) olarak alanyazında tanımlanmaktadır. Bu bağlamda stresin bireyde sıkıntı, endişe ve kaygı yarattığı ve psikolojik olarak depresyon, yorgunluk, tükenmişlik gibi sorunlara yol açtığı ve okul yönetimi açısından düşünüldüğünde okul müdürlerinde mesleki sorumluluklarından kaynaklı stres yaşayabileceği belirtilebilir.

Örgütsel bağlamda stres, mesleğin getirdiği baskılar, zorluklar ve gerekliliklere yanıt vermede bireyin yeterli birikim ve deneyime sahip olmadığını hissetmesinden kaynaklanmaktadır (Curbow vd., 2000). Aynı ortamda bulunan iş görenler; ortak hedefleri, amaçları, istekleri, heyecanları, inançları, fikirleri ve uymaları gereken kaideleri kanıtlama çabası içinde belirli görevleri ve rolleri yerine getirirken bireysel, sosyal ve örgütsel yönleriyle sürekli örgüt içi etkileşim içinde bulunmakta gerek iş rolleri gerekse örgütsel niteliklere bağlı olarak gerçekleşen örgütsel stres kaynaklarının etkisi altında kalabilmektedir. Günlük yaşamda yaşanan stresin nedenleri, farklı kültür ve geçmişten gelen bireyler için değişebilir. Buna karşın çalışanların örgütte yaşadığı stresin kaynaklarının ortak noktaları bulunduğu söylenebilir. Bu bağlamda zaman baskısı, aşırı iş yükü, sıkı ve yakından denetim, yetki yetersizliği, rol çatışması ve belirsizliği, birey ve örgüt değerleri arasındaki uyumsuzluklar, çeşitli şekilde engellenme, çalışma koşulları ve insan ilişkileri (Aydın, 2008); örgütlerdeki aşırı iş yükü, zorluklar, iş ve örgütün yapısı, örgüt içi ilişkiler (Tutar, 2011); iş yükü fazlalığı, iş monotonluğu, teknolojik gelişme ve yeniliklere ayak uydurmakta zorlanma, iş ortamının yetersiz yapısı, kariyer geliştirme sıkıntıları, bireylerin iş ve sosyal çevresinden

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

kaynaklı sıkıntılar (Güler, 2013) ve iş ile ilgili artan beklentiler (Oplatka, 2017) örgütsel bağlamda gerçekleşen stres kaynakları olarak belirtilmektedir.

Okul müdürlerinin, eğitim öğretimin lideri olmaları, son derece zor ortamlarda değişim ve okul iyileştirme çalışmalarını kararlılıkla uygulamaları ve öğrencileri 21. yüzyıla hazırlayan dinamik liderler olması beklenmektedir (Catano & Stronge, 2006). Dinamik, hızla değişen günümüz dünyasında stresin, okul yöneticilerinin iş yaşamının bir parçası haline geldiği belirtilebilir. Okul müdürlerinin işi karmaşık, zaman alıcı ve genellikle öngörülemez şeklinde nitelendirilmekte (Grissom vd., 2015; Sebastian vd., 2018) ve söz konusu özellikler son yıllarda mesleğe ilişkin stres, tükenmişlik yaşamalarına ve işten ayrılmalarına neden olmaktadır (Yan, 2020). Bir araştırmada zaman yönetimi, üst yöneticiler ve astlarla ilişkiler, bütçe sıkıntısı, çatışmaları çözme, merkez ve yerel eğitim yöneticilerinden gelen zorunlulara uyma gibi çeşitli stres etmenlerinin okul müdürlerinin kendilerini aşırı yorgun hissetmesi ile sonuçlandığı bulunmuştur (Armenta & Reno, 1997).

Okulun paydaşları olan öğretmen, öğrenci, yardımcı personel ve diğer iş görenleri ile okulu önceden belirlenen hedeflere ulaştırma görevini gerçekleştirirken okul müdürlerinin stres yaşadıkları ve fiziksel koşullar, zaman, öğrenci veli ile ilişkiler ve örgütsel ilişkilerden kaynaklanan (Elomaa vd., 2023) stresin yalnızca iş yerinde sınırlı kalmayıp aile, sağlık ve sosyal yaşamlarını da olumsuz etkilediği belirtilebilir. Dolayısıyla okul müdürlerinin stresle başa çıkmak için çeşitli yöntemler geliştirmeleri gerekebilir. Mahfouz (2020) okul müdürlerinin yaşadıkları stresin sonucu gerçekleşebilecek fizyolojik, bilişsel ve davranışsal tepkilere yönelik didaktik yöntemi işe koşmayı; güçlü duyguları belirlemek ve yönetmek için yansıma tekniği ile dikkatli farkındalık pratiği geliştirmeyi stresle başa çıkmada uygulanabilecek yöntemler olarak önermektedir.

Okul müdürlerinin yaşadıkları stresin kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin çalışmaların görece fazla olmasına karşın okul müdür yardımcılarında ilişkin çalışmaların az olduğu saptanmıştır. Bu araştırmanın amacı okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemlerini araştırmaktır. Bu ana amaç doğrultusunda aşağıdaki alt amaç soruları belirlenmiştir:

1. Okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynakları nelerdir?
2. Okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stresle başa çıkma yöntemleri nelerdir?

Yöntem

Bu araştırmanın amacı okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynaklarını ve stresle baş etmede kullandıkları yöntemleri belirlemektir. Bu amaçla bu araştırma nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması deseni ile yürütülmüştür. Creswell (2016) durum çalışmasını, araştırmacının belli durumlar hakkında çoklu bilgi kaynakları kullanarak ayrıntılı ve derinlemesine bilgi topladığı ve bir durum betimlemesi ya da temaları ortaya koyduğu nitel bir yaklaşım olarak tanımlamıştır. Ayrıca bireylerin nasıl tepki verdiklerini ve davranışlarını nasıl değiştirdiklerini etkileyen belirli bir olay hakkında zengin veri ve bilgi toplamanın amaçlandığı çalışmalarda durum çalışmasının kullanılması gerektiği belirtilmektedir (Chua vd., 2020). Bu bağlamda okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres ve stresle nasıl başa çıktığına ilişkin durumu ortaya koymak için durum çalışması deseni benimsenmiş ve derinlemesine bilgi toplamak amacıyla farklı okul türlerinde görev yapmakta olan müdür yardımcıları ile yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubunu Türkiye’de bir ilde ortaöğretime bağlı okulların pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcıları oluşturmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme ve maksimum çeşitlilik örnekleme kullanılarak seçilen 13 müdür yardımcısı araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Amaçlı örnekleme yöntemi, araştırılan durumun oluşması en muhtemel grupları, kişileri ve ortamları bulmayı hedeflemekte ve böylece seçilen durumlardaki anlamlar, fikirler ve çeşitlilikleri derinlemesine incelemektedir (Patton, 2015). Bu çalışmada çalışma grubunu oluşturan müdür yardımcılarının görev yaptıkları okulda en az bir yıl okul pansiyonundan sorumlu müdür yardımcısı olarak çalışması ölçüt olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada görüşmelerin gerçekleştiği ilin farklı ilçelerinde ortaöğretim düzeyindeki farklı okul türlerinde görev yapan okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcıları ile görüşmeler yapılmış; katılımcıların seçiminde farklı cinsiyetlerin temsiliyeti maksimum çeşitliliği sağlamıştır. Katılımcıları tanımlamak için kodlar kullanılmıştır (K1, K2, ...). Tablo 1, araştırmanın çalışma grubuna yönelik demografik bilgileri göstermektedir.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Demografik Bilgileri

Katılımcı	Cinsiyeti	Okul Türü	Branş	Kıdem	Müdür Yrd. Süresi
K1	E	Fen Lisesi	Türk Dili ve Edebiyatı	22	2
K2	E	Anadolu İmam Hatip Lisesi	Tarih	10	2
K3	E	Anadolu İmam Hatip Lisesi	Meslek Dersi	8	5
K4	E	Mesleki ve	Din Kültürü ve Ahlak	10	2

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Kod	Cinsiyet	Okul	Bölüm	Soru Sayısı	Sonuç
K5	K	Teknik Anadolu Lisesi	Bilgisi		
K5	K	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	Kimya	26	6
K6	E	Çok Programlı Anadolu Lisesi	Psikolojik Danışma ve Rehberlik	11	2
K7	K	Anadolu Lisesi	Türk Dili ve Edebiyatı	23	6
K8	K	Çok Programlı Anadolu Lisesi	Tarih	9	1
K9	E	Anadolu Lisesi	Tarih	18	6
K10	K	Anadolu Lisesi	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	8	6
K11	E	Fen Lisesi	Tarih	21	8
K12	E	Fen Lisesi	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	20	2
K13	E	Çok Programlı Anadolu Lisesi	Coğrafya	17	5

Tablo 1'e göre görüşme yapılan müdür yardımcılarının Fen Lisesi, Anadolu İmam Hatip Lisesi (AİHL), Çok Programlı Anadolu Lisesi (ÇPAL), Mesleki Teknik Anadolu Lisesi (MTAL) ve Anadolu Lisesi'nde görev yaptıkları görülmektedir. 9 erkek ve 4 kadından oluşan katılımcıların görev yaptıkları okullarda pansiyonlardan sorumlu müdür yardımcısı olarak yöneticilik süresinin 2-8 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu araştırmacılar tarafından ilgili alanyazının taranması ardından hazırlanmış ve taslak form eğitim yönetimi alanında iki uzmanının görüşlerine sunulmuştur. Uzman görüşlerinden sonra 8 soru ve 16 sonda sorusundan oluşan görüşme sorularının sayısı azaltılmış; 6 soru ve 12 sonda sorusundan oluşan veri toplama aracının son hali oluşturulmuştur. Okul pansiyonlarından sorumlu iki müdür yardımcı ile pilot görüşmeler gerçekleştirilmiş ve sorularının anlaşılır olduğu belirlenmiştir. Pilot uygulamanın ardından araştırmada kullanılan veriler ses kayıt cihazı kullanılarak asıl katılımcılardan elde edilmiştir. Görüşmeler, katılımcıların belirlediği ortamlarda düşüncelerini istedikleri gibi ifade etmeleri için gerekli ortam sağlanarak gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde katılımcılara isimlerinin gizli kalacağı ve her katılımcı için kodlama yapılacağı ifade edilmiştir. Görüşmeler ortalama 30-45 dakika arasında sürmüştür.

Verilerin Analizi

Bu araştırmadan elde edilen verileri çözümlemek için içerik analizi tekniği kullanılmıştır. Nitel içerik analizi çözümlenmelerinde metnin içerisinde önemli olarak görülen koddan bazı kategoriler oluşturulmakta ve sosyal gerçekliğin çoklu tanımlamalarıyla betimlemeler yapılmaktadır (Creswell, 2016). Verilerin analiz sürecinde öncelikle ses kayıtları

yazıya dökülmüştür. Yazım işlemi tamamlandıktan sonra oluşturulan metinler okunmuş ve katılımcıların her biriyle yapılan görüşmelerdeki sorulara verilen cevaplar bir araya getirilmiştir. Daha sonra ham verileri ortaya çıkan araştırmanın metinleri tekrar tekrar okunmuş kodlar, kategoriler ve temalar belirlenmiştir.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik ve güvenilirlik kavramlarının yerine iç geçerlik için inanırlık; güvenilirlik yerine tutarlılık; ve dış geçerlik yerine aktarılabirlik kavramları kullanılmaktadır. Merriam (2009) inanırlığı bulguların gerçeklikle olan uyumu olarak ifade etmekte; Lincon ve Guba (1985) katılımcıların ifadelerinin, araştırmacı tarafından tekrar kurularak yansıtılırken aynı şekilde temsil edilmesi olarak tanımlamıştır. Patton (2015) sistematik ve detaylı saha çalışması ile yüksek kalitede veri sağlanmasının, inanırlığın sağlanması için dikkat edilmesi gereken hususlardan ilki olduğunu belirterek örneklem seçiminin araştırılan konuyla uygun olmasının önemli olduğunu ve amaçlı örneklem seçimine dikkat çekmiştir. Uzman görüşüne başvurulması, araştırmacının başvurduğu bir diğer stratejidir. Araştırmacılar çalışma grubunun oluşturulması, veri toplama araçlarının hazırlanması, verilerin analizi ve yorumlarla ilgi tüm süreçlerde eğitim yönetiminde alanında uzman iki akademisyenlerin görüşlerine başvurmuş ve çalışma grubunun çeşitliliğini sağlamak için beş farklı okul türünde çalışan okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarını ile görüşme yapmıştır. İnanırlığı sağlamak için analiz bulgularını destekleyen katılımcıların görüşlerine yer verilmiştir.

Bulgular

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynaklarına İlişkin Görüşlerinden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı olan okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynaklarına ilişkin elde edilen bulgulardan ortaya çıkan tema, kategori ve kodlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Tablo 2: Müdür Yardımcılarının Stres Kaynaklarına İlişkin Tema, Kategori ve Kodlar

Tema	Kategori	Kodlar
İş ile ilgili stres kaynakları	Öğrenci işlerinin yönetimi	Güvenlik sorunları (K1, K3, K4, K7, K13).
		Hastalık sorunları (K1, K4, K5, K8).
		Ders çalışmaya yönelik ilgisizlik (K1, K3, K7).
		Sorumluluk bilincinin olmaması (K3, K9, K10, K11, K12)
		Öğrencilerin geçmiş deneyimleri (K2)
Mali kaynakların yönetimi		Ekonomik ortamın belirsizliği (K4, K10, K11, K13)
		Ekonomik kaynakların verimli kullanılmaması (K2)
		Ödeneklerin yetersiz olması (K1, K3, K5, K6, K7, K9, K12,)
		Sorumluluğun tek kişide olması (K8)
Bürokratik işlerin yönetimi		Yazışmaların uzun sürmesi (K1, K3, K7, K11)
		Görevlendirme kaynaklı sorunlar (K2, K9, K12)
		Sorunlara kısa sürede çözüm bulma zorunluluğu (K4)
İşin yapısı		Sorumluluk alanlarının fazla olması (K1, K2, K3, K5, K7, K9, K11, K12, K13)
		Rol fazlası davranışlar gerektirmesi (K2, K8, K10)
		Çalışma saatlerinin belirsiz olması (K3,

K7, K8, K10)

Çevre ile ilgili stres kaynakları (yöneticiler, öğretmenler, yardımcı personel, veliler)	Yöneticiler	Tutum ve davranışlar (K1, K3, K4, K8, K13)
	Öğretmenler	Görev ve sorumluluklara yaklaşım (K5, K7, K8, K10, K12)
	Yardımcı personel	
	Veliler	Şikayetler (K1, K7, K11)

Birey ile ilgili stres kaynakları	Zaman kısıtlılığı	Aileye zaman ayıramama (K1, K3, K4, K5, K11, K12, K13)
		Mesai saatlerinin dışında çalışma (K1, K8, K10)
		Çok iş, az zaman (K2, K5)
	Roller	Rol çatışması (K2, K5, K6, K7, K8)

Okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcıları ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerin çözümlenmesi sonucunda ortaya çıkan bulgularda stres kaynaklarının iş ile ilgili stres kaynakları, çevre ile ilgili stres kaynakları ve birey ile ilgili stres kaynakları olmak üzere üç tema altında toplandığı görülmektedir.

İş ile İlgili Stres Kaynakları

İş ile ilgili stres kaynaklarını oluşturan kategorilerin öğrenci işlerinin yönetimi, mali işlerin yönetimi, bürokratik işlerin yönetimi ve işin yapısı altında toplandığı saptanmıştır.

Öğrenci İşlerinin Yönetimi. Öğrenci işlerinden kaynaklı sorunların güvenlik sorunları, hastalık sorunları, ders çalışmaya yönelik ilgisizlik ve öğrencilerin sorumluluk bilincinin olmaması şeklinde ortaya çıktığı saptanmıştır.

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Güvenlik sorunları. Öğrenci işlerinin yönetiminden kaynaklı yaşanan strese ilişkin en fazla görüş bildirilen stres kaynağı güvenlik sorunudur. Buna ilişkin katılımcıların bazılarının görüşleri şu şekildedir:

...güvenlik görevlisi olmaması nedeniyle güvenlikle ilgili problemin yaşanabilmesi beni endişelendirmektedir (K3); Giriş saati belirlese bile (20 dakikalık yürüme süresi) pansiyonda belletmenin de dersten çıkıp oraya gitmesinden kaynaklı zaman farkı sebebiyle girişleri zamanında kontrol etmesini engelliyor. Güvenlik görevlimiz yok zaten. Gece sadece belletmen öğretmen oluyor. Pansiyon binasının yerleşim yerlerinden biraz uzak ıssız bir alanda olması da işin cabası... (K7).

Hastalık sorunları. Öğrenci işlerinin yönetiminden kaynaklı yaşanan strese ilişkin en fazla görüş bildirilen stres kaynaklarından biri de hastalıktan kaynaklı işlemlere ilişkin sorunlar olarak belirlenmiştir. Bu soruna ilişkin yaşadığı stresi bir katılımcı şu şekilde belirtmektedir:

...Pansiyonda hemşire bulunmaması ani durumlarda pansiyon idaresini zaman zaman zor durumda bırakmış sağlık kurumları aransa dahi ambulansın gecikmeli geldiği durumlar yaşanmıştır. Yine bazı öğrencilerimizde görülen tekrarlanan hastalık durumunda veliye bilgi verilmesine rağmen veli üstüne düşen sorumluluğu yerine getirmeyerek öğrenciyi üst sağlık kurumlarına götürmemiş böylesi durumlarda pansiyon idaresi sıkıntı yaşamıştır (K8).

Ders çalışmaya yönelik ilgisizlik. Öğrencilerin ders çalışmaya yönelik ilgisizliğinin katılımcıların yaşadığı stresin bir diğer kaynağı olduğu saptanmıştır.

Ders çalışmayan öğrencinin diğer öğrencileri olumsuz etkilemeleri (K1); Nitelsiz okul olmamız sebebiyle başarılı ya da ders çalışmayı seven öğrenci sayısını da azalttığından etütler başlı başına bir sorun haline geliyor (K7).

Sorumluluk bilincinin olmaması. Öğrencilerin giriş-çıkış saatleri ile evci iznine gidiş ve dönüş gibi pansiyona özel işlerinin yürütülmesi konularında sorumluluk bilincine sahip olmadıkları katılımcıların bir diğer stres kaynağını oluşturmaktadır.

Mesela öğrenci evci iznine çıkıp ailesinin bilgisi olmadan arkadaşının evinde kalıyor. Biz aileye evci iznine çıktı diye mesaj atmışız fakat veli mesajı dikkate alıp okumamış ya da mesaj okumayı bilmiyor gerekçesiyle beni neden aramadın diye hesap sorabiliyor (K10).

Öğrencilerin geçmiş deneyimleri. Öğrencilerin yetişme tarzı ve içinde yetiştiği toplumun özelliklerinin farklı olması ve bu farklılıklarla birlikte aynı ortamda bulunmalarının yarattığı sorunun stresin kaynaklarından biri olduğuna ilişkin görüş şu şekildedir.

...öğrencilerin istendik davranış örüntüsüne sahip olması kolay bir süreç değildir. Öğrencilerin yetişmiş olduğu çevre benimsediği değerler, toplu yaşam kültürüne sahip olup olmaması, içinde bulunduğu genç neslin dünyaya bakış açısı ve bunun bizim dünyaya bakış açımızla farklılıkları ister istemez bazı problem alanlarının doğmasına neden olabilmektedir (K2).

Mali Kaynakların Yönetimi. Mali kaynakların yönetimi iş kaynaklı stresin bir diğer kategorisi olarak görülmektedir. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen veriler, ekonomik ortamın belirsizliği, ekonomik kaynakların verimli kullanılması, ödenek yetersizliği, sorumluluğun tek kişide toplanmasının mali kaynakların yönetiminde yaşanan stresin kaynakları olduğunu göstermektedir.

Ekonomik ortamın belirsizliği. Ekonomik ortamın belirsiz olması, fahiş fiyat artışı gibi nedenlerle esnafın ihale zarfı almak istemediğini ve bu durumun kendilerinde hem öğrencilere iyi bir ürün, hizmet sunabilme hem de çalıştığı kuruma yeterli olabilme endişesi yarattığını belirtmiştir.

...ihale sürecinde mesela günümüzde yüksek enflasyon sonucu fahiş fiyat artışı sonucunda kimse zarf almak istemiyor önceden böyle değildi esnaf zarf isterdi şimdi ise zarf vermeye ben çıkıyorum sokağa ama bulamıyorum hiçbir esnaf kimse zarf almak istemiyor. Esnafın bazıları pazarlığa oturdu peşin öderseniz alırım diye. Buradaki en önemli problem yüksek enflasyon sonu fahiş fiyat artışı (K13).

Ekonomik kaynakların verimli kullanılması. Okul pansiyonlarının yemek, temizlik gibi hizmetleri içeren maddi kaynak gerektiren bir yer olduğuna ilişkin algı ve bu hizmetlerin eksiksiz karşılanmasına ilişkin üst yönetimin beklentilerinin olması müdür yardımcılarının yaşadığı stres kaynakları olarak saptanmıştır. Bu konuda bir katılımcı şu şekilde görüş belirtmiştir.

Okul pansiyonları temelinde yemek, temizlik vb. hizmetleri içeren ve maddi bir kaynak gerektiren bir kurumdur. Biz idareciler bu hizmetleri karşılamak için mal ve hizmet alımları yapmak zorundayız. Doğal olarak bizden bu hizmetlerin eksiksiz karşılanmasına dair bir beklenti söz konusudur. Bu beklentiler üzerimizde ister istemez bir stres yaratmaktadır. Çünkü herkes işinde başarılı olmak, başkalarının size karşı duyduğu güveni zedelememek ve bence en önemlisi yaptığı işte başarılı olmak ister (K2).

Ödeneklerin yetersiz olması. Bütçenin sene başında bir defa yapılmasının bütçenin yönetilmesi ve dağıtılması noktasında strese neden olmaktadır. Bir katılımcı bu konuda yaşadığı stresi şu şekilde belirtmiştir.

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Pansiyona malı yılbaşında öğrenci sayısına göre bütçesi hazırlanır ve bu bütçe kapsamında ödenek gönderilmektedir. Mali yılbaşındaki öğrenci sayısını aştığında ödenek artırılmıyor ama düştüğünde ona göre hemen azaltılarak gönderiliyor ödenek. Bu durum ödenek kullanımı konusunda sorun yaratmaktadır (K1).

Sorumluluğun tek kişide olması. Görüşme yapılan müdür yardımcıları, pansiyonlu okulların çoğunda ambar memuru ve müdür başyardımcısının olmaması gibi nedenlerle ambar memuru ve müdür başyardımcısının görevlerini de yapmak zorunda kaldığı kaldığını belirtmiştir.

Pansiyonun mali kaynaklarının yönetimi hususunda müdür başyardımcısı ve ambar memuruyla birlikte çalışmalar yürütülmekteydi. Bu durum işlerimi epeyce kolaylaştırmakta idi (K8).

Bürokratik İşlerin Yönetimi. Görüşme yapılan müdür yardımcıları, pansiyonla ilgili bürokratik işlerde yazışmaların uzun sürmesi, görevlendirmeden kaynaklı sorunlar ve sorunlara kısa sürede çözüm bulma zorunluluğu gibi konularda problemler yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Yazışmaların uzun sürmesi. Katılımcıların bazıları pansiyonun fiziki alt yapısı ve tamirle alakalı yazışmaların uzun sürmesinden dolayı sıkıntı çektiklerini ve bu yazışmaların uzun sürmesinin yaşanan problemleri daha da artırdığını belirtmiştir.

Özellikle pansiyonun fiziki yapısıyla yaşamış olduğum problemlerde yaptığım yazışmalarda zamanında cevap verilmemesi ve problemin aciliyetine binaen hemen müdahale edilmesi gereken yerlerde zaman kaybı neticesinde daha büyük problemlerin çıkma olasılığı beni hem psikolojik hem de örgütsel açıdan zor durumda bırakıyor (K1)

Görevlendirmeden kaynaklı sorunlar. Katılımcılardan bazıları pansiyondan sorumlu müdür yardımcılığının iş yükününün fazla olması nedeniyle kimsenin pansiyondan sorumlu müdür yardımcılığı görevini almak istemediğini, bayan belletici nöbetçi öğretmen bulmada ve yardımcı personel eksikliği konularında sıkıntılar yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Pansiyonda bayan nöbetçi öğretmenler görevlendirmesinde sıkıntı yaşıyoruz. İdareci görevlendirmesi zor hiç kimse pansiyondan sorumlu olmak istemiyor. Çünkü pansiyon ayrı bir dünya gibi olduğundan uğraşmak istemiyorlar (K9).

Sorunlara kısa sürede çözüm bulma zorunluluğu. Bir katılımcı pansiyonun fiziki alt yapısı ile ilgili yaşadıkları sorunlarda kısa sürede karar verip çözüm bulmak zorunda olduklarını belirtmiştir.

Pansiyonumuz fiziki anlamda çok yeterli olmayan bir binaya sahip. Sık sık teknik arızalar ile karşılaşabiliyorum. Böyle durumlarda hızlıca hareket etmek

mecburiyeti bazen sürecin uzaması bizleri çok fazla stres altına alıp psikolojik olarak yormuş olabiliyor (K4)

İşin Yapısı: Müdür yardımcılarının görüşlerine göre işin yapısıyla ilgili stres kaynakları; sorumluluk alanlarının fazla olması, rol fazlası davranışlar gerektirmesi, çalışma saatlerinin uzun ve belirsiz olması şeklinde saptanmıştır.

Sorumluluk alanlarının fazla/geniş olması. İşin yapısından kaynaklı yaşanan strese ilişkin en fazla görüş sorumluluk alanlarının fazla/geniş olması konusunda olmuştur. Bir katılımcının görüşü aşağıdaki verilmektedir:

...Mevcutlu bir kız pansiyonu yöneticisiyim ve iş yükünün oldukça ağır görüyorum. Pansiyonu başlı başına bir konaklama işletmesi gibi düşünürsek ve buna ek olarak kalanların sağlıktan devamsızlığa, ders başarısından yeme içmelerine kadar tüm sorumlulukları da size yüklenince iş yükü giderek ağırlaşıyor. (K7).

Rol fazlası davranışlar gerektirmesi. Katılımcılar, müdür yardımcılığı rolünün dışında memur, öğrenci velisi (anne-babası), sağlıkçı, güvenlik personeli gibi farklı roller sergilemek zorunda kaldıklarını belirtmiştir.

Kendi tabirimle pansiyondan sorumlu müdür yardımcısını sabah memur, akşama kadar öğretici ve yeri geldiğinde esnaf akşamdan sabaha kadar evin babası (pansiyon bizim evimizdir) sağlıkçısı ve güvenlik memuru olarak tanımlayabilirim. Dolayısıyla çok yönlü ve çok boyutlu bir iş yükü ile karşı karşıyayız diyebilirim (K2).

Çalışma saatlerinin belirsiz olması. Katılımcılardan bazıları resmi çalışma saatleri dışında da iş ile ilgili çalışmalar yürüttüklerini belirtmiştir:

Görev tanımında bulunmamasına rağmen pansiyondan sorumlu müdür yardımcısının doğabilecek her türlü soruna karşı 7 gün 24 saat müdahale edebilecek vaziyette olması beklenmektedir. (K8)

Katılımcılardan elde edilen veriler iş ile ilgili stresin öğrencilerle ilgili süreçler, bürokratik işler, mali kaynakların kullanımı ve işin yapısına özgü sorumluluklardan kaynaklandığını göstermektedir. Bu durum, okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının üstlendikleri rollerin fazla olduğunu ve bu durumun işe ile ilgili stresin kaynağı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Çevre ile ilgili stres kaynakları (Yöneticiler, öğretmenler, veli, yardımcı personeller).

Katılımcılardan elde edilen veriler çevreden kaynaklı stresin yönetici, öğretmen, yardımcı personel ve veli ile ilgili ilişkilerin sonucunda ortaya çıktığını göstermektedir.

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Yöneticiler, öğretmenler ve yardımcı personeller. Katılımcıların görüşleri yönetici, öğretmen ve yardımcı personelle olan ilişkilerde yaşadıkları stresin nedenlerinin tutum ve davranışlar ve her bir grubun görev ve sorumluluklara bakış açısı olduğunu göstermiştir.

Tutum ve davranışlar. Katılımcıların bazıları çevre kaynaklı stresin nedenlerinin çevrenin tutum ve davranışları olduğunu belirterek görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

Yöneticiler, öğretmenler, yardımcı personelle ilgili problemler yaşamaktayım. Buna yanlış anlaşılma, işi önemsememe vb. gibi durumlar sebep olmaktadır (K1); yöneticilerin özellikle her şeyi pansiyondan sorumlu müdür yardımcısına atması, inisiyatif almaktan çekinmesi yaşadığım en önemli problemdir (K4).

Görev ve sorumluluklara yaklaşım. Belleci öğretmenler ve yardımcı personelin görev ve sorumlulukları ile ilgili stres şu şekilde ifade edilmiştir.

Personel ile ilgili bir başka sorun ise personelin kendi üzerine düşen sorumluluğa yeterince sahip çıkmaması, özenmeyişi, görev bilinciyle değil mesai bilinciyle hareket etmesidir. Bu süreçte her gün yemeklerin, tüm birimlerin temizliğinin, sıvı sabunların doldurulup doldurulmadığına kadar uyarılarla birlikte kontrolü ve sürekli biçimde hatırlatılması yaşanan sıkıntılar arasında olmuş ve bu da mental yorgunluğa yol açmıştır. (K8).

Veliler. Velilerin iletişimde kullandıkları şikâyet dilinin katılımların stres kaynaklarından biri olduğu saptanmıştır.

Şikayetler. Katılımcılardan elde edilen veriler pansiyon hizmetleri gibi konularda velilerin sürekli bir memnuniyetsizlik içerisinde olduklarını belirtmiştir.

İnsanları memnun edememek beni çok üzüyor. Siz ne yaparsanız yapın herkesi memnun etme şansınız yok. Ne öğrenciyi ne veliyi ne de çalışan personeli memnun etme şansınız yok sürekli şikayet var memnuniyetsizlik var (K11).

Katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin bulgular yöneticiler, öğretmenler ve yardımcı personelin tutum ve davranışları, görev alanlarında pansiyonların yönetiminden sorumlu müdür yardımcılara yeterince yardım etmemeleri ve velilerin iletişimde şikayet dilini kullanmaları katılımcıların yaşadığı stresin kaynakları olarak belirlenmiştir.

Birey ile İlgili Stres Kaynakları

Katılımcılardan elde edilen verilerin bulguları sonucunda birey ile ilgili stresin zamanla ilgili sorunlar ve rollerden kaynaklandığını göstermektedir. Zamanla ilgili yaşanan stres kaynakları aileye zaman ayıramama, mesai saatleri dışında çalışma ve çok iş az zaman olarak belirlenmiştir. Rol çatışması, rollerden kaynaklı stresin en önemli boyutu olarak ortaya çıkmıştır.

Zaman kısıtlılığı. Görüşme yapılan pansiyondan sorumlu müdür yardımcılarında zamanla ilgili sorunlarının paylaşılması istenildiğinde aileye zaman ayırmama, mesai saatleri dışında çalışma ve çok iş az zaman temalarına ulaşılmıştır.

Aileye zaman ayıramama. Katılımcılar, mesai saatleri dışında iş sorumluluklarına ilişkin çevre ile iletişim kurmak durumunda olduklarını ve mesai dışında telefonlarının her an çalmasının ya da çalma ihtimalinin kendilerinde stres yarattığını ve bu stresin ailesi ve çocuklarına da yansıtıldığını belirtmiştir.

Telefonumuzun sürekli çalıyor olması stres yaratıyor bu da aile hayatımız etkiliyor gecenin saat on bir de aranması sonucu pansiyona gelmek durumunda kalıyorum. Aile yaşantımız ister istemez etkileniyor (K13)

Mesai saatleri dışında çalışma. Katılımcılar, okulun diğer kadrolarında bulunan müdür yardımcılarının görevlerine ilişkin sorumluluğun mesai saatleri içinde gerçekleştiğini ancak kendilerinin iş dışında da öğrenci, veli, belletici öğretmenlerle iletişim halinde olmak durumunda kaldıklarını belirtmişlerdir.

Pansiyondan sorumlu müdür yardımcısının iş tanımı her ne kadar 08:00-17:00 gibi görünüyor olsa da olabilecek her türlü duruma karşı 24 saat pansiyona müdahale etmek durumundadır ve kendini de zamanını da bu olasılıklara karşı hazırlıklı tutmak mecburiyetindedir...Gece 02:00'de de sabah 06:00'da da arandığım çok durumlar yaşanmıştır (K8).

Çok iş az zaman. Katılımcılardan bazıları mevcut iş yüküne karşın zamanın kısıtlı olmasının kendileri üzerinde stres yarattığını belirtmiştir.

Mevcut iş yükü ve bu işlerin zamanında yetiştirilip yetiştirilemeyeceği düşüncesi bunun yanında pansiyondan sorumlu müdür yardımcılarının her gün yapması gereken ve sürekli aynı şekilde tekdüze devam eden rutin işlerde strese neden oluyor (K2).

Roller. Katılımcıların görüşlerinden elde edilen veriler anne-baba, abi, abla, öğretmen, aşçı, tamirci ve idareci gibi farklı roller üstlendiklerini göstermektedir. Bu farklı rollerin de müdür yardımcılarında rol çatışması yarattığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Rol çatışması. Katılımcılardan bazıları anne-baba, abla, abi, öğretmen, tamirci, maliyeci gibi farklı rollerin de kendinden beklenmesi nedeniyle rol çatışması yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

Ne olduğumuzu çoğu kez bilemiyoruz. Anne, abla, öğretmen, tamirci, maliyeci, aşçı ama en son idareci. Çoğu kez evdeki rollerimizin önüne pansiyonun gölgesi düşmekte ve karmaşa asla düzelmemekte (K5).

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

Sorumluluğu çok fazla, çok zaman isteyen bir idarecilik türü çünkü tüm zamanınızı alabiliyor. Akşam geç bir saatte evinize gelebiliyorsunuz. Gece ikide çalan bir telefonla pansiyona gidebiliyorsunuz. Bu da eş ve anne olarak rol çatışmalarına ya da iç hesaplaşmalara, pişmanlıklara sebep olabiliyor (K7).

Katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin bulgular birey ile ilgili stres kaynaklarının çoğunun zaman ile ilgili olduğunu, iş ile ilgili sorumlulukların iş dışında da devam etmesi sonucu aile ve iş ile ilgili zamanı dengelemede zorluk çektiğini göstermiştir.

Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ile Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Görüşlerinden Elde Edilen Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı olan müdür yardımcılarının stres kaynakları ile başa çıkma yöntemlerine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3: Müdür Yardımcılarının Stres Kaynaklarına Ürettikleri Çözüm Yöntemleri

İş ile ilgili stresle başa çıkma yöntemleri	Öğrenci işlerinin yönetimi	Paydaşlarla bilgi paylaşımı yapma (K1)
		Sorunun kaynağını bulma (K2)
		İletişim kurma (K3, K5, K6, K7, K8, K9, K10, K11)
		Meslektaşlarla ortak çözümler üretme (K1, K3, K4)
		Ceza verme (K13)
	Mali kaynakların yönetimi	Ek kaynak talep etme (K1, K3, K4, K6, K7)
		Kaynakları ekonomik kullanma (K5, K11, K12)
	Bürokratik işlerin yönetimi	Resmi kanallarla destek istemek (K7, K9, K11)
Çevre ile ilgili stresle başa çıkma yöntemleri	Yöneticiler Öğretmenler Yardımcı personel Veliler	Paydaşlarla ortak çözüm üretme (K1, K3, K4, K6, K7) Adaletli davranma (K9) Fedakarlık yapma (K12) Yasal prosedürü uygulamak (K13)
Birey ile ilgili stresle başa çıkma yöntemleri	Zaman kısıtlılığı	Aileye daha fazla zaman ayırma (K11, K13) Paydaşlarla iletişim (K10)

Roller

Denge kurmaya çalışma (K2, K6)

Aileye yansıtma (K4, K5)

İş ile İlgili Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Katılımcılardan elde edilen veriler iş ile ilgili stresle başa çıkmada uygulanan yöntemlerin stresin kaynağına göre farklılaştığını göstermektedir. Söz konusu temaları oluşturan kategori ve kodları ortaya çıkararak görüşler, ilgili başlıklar altında sunulmaktadır.

Öğrenci işlerinin yönetimi. Öğrenci işlerinin yönetiminden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerinin paydaşlarla bilgi paylaşımı yapma, sorunun kaynağını bulma, iletişim kurma, meslektaşlarla ortak çözümler üretme, ceza verme olduğu görülmektedir.

Paydaşlarla bilgi paylaşımı yapma. Katılımcılardan biri öğrenci işlerinin yönetimi konusunda çözüm bulamadığı sorunlarla ilgili olarak öğrenci, veli, nöbetçi öğretmen, pansiyon hemşiresi ve diğer çalışanlarla bilgi paylaşımı yaparak sorunları çözmeye çalıştığını belirtmiştir.

Öğrenci, veli, öğretmen, nöbetçi öğretmen, okul hemşiresi, ödül-disiplin kurulu ile okul idaresi ve çalışanlarla sürekli iletişim. Bilgi paylaşımları yaparak sorunların üstesinden gelmeye çalışıyorum. (K1).

Sorunun kaynağını bulma. Katılımcılardan biri öğrenci işleri ile ilgili bir sorun olduğunda sorunun kaynağını tespit ederek önlem almaya çalıştığını belirtmiştir.

Bu durumlarla karşınca öncelikle düşündüğüm en önemli faktör yaptığımız işin bir süreç içerdiğini unutmamaktır. Bu yüzden de sabırlı olmak iyi gözlemlemek sorunun ortaya çıktığı noktayı iyi tespit ederek önlem almak benim stresten kurtulmamda yararlı olmaktadır (K2).

İletişim kurma. Katılımcıların çoğu öğrenciden kaynaklı yaşanan stresle başa çıkma yönteminin iletişim kurma olduğunu belirtmiştir.

Öğrenci, veli, nöbetçi belletici öğretmenle iş birliği ve iletişim halinde olup sorunları çözmeye çalışıyorum (K3); Sürekli pansiyonla ilgisi olan herkesle iletişim içinde olarak. Öğrenci, veli, nöbetçi öğretmen, çalışanlar... (K7).

Meslektaşlarla ortak çözümler üretme. Katılımcılardan bazıları belletici öğretmenlerle ortak çözümler üreterek sorunların üstesinden geldiğini belirtmiştir. Müdür yardımcılarının ikisinin stresle başa çıkma yöntemi şöyledir:

Bu durumlarda belletici öğretmen, yardımcı personelle konuşarak, empati yaparak çözüm yolları bulmaya çalışıyorum (K3); Bu durumda belletici öğretmenlerle sürekli iletişim halinde olarak haklı ve haksız oldukları durumları güzel bir dille anlatarak çözmeye çalışıyorum. Aynı durumda öğrencilerle de

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

konuşarak doğru ve yanlışlarını güzel bir dille anlatarak çözmeye çalışıyorum (K4).

Ceza verme. Katılımcılardan biri pansiyona öğrenci giriş çıkışlarıyla yaşadığı problemin çözümünde ceza yöntemini kullandığını belirtmiştir.

Giriş çıkış saatlerinde ceza yöntemi uygulamak zorunda kaldım. Örnek 2 gün çarşıya çıkmama cezası gibi uygulamalar yaptım ve faydasını da gördüm (K13).

Mali kaynakların yönetimi. Mali kaynakların yönetiminden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerinin ek kaynak talep etme ve kaynakları verimli kullanma olduğu görülmektedir. Söz konusu yöntemlere ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Ek kaynak talep etme. Katılımcılardan bazıları, mali kaynakların yönetimi konusunda yaşamış oldukları sorunları çözmek için ek kaynak talebinde bulduklarını belirtmiştir.

Bu durumlarla ilgili olarak öncelikle görev sorumluluk açısından gerekli üst mercilere durumu resmi yazıyla izah etmeye çalışıyorum. İlçe MEB aracılığıyla ile ve pansiyonumuzun bağlı bulunduğu genel müdürlüğe ulaşmaya çalışıyorum ama genelde maalesef ulaşamıyorum (K3).

Kaynakları ekonomik kullanma. Katılımcılardan bazıları mali kaynakların yönetimi ile ilgili olarak yaşadıkları stresi kaynakları ekonomik kullanarak çözmeye çalıştığını belirtmiştir.

Aşırı dikkatli, aşırı hesaplı olup, acillere yönelik çalışmaktayız. Donanımsal olarak bazı şeylerden feragat etmeyi bir çare olarak değerlendirmekteyiz (K5).

Bürokratik işlerin yönetimi. Müdür yardımcılarının bürokratik işlerden kaynaklanan stresle başa edebilmek için resmi kanallardan destek istedikleri görülmektedir. Söz konusu yöneme ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Resmi kanallardan destek istemek. Görüşme yapılan müdür yardımcılarında üçü, bürokratik işlerin yönetimi konusunda yaşamış oldukları sorunları çözmek için resmi kanallardan destek aldıklarını belirtmiştir.

Başta çıkma durumu söz konusu değil tek yapabildiğim üst makamlara resmi yazıyla bildirerek çözmeye çalışmak (K7); Başta çıkma durumu söz konusu değil tek yapabildiğim üst makamlara resmi yazıyla bildirerek çözmeye çalışmak (K11).

Katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin bulgular iş ile ilgili stresle başa çıkma yöntemlerinin stresin kaynağına göre değiştiğini göstermektedir. Öğrenci işlerinin yönetimi ile ilgili strese karşı okulun diğer paydaşları ile iletişim kurma, ortak çözümler üretme yolu seçilirken mali işler konusunda çözüm yöntemlerinin bireysel olduğu söylenebilir.

Çevre ile İlgili Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Katılımcılardan elde edilen verilerinin analizi sonucunda çevre ile ilgili stresle başa çıkma yöntemlerinin paydaşlarla ortak çözüm üretme, adaletli davranma, fedakarlık yapma ve yasal prosedürü uygulama şeklinde olduğu saptanmıştır.

Yöneticiler, öğretmenler, yardımcı personel ve veliler. Yöneticiler, öğretmenler, yardımcı personel ve velilerden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemlerinin paydaşlarla ortak çözüm üretme, adaletli davranma, fedakârlık yapma ve yasal prosedürü uygulamak olduğu görülmektedir. Söz konusu yöntemlere ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Paydaşlarla ortak çözüm üretme. Katılımcılardan biri çevre ile ilgili ilişkiler konusunda diğer çalışanlarla bilgi paylaşımı yaparak sorunları çözmeye çalıştığını belirtmiştir.

Bu durumda belletici öğretmenlerle sürekli iletişim halinde olarak haklı ve haksız oldukları durumları uygun bir dille anlatarak çözmeye çalışıyorum. Aynı durumda öğrencilerle de konuşarak doğru ve yanlışlarını güzel bir dille anlatarak çözmeye çalışıyorum (K4).

Adaletli davranma. Katılımcılardan biri çevre ile ilgili ilişkiler konusunda yaşanan stresle ilgili diğer çalışanlar arasında adaletli davranarak sorunları çözmeye çalıştığını belirtmiştir. Müdür yardımcısının görüşü şu şekildedir:

Kimseyi kırmadan herkese eşit tatil günleri vererek çözmeye çalışıyoruz (K9).

Fedakârlık yapma. Katılımcılardan biri çevre ile ilgili ilişkiler konusunda yaşanan problemlerin çözümü noktasında kendisinin çok fazla fedakârlık yaptığını belirtmiştir.

Kendimden fedakârlık yapıyorum yeri geliyor aşçı yardımcı olarak yemek dağıtıyorum, yeri geliyor muhasebecilik yaparak öğretmenlerden yemek parasını 1 hafta da zor topluyorum (K12)

Yasal prosedürü uygulamak. Katılımcılardan biri çevre ile ilgili ilişkiler konusunda yaşanan stresi görevin kendisine verdiği yasal prosedürü uygulayarak çözdüğünü belirtmiştir.

Yönetici bazında kendi işim konusunda taviz vermeyerek görev alanıma müdür dahi olsa sokmamaya çalıştım. Gerektiğinde uyardım neticede bu görev benim olduğu benim iş yüküm olduğu yerde yapmamasını istedim. Başarılı oldum. Ama yardımcı personel arasındaki ya da öğretmenler arasındaki o sürece pek fazla bir şey yapamadım (K13).

Katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin bulgular çevre ile ilgili stresle başa çıkma yöntemlerinin okul yönetiminin paydaşları ile iletişim kurma ve kendi sorumluluk alanlarının dışında çaba göstererek bireysel çözüm üretme şeklinde ortaya çıktığını göstermektedir.

Birey ile İlgili Stresle Başa Çıkma Yöntemleri

Katılımcılardan elde edilen veriler birey ile ilgili stresle başa çıkma yöntemlerinin stresin kaynağına göre farklılaştığını göstermektedir. Söz konusu temaları oluşturan kategori ve kodları ortaya çıkaran görüşler, ilgili başlıklar altında sunulacaktır.

Zamanla ilgili sorunlar. Katılımcıların zamanla ilgili stresle baş etmek için ailesine daha fazla zaman ayırma ve diğer paydaşlarla iletişim kurma gibi yöntemleri kullanarak bu stresten kurtulmaya çalıştıkları belirtilebilir. Söz konusu yöntemlere ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Aileye daha fazla zaman ayırma. Katılımcılardan ikisi bireysel stresle baş etme çözüm yöntemi olarak ailelerine daha fazla zaman ayırdıklarını belirtmişlerdir. İki müdür yardımcısının görüşleri şu şekildedir:

Mümkün olduğu kadar geri kalan zamanlarımı ailemle en verimli şekilde geçirmeye çalışıyorum (K11).

Ailemizle daha fazla zaman geçirmeye çalıştım. Eşimin de öğretmen olması daha önce YİBO'larda görev yaptığı için anlayışlı olması dolayısıyla şanslıydım galiba (K13).

Paydaşlarla iletişim. Katılımcılardan biri paydaşlarla yaşanan stresle baş etmek için diğer paydaşlarla iletişim kurma yöntemini kullandığını belirtmiştir:

Öncelikle diğer personelle konuşarak empati yapmasını yarın da kendisinin gelememe durumu olabileceğini, birbirlerini idare etmeleri gerektiğini anlatarak çözüm bulmaya çalışıyorum (K10).

Roller. Katılımcılar, kendilerinden beklenen rolleri gerçekleştirirken yaşadıkları stresle baş etmek için rolleri arasında denge kurmaya çalıştıklarını belirtmiştir. Söz konusu yöntemlere ilişkin katılımcıların görüşleri şu şekildedir.

Denge kurmaya çalışma. Katılımcılardan ikisi çözüm yöntemi olarak mesleki rolleri ile ailevi rolleri arasında denge kurmaya çalıştıklarını belirtmiştir

Yukarıda ifade ettiğim durumlarla karşı karşıya kaldığımda toplumsal rollerimi dengelemeyi, durumun önceliğini göre rollerimize öncelik tanımaya denerim. Böylece belki istediğim anda olmasa da söz konusu rollerimin gereğini karşılamak beni rahatlatır. Şunu da söylemek gerekir ki bu tarz durumlarda çevremizi yaşadığımız sıkıntı ile ilgili açık ve samimi bir dille bilgilendirmenizi. Bu da stresimi azaltır (K2).

Aileye yansıtma. Bazı katılımcılar yaşadıkları stresi ailelerine yansıtılmayı seçerek çözdüklerini belirtmiştir.

İş ahlakının bunu gerektirdiğini ve önemli olduğunuzu düşünerek başa çıkmaya çalışmaktayız. Ayrıca gelen birçok telefon veya işin aileye sezdirmeden üstesinden gelmeye çalışmakta ve şanslıysak başarmak bizi kurtaran bir etken (K5).

Katılımcılardan elde edilen verilere ilişkin bulgular bireyden kaynaklı stresle başa çıkma yöntemlerinde katılımcıların kendi çözüm yollarını ürettiğini gösterirken iş ile aile arasındaki ilişkileri dengede tutma yöntemlerine başvurdukları görülmektedir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmada stresin iş, çevre ve bireyden kaynaklı olduğu saptanmıştır. İş ile ilgili yaşanan en önemli stres kaynağının öğrenci ile ilgili yürütülen süreçler olduğu ortaya çıkmıştır. Alanyazında bu sonucu destekleyen çalışmalara rastlanmıştır. Bazı araştırmalarda müdür yardımcılarının öğrencilerden kaynaklanan sorunlar nedeniyle stres yaşadıklarını (Çınkır 2010; Demirtaş vd., 2007); bir başka araştırmada öğrencilerin sorumsuz davranışları ve hastalık durumlarının yol açtığı sorunların müdür yardımcılarının stres kaynakları arasında olduğunu belirlenmiştir (Çevik vd., 2022). İşle ilgili yaşanan stresin bir kaynağının da mali kaynakların yönetimiyle ilgili olduğu anlaşılmaktadır. Mali kaynakların yönetimi ile ilgili ödeneklerin yetersiz olması, ekonomik ortamın belirsizliği, ekonomik kaynakların verimli kullanılması ve sorumluluğun tek kişide toplanması konularında stres yaşandığı saptanmıştır. Mali kaynakların yürütülmesi konusunda müdür yardımcılarının stres yaşadığını gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bazı araştırmalarda müdür yardımcılarının ödenek yetersizliği sebebiyle stres yaşadıkları (Erdem vd., 2005); pansiyon ve okul bütçelerinin yetersizliğinin okullar ve pansiyonlar için önemli bir sorun olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Kavak vd., 1997; Özdoğan Özbal, 2017; Karakütük & Özdoğan Özbal, 2019). Okul yöneticilerinin duygusal zekâ ve çatışma yönetimi becerileri, stresle başa çıkma süreçlerinde kritik bir rol oynayabilir. Özellikle stresli durumlarla başa çıkarken gösterdikleri liderlik becerileri, okulun genel başarısını doğrudan etkileyebilir (Erçetin & Eriçok, 2016).

Bürokratik işler ile ilgili yaşanan stresin en önemli kaynağının bürokratik işlerin yönetimi ile ilgili olduğu görülmektedir. Şahin (2007)'e göre okul yöneticileri, müdür, müdür yardımcısı öncelikle ekonomik işler olmak üzere, resmi yazışmalar, bakım onarım vb. çalışmalarında yazışmaların, bürokrasinin uzun sürmesi nedeniyle stres yaşamaktadır. Müdür yardımcılarının işin yapısı ile ilgili yaşadıkları stresin en önemli kaynağının sorumluluk alanlarının fazla/geniş olması olduğu görülmektedir. Alanyazında yapılan bazı araştırmalarda müdür yardımcılarının iş tanımının açık olmadığı; müdür yardımcılarının sorumluluklarının

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

okula, pansiyona ve bölgelere göre değiştiğini saptanmıştır (Glanz, 1994). Örneğin İngiltere ve Galler'deki müdür yardımcıları, sorumluluklarını gülünç, akıllara durgunluk veren, olanaksız ve sinir bozucu olarak tanımlamışlardır (Webb & Vulliamy, 2002). Konu ile ilgili olarak başka bir araştırmada (Barnett vd., 2012), müdür yardımcıları, rolleri gereği sorumluluk alanlarının geniş olması ve iş tanımlarının yaptıkları işi daha karmaşık bir duruma getirmesinin kendilerinde stres oluşturduğunu belirtmektedir. Koşar ve diğerleri (2013), okul müdürlerinin ve müdür yardımcılarının görev alanları dışında birçok işle ilgilenmek zorunda kalmalarını stres kaynakları olarak belirlemiştir.

Çevreden kaynaklı stresin öğrenci, öğretmen ve yardımcı personeller ile ilgili süreçlerin yönetiminde ortaya çıktığı görülmektedir. Katılımcılar öğrencilerin, öğretmenlerin ve yardımcı personellerin kurallara uyma, verilen görevleri yapma, sorumluluk alma gibi konulardaki tutum ve davranışlarının kendilerinde stres oluşturduğunu belirtmişlerdir. Sergiovanni (2001) araştırmasında okulun pansiyon gibi eklentilerinin öğrenci, öğretmen, veli ve yardımcı personellere sorumluluk ve görevlerini hatırlatma, birbirleriyle iletişim kurmalarını sağlayan bir kurum gibi algılanmasının daha doğru olacağını; okul yöneticileri, öğretmenler ve öğrenciler için okulu ve eklentilerini daha değerli kılacağını; öğretmen, aile ve öğrencilerin birbirleriyle, okulla ve eklentileriyle bağlantılı olmaları ihtiyacını karşılayacağını, okulda sağlıklı ilişkilerin kurulması ve sorumlulukların yerine getirilmesine katkı sağlayacağını saptamıştır. Veliler ile ilgili yaşanan en önemli stresin şikâyet olduğu görülmektedir. Katılımcılar, velilerin kendilerini, sunulan hizmetleri, uygulanması gereken kuralları ve çeşitli sebeplerle yardımcı personelleri şikâyet etmelerinin kendilerinde stres oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bazı araştırmalarda müdür yardımcılarının velilerden gelen şikâyetler nedeniyle stres yaşadıkları (Gül, 2006) yapılan şikâyetlerin öğrencilerden daha çok velilerden gelmesinin stres kaynaklarından biri olduğu belirlenmiştir (Uçucak, 2017).

Katılımcıların zaman ile ilgili süreçlerin yönetimine ilişkin stres kaynaklarının aileye zaman ayıramama, mesai saatleri dışında çalışma, çok iş ve az zaman konularında olduğu görülmektedir. Bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik gösteren araştırmalara ulaşmak mümkündür. Bazı araştırmalarda özel hayatlarına, aile ve çocuklarına yeterince zaman ayıramamaları (Balaban & Özdemir, 2013); artan iş yükü ve sorumlulukları gereği, mesai düzenlemesine bakılmaksızın gerek hafta sonları gerekse günün geç saatlerine kadar çalışmaya devam etmek durumunda kalmaları nedeniyle müdür yardımcılarının stres yaşadıkları saptanmıştır (Demirtaş & Özer, 2014). Stresin en önemli kaynağının roller ile ilgili süreçlerin yönetiminde karşılaşılan rol çatışması olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müdür yardımcılarının iş

ve aile ile ilgili rollerinin çatışmaya neden olduğu (Çarıkçı & Çelikkol, 2009); yönetici ve öğretmenlerin iş-aile uyumunu sağlarken rol çatışmasının yaşandığı ve rol çatışmasının önemli bir stres kaynağı olduğunu belirleyen çalışmalar (Esin, 2017) bu araştırma sonucunu desteklemektedir.

Bu araştırmanın ikinci alt amaç sorusu olan okul pansiyonlarından müdür yardımcılarının stresle başa çıkma yöntemlerine ilişkin sonuçlar stresin kaynağına göre çözüm yönteminin farklılaştığını göstermiştir. Öğrenci işlerinin yönetiminden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemleri paydaşlarla bilgi paylaşımı yapma, sorunun kaynağını bulma, iletişim kurma, meslektaşlarla ortak çözümler üretme, ceza verme olarak belirlenmiştir. Söz konusu çözüm yöntemlerini farklı araştırmalarda okul yöneticilerinin kullandığı çözüm yöntemleri arasında olduğunu destekleyen çalışmalara ulaşmak mümkündür. Bir araştırmada farklı paydaşlarla (öğretmenler, öğrenciler, veliler, diğer yöneticiler) yaşadıkları sorunların sıklıkla iletişim kaynaklı sorunlar olduğunu, bu sorunların çözümlerinin de yine öncelikle etkili iletişim becerileri ile mümkün olabileceğine dair bulgular yer almaktadır (Aydın vd., 2020). Bir başka araştırma, stresle başa çıkmada okul yöneticilerinin meslektaşlarının görüş ve önerilerini dikkate aldığını göstermektedir (Bakioğlu ve Demirel, 2013). Mali kaynakların yönetiminden kaynaklanan stresle başa çıkmak için ek kaynak talep edilmesi ve mevcut kaynakları ekonomik kullanmaya ilişkin çözüm yönetimine ilişkin sonuç bazı araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Bazı araştırmalarda müdür yardımcıları, kaynak yetersizliği nedeniyle stres yaşadıklarını ve bunu da ek kaynak talep ederek çözmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir (Karakütük vd., 2012). Bir başka araştırmada müdür yardımcılarının mevcut kaynakları ekonomik kullanarak stresle başa çıkmaya çalıştığı belirlenmiştir (Özdoğan Özbal & Karakütük, 2020). Bu araştırmanın katılımcıları olan müdür yardımcılarının çevre ile ilişkilerden kaynaklanan stresle başa çıkma yöntemi olarak okulun diğer paydaşları olan yönetici ve öğretmenlerle sorunlara ortak çözüm aradıkları görülmektedir. Bazı araştırmalarda okul müdürleri ve müdür yardımcıları, çevreyle ilgili yaşadıkları stresle başa çıkarken okulun, kurumun ortak amaçları ve hedefleri doğrultusunda kurumun paydaşları ile ortak çözüm ürettiklerini belirtmişlerdir (Adamson, vd., 2001). Bununla birlikte, okul müdür yardımcılarının stresle başa çıkma stratejileri, liderlik davranışlarıyla doğrudan ilişkili olabilir. Özellikle dönüşümcü liderlik özelliklerini sergileyerek okul müdürleri, öğretmenlerin öz yeterlilikleri üzerinde olumlu bir etkiye sahip olarak onların iş tatminini artırmakta ve stres yönetiminde daha etkin bir yaklaşım sergilemelerine olanak sağlamaktadır (Özdemir vd., 2024). Bir başka araştırmada okul yöneticilerinin, eğitimin paydaşları ile olan ilişkilerinde ortaya çıkan sorunları çözerken güven ve adalet duygusu ile birlikte çözüm üretmenin önemine değinilmiştir (Akman,

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

2020). Bir başka araştırmada da müdür yardımcıları bireyle olan ilişkilerinde yaşadıkları stresle baş ederken diğer mesai arkadaşlarıyla iletişim halinde oldukları saptanmıştır (Çelikten, 2000). Yıldırım ve Eriçok ise (2015) stresin yönetilmesinde önemli bir iletişim yeterliği olan duygusal zekâyâ dikkat çekmiştir.

Bu araştırma katılımcıların farklı rollerin sorumluluklarını gerçekleştirirken yaşadıkları stresle başa çıkmada daha çok mesleki rolleri ile ailevi rolleri arasında denge kurma yöntemini seçtikleri saptanmıştır. Bazı araştırmalarda okul yöneticileri ve müdür yardımcılarının çevreyle ilgili yaşadıkları stresle başa çıkarken mesleki ve ailevi rollerini arasında denge kurarak çıkmaya çalıştıklarını (Polat vd., 2018); bireylerle olan ilişkilerindeki stresle baş ederken yaşadıklarını ailelerine yansıtmadıkları saptanmıştır (Şenaras ve Çetin, 2018).

Pansiyondan sorumlu müdür yardımcılarının stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini belirlemeyi amaçlayan bu araştırmanın sonucunda stres kaynaklarının iş, çevre ve bireysel nedenlere bağlı olduğu; iş ile ilgili stresin müdür yardımcılarının sorumluluk alanlarının fazla olması, ödenek yetersizliği, mesai saatleri dışında çalışma, güvenlik sorunları; çevre ile ilgili stresin öğrencilerde sorumluluk bilincinin olmaması, yönetici, öğretmen ve yardımcı personellerin görev ve sorumluluklara yaklaşımı; bireysel nedenlere bağlı stresin iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi kurma çabası olduğu belirlenmiştir. Müdür yardımcılarının stresle başa çıkmada kullandıkları yöntemlerin stres kaynaklarına göre farklılaştığı; iş ile ilgili stresin çözümünde okulun diğer paydaşları ile iletişim kurma, bilgi paylaşımında bulunma ve pansiyon kaynaklarını ekonomik kullanma; çevre ile ilişkilerde ortak çözümler üretme ve kendi çözümünü üretme; birey ile ilgili stresle iş ve özel yaşam arasında denge kurma yöntemlerinin kullandığı tespit edilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak uygulayıcılara ve araştırmacılar yönelik öneriler geliştirilmiştir. Okul pansiyonlarından sorumlu müdür yardımcılarının iş ile ilgili sorumluluk alanlarının geniş olduğu ve yetki paylaşımı yapılması gerektiği; bu bağlamda pansiyondan sorumlu müdür yardımcılarının görevlerini birlikte yürüteceği ekip arkadaşları sayısının artırılması gerekmektedir. Öğrencinin güvenliğinin sağlanması noktasında sıkıntılar yaşanması ve bu sıkıntıların sorumluluğunun tek kişide toplanması stres yaşanmasına ve dolayısıyla pansiyonlu okullarda güvenlik görevlisi görevlendirilmesi önerilmektedir. Ekonomik kaynakların yetersiz olması öğrencilere, onların gelişimi ve güvenliği için gerekli yiyecek ve barınma gereksinimlerine ulaşamamalarına neden olduğundan okul pansiyonlarına sağlanan bütçenin artırılması önerilmektedir. Türkiye’de bulunan pansiyonlu okullarda görev yapan müdür yardımcılarının stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yöntemlerini ortaya koyabilmek

için bölgesel araştırmalar yapılması bölgeler arasındaki farklılıkları ortaya koymak açısından araştırmacılara önerilmektedir. Ayrıca pansiyonlara sağlanan bütçe ile pansiyonlarda kalan öğrenci sayılarını tespit edecek araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır.

Yazar Katkıları: Metnin tamamı yazarların ortak ve eş katkılarıyla oluşturulmuştur.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Adamson, J., Cant, R. Atyeo, J. (2001). Managerial skills for new practitioners in medical radiation sciences in Australia: Implications for the tertiary education sector. *Radiography*, 7 (4), 235-247.
- Akman, Y. (2020). The relationship between social justice leadership, trust in principals and student motivation. *International Journal of Educational Methodology*, 6(4), 775-788.
- Armenta, T. & Reno, T. (1997). The forgotten leadership skill: Range of interest and the school principal. *NASSP Bulletin* 81(592): 81–84.
- Aronson, E., Wilson, T. D. & Akert, R. M. (2012). *Sosyal psikoloji* (O. Gündüz, Çev.). Kaknüs Yayınları.
- Aydın, B., Günbey, M. ve Kara, E. (2020). İlk defa görevlendirilen okul müdürlerinin karşılaştıkları sorunlar. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 1194-1205.
- Bakioğlu, A. ve Demiral, S. (2013). Okul yöneticilerinin belirsizlik durumlarını algılama ve karar verme tarzları. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 38(38), 9-35. Doi: 10.15285/EBD.2013385564
- Balaban, Ö. ve Özdemir, Y. (2013). Kadın girişimcilerin iş-yaşam dengesi algısının belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sakarya örneği. *Farklı Boyutlarıyla Kadın Girişimcilik* (Ed. Erdoğan Kaygın ve Bülent Güven) içinde. Veritas Akademi.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (1987). *Stres ve başa çıkma yolları* (5. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Barnett, B. G., Shoho, A. R. & Oleszewski, A. M. (2012). The job realities of beginning and experienced assistant principals. *Leadership and Policy in Schools*, 11(1), 92-128. doi: 10.1080/15700763.2011.611924
- Chua, W. C., Thien, L. M., Lim, S. Y., Tan, C. S., & Guan, T. E. (2020). Unveiling the practices and challenges of professional learning community in a Malaysian Chinese secondary school. *Sage Open*, 10(2). doi: [10.1177/2158244020925516](https://doi.org/10.1177/2158244020925516)
- Catano, N. & Stronge, J.H. (2006) What are principals expected to do? Congruence between principal evaluation and performance standards. *NASSP Bulletin* 90(3): 221–237.
- Creswell, J. W. (2016). *Nitel araştırma yöntemleri: beş yaklaşıma göre nitel araştırma ve araştırma deseni* (M. Bütün, S. B. Demir, Çev. Ed.). Siyasal Kitabevi.
- Curbow, B., Spratt, K., Ungaretti, A., McDonnell, K., & Breckler, S. (2000). Development of the child care worker job stress inventory. *Early Childhood Research Quarterly*, 15(4), 515-536.
- Çarıkcı, H. İ. ve Çelikkol, Ö. (2009). İş-aile çatışmasının örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9 (1), 153-170.
- Çelikten, M. (2001). Etkili okullarda karar süreci. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(11), 1-12.

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

- Çevik, M. S., Neyişci, N. ve Erçetin, Ş. Ş. (2022). Stress sources of school principals' and ways of coping with stress: A qualitative analysis. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(1), 274-290. doi: 10.16986/HUJE.2020065191
- Çınkır, Ş. (2010). İlköğretim okulu müdürlerinin sorunları: sorun kaynakları ve destek stratejileri. *İlköğretim Online* 9(3), 1027-1036.
- DeMatthews D.E, Serafini, A. & Watson, T.N (2020). Leading inclusive schools: Principal perceptions, practices, and challenges to meaningful change. *Educational Administration Quarterly* 57(1): 3–48. doi: 10.1177/0013161X20913897
- Demirtaş, H. ve Özer, N. (2014). Okul yöneticilerinin bakış açısıyla okul yöneticiliği. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Demirtaş, H.; Üstüner, M. ve Özer, N. (2007). Okul yönetiminde karşılaşılan sorunların öğrenci ve okul ile ilgili değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(3):421-455.
- Elomaa, M., Eskelä-Haapanen, S., Pakarinen, E., Halttunen, L., & Lerkkanen, M. K. (2023). Work-related stress of elementary school principals in Finland: Coping strategies and support. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(4), 868-888.
- Erçetin, Ş.Ş. & Eriçok, B. (2016). yayınlarda yer alan okul yöneticilerinin yeterliklerinin analizi (ULAKBİM 2004-2016). *Turkish Studies*, 11(14), 239-256.
- Erdem, A, R., Kamacı, S. ve Aydemir T, (2005). Birleştirilmiş sınıfları okutan sınıf öğretmenlerinin karşılaştıkları sorunlar: Denizli örneği. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 1 (1-2),1-13.
- Esin, M. (2017). Kadın öğretmenlerin iş aile yaşam dengeleri ile denetmenlik eğilimleri arasındaki ilişki. [Yüksek Lisans Tezi] Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya
- Glanz, J. (1994). Redefining the roles and responsibilities of assistant principals. *Clearing House*, 67(5), 283-287. doi: 10.1080/00098655.1994.9956089
- Graham-Bonnie, F. E. (1972). *The doctor's guide to living with stress*. Drake Publishers.
- Grissom, J. A., Loeb, S., & Mitani, H. (2015). Principal time management skills: Explaining patterns in principals' time use, job stress, and perceived effectiveness. *Journal of Educational Administration*, 53(6), 773-793. doi:10.1108/JEA-09-2014-0117
- Gül H. (2006). Çevresel baskı gruplarının okulun genel işleyişine etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 71-84.
- Güler, A. (2013). *Örgütsel stres ve sağlık çalışanlarında örgütsel stresle başa çıkma yolları*. (Yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi.
- Karakütük, K., Tunç, B., Bülbül, T., Özdem, G., Taşdan, M., Çelikkaleli, Ö., & Bayram, A. (2012). The adequacy of physical conditions of public high schools in Turkey according to their sizes. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 45(2), 183-204.

- Karakütük, K. ve Özbal, E. Ö. (2019). Eğitim yöneticilerinin yaşadıkları sorunlar ile sorun çözmede kullandıkları teknikler. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(223), 33-60.
- Kavak, Y., Ekinci, E. ve Gökçe, F. (1997). İlköğretimde kaynak arayışları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(3), 309-320.
- Koşar, S., Sezgin, F. ve Aslan, H. (2013). Okul müdürlerinin resmî görev tanımlarının dışında olduğunu düşündükleri işlere ilişkin görüşleri. *GEFAD (Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi)*, 33(1), 147-164.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage Publication.
- Mahfouz, J. (2020). Principals and stress: Few coping strategies for abundant stressors. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(3), 440-458.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. Jossey-Bass.
- Oplatka, I. (2017). Principal workload: Components, determinants and coping strategies in an era of standardization and accountability. *Journal of Educational Administration*, 55(5), 552-568. doi: 10.1108/JEA-06-2016-0071
- Özbal, E. Ö., & Karakütük, K. (2020). Advices on Budget Models for Equality in High Schools: The Case of Turkey. *Journal of Education and Future*, (18), 55-67.
- Özdemir, M., Eriçok, B., Topaloğlu, H., & Tuti, G. (2024). Transformational leadership and job satisfaction in vocational high schools in Türkiye: A multilevel mediation model of teacher professional learning and self-efficacy. *Journal of Educational Administration*, 62(3), 309-324. <https://doi.org/10.1108/JEA-08-2023-0200>
- Özdoğan Özbal, E. (2017). Genel liselerde bütçe yönetimine ilişkin karşılaştırmalı bir çözümleme. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 151-170.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation method*. Sage Publication.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres* (3. Baskı). Pegem Yayıncılık.
- Polat, S., Uğurlu, C. T., & Aksu, M. B. (2018). Okul yöneticilerinin kendi mesleki gelişimleri ve okulu geliştirmeye yönelik liderlik davranışlarına ilişkin görüşleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 205-224.
- Pont, B. (2020). A literature review of school leadership policy reforms. *European Journal of Education*, 55(2), 154-168. [doi:10.1111/ejed.12398](https://doi.org/10.1111/ejed.12398)
- Sebastian, J., Camburn, E. M., & Spillane, J. P. (2018). Portraits of principal practice: Time allocation and school principal work. *Educational administration quarterly*, 54(1), 47-84. doi:10.1177/0013161X17720978.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *Leadership: What's in it for schools?* Routledge Falmer.
- Şahin, B. (2007). *Okul yöneticilerinin günlük mesailerinde yaptıkları işlere genel bir bakış*. (Yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.

Okul Pansiyonlarından Sorumlu Müdür Yardımcılarının Stres Kaynakları ve Stres ile Başa Çıkma Yöntemleri

- Şenaras, B. ve Çetin, Ş. (2018). Okul müdürleri ile öğretmenlerin algılarına göre ilk ve ortaokullarda veli baskisi: nitel bir araştırma. *Milli Eğitim Dergisi*, 47(220), 157-176.
- Tan, C. Y., Gao, L., & Shi, M. (2022). Second-order meta-analysis synthesizing the evidence on associations between school leadership and different school outcomes. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(3), 469-490.
- Tutar, H. (2011). *Kriz ve stres yönetimi* (3. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Uçucak, K. (2017). *Türk kamu yönetiminde bürokratik işlemlerin azaltılmasında bilgi teknolojileri ve inovasyona dayalı uygulamaların önemi: E-devlet, UYAP ve BİMER örnekleri*. (Yüksek Lisans Tezi) Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Webb, R., & Vulliamy, G. (2002). The social work dimension of the primary teacher's role. *Research Papers in Education*, 17(2), 165-184.
- Wicher, M. (2017). Positive psychology: a pathway to principal wellbeing and resilience. *Education Today*, 1, 24-26.
- Yan, R. (2020). The influence of working conditions on principal turnover in K-12 public schools. *Educational Administration Quarterly*, 56(1), 89-122. doi:10.1177/0013161X19840391.
- Yıldırım, N., Eriçok, B., (2015). Okul yöneticilerinin duygusal zekâ ve yönetsel yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişki: Nevşehir ili örneği. *Turkish Studies*, 10(11), 567-592. <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.8461>