



Ahmet Sezer

<https://orcid.org/0009-0005-0183-5573>

Assistant Principal, Şehit Raşit Ercan Secondary School, Turkey, sezerahmet883@gmail.com

Halit Çavuş

<https://orcid.org/0009-0004-7301-1621>

Principal, Şehit Raşit Ercan Secondary School, Turkey, halitcavus@hotmail.com

İlyas Güçlü

<https://orcid.org/0009-0009-3204-0705>

Teacher, Mehmet ve İfakat Gülaçtı Primary School, Turkey, ilyas_guclu@hotmail.com

Faik Bulut

<https://orcid.org/0009-0008-6122-4119>

Principal, Şehit Mehmet Kaya Çelik Secondary School, Turkey, faik.bulut@gmail.com

Emrah Kaya

<https://orcid.org/0009-0006-8056-443X>

Teacher, Mimar Sinan Primary School, Turkey, emrahkaya23@gmail.com

Tuba Kaya

<https://orcid.org/0009-0000-6220-1447>

Teacher, İsmetpaşa Primary School, Turkey, tubakaya023@gmail.com

Fatma Bilen

<https://orcid.org/0009-0006-4289-2563>

Teacher, Gazi Primary School, Turkey, Fatma666666777777@gmail.com

Atıf Künyesi | Citation Info

Sezer, A., Çavuş, H., Güçlü, İ., Bulut, F., Kaya, E., Kaya, T. ve Bilen (2024). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Stres Ve Stres Faktörleri Üzerine Yapılan Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi, *Akademik Tarih ve Düşünce Dergisi*, 10 (6), 2769-2781.

Eğitim Kurumlarında Örgütsel Stres ve Stres Faktörleri Üzerine Yapılan Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi

Öz

Günümüz dünyasında çağın önemli psiko sosyal sorunlarından olan stres, bireysel ve örgütsel performansa olan etkisinden dolayı, günümüzde psikolojisi ve insan kaynakları yönetiminin en önemli araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bu bağlamda stres içerikli araştırmalar, özellikle de stresin iş performansına ne yönde etki ettiğini değerlendirmek, ciddi bir problem olarak görülmüş ve birçok araştırmacının araştırılmaya değer bulduğu konuların başında gelmiştir. Bu araştırma ile eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres faktörleri üzerine yapılan lisansüstü çalışmaların incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda 2015-2022 yılları arasında yürütülmüş olan toplam 40 lisansüstü tez icelenmiştir. Bu amaç kapsamında eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres faktörlerinin temel özelliklerinin neler olduğu ele alınmıştır. Araştırmada nitel araştırma

yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre; eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres faktörleri ile ilgili yapılan lisansüstü çalışmalar ile ilgili en fazla tezin 2020 yılında yapıldığı ve araştırma türü olarak nicel araştırma yöntemlerinin tercih ettikleri görülmektedir. Aynı zamanda tezler araştırma temalarına göre incelendiğinde öğretmenlerin sınıf yönetimi ile ilgili çalışmalarda "Adaletsiz ödeme ve saygısız İlişkiler" temaları ön plana çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, Eğitim Örgütü, Stres, Stres Yönetimi, Örgütsel Stres

Investigation of Postgraduate Studies on Organisational Stress and Stress Factors in Educational Institutions

Abstract

Stress, which is one of the most important psycho-social problems of the age in today's world, is one of the most important research topics of psychology and human resource management due to its effect on individual and organisational performance. In this context, stress-related research, especially the evaluation of the effects of stress on job performance, has been seen as a serious problem and has become one of the topics that many researchers have found worthy of research. This study aims to examine the postgraduate studies on organisational stress and stress factors in educational institutions. For the purpose of the study, a total of 40 postgraduate theses conducted between 2015 and 2022 were analysed. Within the scope of this purpose, the basic characteristics of organisational stress and stress factors in educational institutions are discussed. Document analysis method, one of the qualitative research methods, was used in the research. According to the research findings; it is seen that the most theses related to postgraduate studies on organisational stress and stress factors in educational institutions were conducted in 2020 and quantitative research methods were preferred as the research type. At the same time, when the theses were analysed according to the research themes, the themes of "Unfair payment and disrespectful relationships" came to the fore in the studies on classroom management of teachers.

Keywords: Education, Educational Organisation, Stress, Stress Management, Organisational Stress

Giriş

Doğası gereği sınırlı bir yetki alanına sahip olan insanlar sosyal ve kültürel dönüşümlerin hızlı yaşandığı ve ekonomik dalgalanmaların meydana geldiği günümüz dünyasında bireysel hedeflerini gerçekleştirmek ve hedeflerine ulaşabilmek için çabalarını birleştirmek zorundadırlar. Bu ihtiyaç insanları örgütlenmeye yöneltmektedir. İşbirliği olmadan toplumsal yaşamın olmayacağı gerçeği örgütleri vazgeçilmez bir unsur haline getirmektedir. Toplumsal gereksinimlerinin bir kısmını karşılamak için kurulan bu örgütler çeşitli mal ve hizmet üretme amacını taşırlar. Örgütlerin çeşitli mal ve hizmet üretebilmeleri için amaçlarına uygun özellikleri taşıyan işgörenleri çalıştırmaları gerekmektedir. Çalışma yaşamına giren kişiler üretimin yanında, örgüt içinde örgütün diğer paydaşları ile ilişkiler kurmak ister, örgütün

değer yargılarına uyum sağlamaya çalışır, örgüt içinde oluşan diğer alt gruplara da üye olmak ister. Bu durum iş görenin güçlü bir uyum çabası göstermesini zorunlu kılmaktadır (Karadavut, 2005).

Dolayısıyla bireyler zorunlu olarak birbirlerinin gereksinme duydukları şeyleri karşılıklı tamamlama eğilimi göstermişlerdir. (Tortop vd., 1993). Bireylerin bir takım gereksinimleri sonucunda örgüt yapıları oluşmuştur. En ilkel toplumlardan en çağdaş topluma bakıldığında bireyler karşılıklı etkileşimi daima sürdürmüşlerdir. Ve bu sürdürme doğal olarak örgütlemeyi beraberinde getirmiştir (Karakoç, 1989). Alanyazında örgütler ile ilgili birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Barnard'ın örgüt ile ilgili yaptığı tanım alanyazında en fazla kabul görmüştür. Barnard'a göre örgüt, *“iki ya da daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümlemiş”* etkinlikler oluşumudur (Aydın, 1994, s. 14). Önceden tanımlanan hedefleri gerçekleştirmek için oluşturulan örgütler, ortak amaç var olduğu sürece varlıklarını sürdürebilirler. Örgütler, gurupların işleyiş formatını belirleyen temel araçlardır. Yönetim örgüt ile özdeşleşen bir diğer kavramdır.

“Amaçlanan işin ya da işlerin başarılması için diğer insanları örgütleyen, grubun çabasını aynı hedefe yönelten, denetleyen ve onların isteklerini gerçekleştirmeye çalışan insanlar her zaman var olmuştur” (Kaya, 1993).

Örgüt genel amaçlarına verimli ve etkili bir şekilde ulaşmak için, planlama, yaratıcılık, yöneltme, örgütleme, örgütleme ve kontrol işlevlerini, sistemsel omurga üzerinde, olumlu bir iç çevre oluşturacak ve dış çevre ile uyumlu olarak yürütmekle yükümlü (Budak, 1998) olan yöneticiler aldıkları görevleri yerine getirmek için tüm unsurları kullanarak bir anlamda hem bilim her sanat icra ederler. Günümüz dünyasında örgütlerin getirdiği birtakım sorumluluklar ile örgüt üyelerine üzerinde birtakım stresin oluşmasına zemin hazırlamıştır. Oluşan stres örgüt üyeleri ile sınırlı kalmamakta, yönetsel etkinlikte azalma, aldıkları kararların kalitesinde düşme ve diğer bireyleri olumsuz etkilemektedir. İnsanlık için var olan oluşumların başında gelen eğitim sisteminin en önemli ögesi insandır. Bu sistemin tüm çaba ve hedefi insana yöneliktir. Bu düşünceden hareketle çalışmanın amacı, eğitim örgütlerinde stres ve etkileri ortaya koyabilmektir. Bu bağlamda çalışma, eğitim örgütlerinde stres ve etkileri gibi hususları tespit etmek ve literatüre katkı sunmak amacıyla oluşturulmuştur.

1.Örgütsel Stres ve Özellikleri

Stres, gün geçtikçe etkisini artıran bir sorun olarak örgütlerde kendisini hissettirmektedir. Stres, bireylerin duygu, düşünce, davranış ve çevreyle olan ilişkilerini etkileyen bir uyum sürecidir. Bireyler bu süreçte fiziksel ve psikolojik açıdan etkilenmekte ve sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan stres, küresel anlamda çalışanların sağlığını tehdit eden bir unsurdur

(Aydın, 2008). Örgütsel stres; çalışanların iş yerinde kendilerinden yeteneklerinin üstünde performans beklenmesi durumunda verdikleri fiziksel, zihinsel ve psikolojik tepki olarak tanımlanabilir. İşgörenler iş yerinde önemli olarak düşündükleri durumlarla baş edemediklerinde stres meydana gelir. Çalışanın bu stres uyarıcılarına karşı verdiği tepki olumlu ya da olumsuz olabilir. İşgörenlerin çoğu bu uyarıcılara karşı koyarak işlerine devam ederken aşırı ve uzun süreli strese maruz kalan çalışanlarda zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ortaya çıkmaktadır (Altan, 2018).

Bir dizi özelliklerden oluşan örgütsel stres şunlardır:

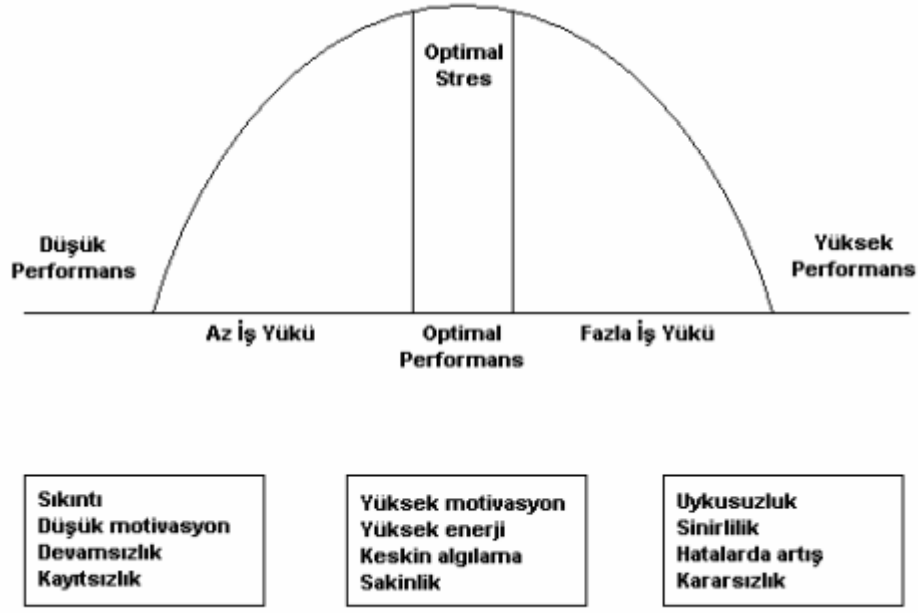
- i. Örgütsel Stres kişinin çalıştığı yerde endişe ve anksiyete gibi duyguları yaşayarak strese kapılmasına neden olur.
- ii. Kişinin çevresiyle olan ilişkilerini ve sosyal yaşamını olumsuz etkiler,
- iii. İşin yapıldığı yerde bireyde fiziksel, duygusal, psikolojik ve davranışa ilişkin olumsuz durumlar ortaya çıkar.
- iv. İşteki performans düşüklüğü verimliliğin azalmasına neden olur.
- v. Kişinin işten soğuyarak işe gelmek istememesine veya işi terk etmesine neden olur.
- vi. Çalışma hayatının birtakım normlarına ve değerlerine adapte olmakta sıkıntılar yaşar.
- vii. Birey sorumluluklarını yerine getirme konusunda stresli durumlar yaşar (Aydın 2004).

Bir iş çevresinde örgütsel stres durumu yaşayan kişiler daima kaygılı ve sıkıntılı bir halde bulunurlar. Çevresindekiler ve arkadaşlarıyla iletişim problemi yaşarlar, grupta ayrışmalar ortaya çıkar. İşe kendisini veremediği ve işten hoşlanmadığından dolayı verimliliği düşer. İşe gitmek istemez. İşyerinde uyulması gereken kurallara uymakta güçlük çeker. Buna bağlı olarak fiziksel, sosyal, psikolojik ve davranışa yönelik tutarsızlıklar yaşayarak kendine ve çevresine yönelik olumsuz tutumlar takınır.

2. Örgütsel Stresin Etkileri

İş hayatı bireyin yaşamında önemli bir etkiye ve yere sahiptir. İş hayatında strese maruz kalan kişi hem özel yaşamında hem de işte sıkıntılı durumlar yaşayabilir. Örgütsel stresin bireyin yaşamı ve örgütün işleyişi üzerinde ciddi etkileri vardır (Aşkun 2006).

Şekil 3: Stresin etkileri



Kişisel etkiler olarak bazı fiziksel belirtiler ortaya çıkar. Bu durum çoğunlukla üzücü ve rahatsız edici bir olay sonrasında oluşabileceği gibi, uzun vadeli bir stresli yaşamın sonucunda da ortaya çıkabilir. Bireyin kan basıncında yükselmeye ve kalp atışlarında artışa neden olmakla birlikte midede ve ince bağırsakta ülser ortam hazırlar. Vücudun bağışıklık sistemini zayıflatarak kansere neden olur. Stresin fiziksel etkilerinden başka psikolojik etkileri de bulunur. İnsanda kızgınlık hali, sinir ve depresyon durumu, kaygı ve sıkıntı gibi psikolojik durumunu olumsuz etkileyecek haller görülebilmektedir. İşin yapılmasına engel olarak işte konsantrasyon kaybına sebep olan stres mutlaka kontrol edilmelidir. Kişide oluşan ani duygu patlamaları, öfke nöbetleri, yaşamdan zevk almama, işe karşı isteksiz olma ve sakarlık stresin psikolojik etkileri arasındadır (Aydın, 2008). Örgütsel strese bağlı olarak kişide sigara, alkol ve uyuşturucu kullanımı artabilir. Ayrıca, örgütsel stresin, işe geç gelme ya da devam etmeme, işteki performansı düşürme, iş çevresinden uzaklaşma ve işte dikkatsiz olma gibi olumsuz etkileri de vardır. Bunlar içerisinde performansta düşüşü en önemlisidir. Çünkü çalıştığı işletmenin amaçlarına uygun iş üretemeyen bireyin örgütteki pozisyonu tartışılır. İşten doyum alamama da örgütsel stresin en önemli göstergelerinden biridir. İş ortamının ve koşullarının bozulduğu iş doyumundan anlaşılır. Bireyin kendi ilgi ve yeteneklerine uygun bir işi elde ederek kendini geliştirmek için çaba göstermesi, kişisel doyumla beraber işin verimliliğini artırarak kişide maddi ve manevi kazançları artırır. Tam tersi bir şekilde kişisel istekleri ve ihtiyaçları görülmeyen kişide işe karşı isteksizlik, doyumsuzluk ve örgüt içerisinde uyumsuzluk görülebilir. Örgütsel stresin en önemli etkilerinden birisi de işe düzenli gelmeme veya devam etmemektir. Bir kişinin planı ve programı hazırlanmış bir işe gerekçe göstermeden devam

etmemesi örgütsel devamsızlığı ifade eder. Devamsızlık işteki performansı ve verimliliği düşürerek işin gerektirdiği kazancı azaltmakta, bu da maliyeti artırmaktadır. Devamsızlığın birçok nedeni olabilir. Az ücret, çalışma koşullarının ağır olması, moral bozan durumlar, iş doyumunun olmaması, işin sıkıcı olması, işe uyum sağlayamama, bireyin beklentilerinin karşılanmaması en önemlileridir (Aşkun 2006).

3. Örgütsel Stresle Başa Çıkma Stratejileri

Başta çıkma mekanizmaları genellikle başta çıkma stratejileri veya başta çıkma olarak adlandırılır. Başta çıkma terimi genellikle uyarlayıcı veya yapıcı başta çıkma stratejilerini ifade etmektedir (Aydın, 2008). Başta çıkma tepkisi kontrol etmek için davranışsal ve/veya bilişsel çabaların tümüdür. Başta çıkma stilleri/stratejileri/yanıtları/yöntemleri bireylerin çeşitli stresörlerle karşılaştıklarında kullandıkları başta çıkma davranışları durumlara çözüm üretme sürecidir (Kwok-bun, 2007, s. 205). Başta çıkma çözüm arama ve yönetme ile doğru orantılı çalışmaktadır.



Başta çıkma yöntemleri stresli bir ortamın taleplerini tolere eder ve azaltır. Başta çıkma çabaları iki bakış açısı var. Birincisi, soruna neden olan sorunu keşfetmektir (Baltaş, 2010). İkincisi stres (problem odaklı başta çıkma) ve stresten kaynaklanan duyguları düzenlemek gibi örneğin kaygı, öfke ve üzüntü gibi durumları dengelemek (duygu odaklı başta çıkma). Literatürde genel olarak yüzlerce başta çıkma stratejisi tanımlanmıştır. Önceki çalışmalarda genellikle bireylerin stresli bir ortamda birden fazla strateji seçme eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir. Araştırmacılar başta çıkma tekniklerini belirlemek ve sınıflandırmak için birden fazla bilimsel çalışma yapmışlardır. Başta çıkma yaklaşımları, değerlendirme odaklı yaklaşımlar olarak tanımlamayı amaçlamaktadır (Aydın, 2008). Stresin zararlı etkilerini azaltmaya yardımcı olan faktörler; “Anlam Odaklı Yaklaşımlar” anlam oluşturmanın bireylerin

azaltmak için kullandıkları süreçleri ifade etmektedir (Baltaş, 2010). Diğer taraftan “Din Odaklı” manevi veya maneviyatla ilişkili yönelimler, inançlar ve uygulamaları içeren yaklaşım değerlendirme ve başa çıkma süreçleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenilebilir.

3.1. Duygu Odaklı Başa Çıkma

Duygu odaklı başa çıkma yaklaşımları/stratejileri etkili başa çıkma stratejileridir. Bu çabalar bastırılmış duyguları salıvermeyi, dikkati dağıtmayı, düşmanca duyguları yönetmeyi, ibadet yapmak ve sistematik gevşeme prosedürleri kullanma gibi durumları kapsar. Duygu odaklı başa çıkma, duygusal durumu azaltarak veya önleyerek olumsuz stresi azaltma çabası gösterir. Kişi çeşitli yollar kullanılabilir Folkman ve Lazarus (1980), beş duygu odaklı başa çıkmayı kategorize etmiştir. Reddetme, kaçma-kaçınma, sorumluluk kabul etme ya da suçlama gibi stratejiler, kendini kontrol etme ve olumlu değerlendirme yapma gibi. Örneğin komedi, başkasına güvenmek, duygusal destek aramak, durumu kabullenmek, dikkatinizi başka şeylere yönlendirmek başka bir görev üzerinde çalışmak, mutlu olmak gibi hoş düşünceler düşünmek, fiziksel egzersiz yapmak, rahatlama veya ibadet yapmak, affetme pratiği yapma, duruma farklı bir ışıktaki bakma, durumun olumlu sonuçları düşünme, kişisel bir fayda algılama gibi durumlar duyguları kontrol edebilmektedir.

3.2. Problem Odaklı Başa Çıkma

Problem odaklı başa çıkma, stres etkenini yönetme ve durumu değiştirme çabalarını içerir. Stresin nedeni olan bireyin çevresi ve ilişkileridir. Birey problem odaklı başa çıkma stratejilerini kullanmayı tercih ediyorsa kişi stresinde azalma hissederek istenilen stres seviyesine ulaşır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1995). Bireyler başlangıçla mücadele etmek için problem odaklı çabaları seçerler ve sorunun nedeni bularak ortadan kaldıramayabilirler. Folkman ve Lazarus (1980, s. 250) problemi, kontrolü ele alan, bilgi arayan ve profesyonelleri değerlendiren odaklanma stratejileri ve eksileri gideren olarak açıklar. Problem odaklı stratejiler iki kategoriye ayrılır - etkili problem odaklı başa çıkma stratejileri, etkisiz problem odaklı başa çıkma stratejileri (Baltaş, 2010). Bu çalışmanın amacı, eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres ile ilgili yapılan lisansüstü tezleri incelemektir. Bu amaç yönünden aşağıda belirtilen alt problemlere yanıt aranmıştır. Eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres yönetimi alanında üretilen lisansüstü tezlerin;

1. Araştırma desenlerine göre dağılımı nasıldır?
2. Senelere göre dağılımı nasıldır?
3. Örneklem çeşitlerine göre dağılımı nasıldır?
4. Veri çeşitlerine göre dağılımı nasıldır?
5. Tema dağılımı nasıldır?

4.Yöntem

4.1. Araştırmanın Modeli

Doküman inceleme yöntemi ile gerçekleştirilmiş olan bu çalışmada, araştırılması planlanmış konular ile ilgili bilgi içeren yazılı materyallerin incelenmesi ile gerçekleştirilmektedir. Doküman incelemesi, tarihçiler, ve antropologlar, dil bilimcilerin kullandığı bir yöntem olmakla beraber, psikologlar ve sosyologlar da doküman incelemesi ciddi derecede kullanmaktadırlar (Şimşek, 2009).

4.2. Çalışma Grubu

Bu çalışmanın evrenini YÖK Ulusal Tez Merkezinde eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres konusunda yer alan lisansüstü tezler oluşturmaktadır. Araştırmada nitel araştırmanın alt türlerinden olan amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, örneklemin araştırılan konuyla ilgili olan olaylar veya durumlardan oluşturulmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmamızda Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığı Yayın ve Dokümantasyon Dairesi Tez Merkezi veri tabanında tarama bölümünde tez adı, dili ve konu ile ilgili arama yapılarak araştırmanın amacına uygun, eğitim-öğretim ile ilgili olan 40 tez incelenmiştir. Erişim izni olmayan lisansüstü tezler araştırma kapsamına alınmamıştır.

4.3. Verilerin Toplanması

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığı Yayın ve Dokümantasyon Dairesi Tez Merkezi veri tabanında detaylı arama kısmında konu kısmına “eğitim-öğretim”, tez adı “eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres” ve dili “Türkçe” yazılarak incelenecek tezlere ulaşıldı. Elde edilen tezler içerisinde de çalışmanın amaçlarına uygun olarak 40 yüksek lisans tezi belirlenmiştir. Erişimi bulunmayan ve araştırmanın amacına uygun düşmeyen tezler dikkate alınmamıştır. Elde edilen tezler incelenerek kodlanmıştır. Belirlenen amaçlar doğrultusunda veriler ve temalar altında kodlar olacak şekilde sınıflandırılmıştır.

4.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen bulgular doküman analizine tabi tutularak analiz edilmiştir. Doküman analizi, araştırılması amaçlanan durumlar hakkında mevcut olan verileri barındıran yazılı materyallerin analizini kapsar (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Nitel araştırmalarda ulaşılan verilerin analizinde genelde betimsel analiz veya içerik analizi kullanılmaktadır. İçerik analizi, araştırmanın özüne ilişkin temaları, anlamları belirlemek amacıyla verilerin dikkatli, ayrıntılı ve sistematik bir şekilde araştırılması ve yorumlanmasıdır (Baltacı,2017). İçerik analizindeki temel hedef, elde edilen verileri açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşabilmektir. Betimsel analizde özetlenen veriler, içerik analizinde daha derin bir şekilde yorumlanarak fark

edilmeyen kavram ve temalar ortaya çıkarılmış olur. Bunun için elde edilen verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonrada ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir şekilde düzenlenmesi ve veriyi açıklayan temaların belirlenmesi gerekir. Belirli aşamalar çerçevesinde gerçekleştirilir. Bu aşamalar şu şekildedir (Yıldırım ve Şimşek, 2013):

- Verilerin kodlanması
- Temaların bulunması
- Verilerin kodlara, temalara göre düzenlenmesi ve tanımlanması
- Bulguların yorumlanması

Bu çalışmada betimsel içerik analizi yöntemine başvurulmuştur. Çalışmada elden edilen veriler kategorilere ayrılmıştır. Kategorilere ayrılan veriler, betimsel istatistiklerden yararlanılarak frekans ve yüzde şeklinde yansıtılmıştır. Frekans ve yüzde değerleri araştırma soruları doğrultusunda tablolara ayrılmıştır. Daha sonra bu tablolar titizlikle incelenerek sonuçlar üzerinden yorumlamalar yapılmıştır.

5.Bulgular ve Yorum

Eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres üzerine yapılan lisansüstü çalışmaların ile ilgili 2002-2022 yıllarında araştırmaya dahil edilen çalışmaların alt problemlerine ilişkin bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunda Yer Alan Lisansüstü Tezlerin Tez Türüne Göre Dağılımı

<i>Tez Türü</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Yüksek Lisans	34	85,0
Doktora	6	15,0
Toplam	40	100,0

Tablo 1’de görüldüğü üzere, çalışma grubunda yer alan 40 lisansüstü tez çalışmasının 34’ü (%85.0) yüksek lisans, 6’sı (%15.0) ise doktora tezleri oluşturmaktadır.

Tablo 2. Yıllara Göre Dağılım

<i>Yıllar</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
2002	1	2,5
2003	3	7,5
2004	3	7,5
2005	3	7,5
2006	2	5,0
2009	2	5,0
2011	2	5,0
2012	2	5,0
2013	2	5,0

2016	4	10,0
2017	3	7,5
2018	2	5,0
2019	2	5,0
2020	4	10,0
2021	2	5,0
2022	3	7,5
Toplam	40	100,0

Tablo 2 incelendiğinde eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres üzerine yapılan çalışmaların en fazla 2016 ve 2020 yıllarında (f=4; %10,0), en az ise 2002 yılında (f=1; %2,5) olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Veri Türlerine Göre Dağılım

<i>Veri Türleri</i>	f	%
Nicel	28	70,0
Nitel	10	25,0
Karma	2	5,0
Toplam	40	100,0

Tablo 3 incelendiğinde çalışmalarda en fazla nicel yöntem türünün tercih edildiği görülmektedir. Nicel çalışmalar (f=28; %70,0), nitel çalışmalar (f=10; %25,0), karma çalışmalar (f=2; %5,0) tür.

Tablo 4. Araştırma Desenine Göre Dağılım

Yöntem/ Araştırma Deseni	f	%
Betimsel Araştırma	31	77,5
Durum çalışması	9	22,5
Toplam	40	100

Tablo 4 incelendiğinde çalışmalarda en fazla kullanılan araştırma deseninin betimsel araştırma (f=31, %77,5) olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Örneklem Türüne Göre Dağılımı

Yöntem/ Araştırma Deseni	f	%
Yönetici	29	72,5
Öğrenci- öğretmen	11	27,5
Toplam	40	100

Tablo 5 incelendiğinde çalışmaların örneklem türlerine göre, yönetici ve öğrenci-öğretmen şeklinde kategorilenmiş olduğu görülmektedir. Çalışmalarda ağırlıklı olarak yöneticiler (f=29; %72,5), katılımcı olarak tercih, edildiği görülmektedir.

Tablo 6. İlköğretim Okullarında Eğitim Kurumlarında Örgütsel Stres ve Stres İle İlgili Çalışmalarda Öne

Çıkan Tema, Kod ve Frekans Dağılımı

Tema	Alt Temalar	Kodlar	f	%
Eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres	Fiziksel Durum	İş yükünün fazlalığı	10	10,0
		Çalışma koşulları	5	10,0
		Denetimin sıkı ve yakından olması,	5	10,0
	Durum	Eksik istihdam, fazla istihdam	14	28,0
		Zaman baskısı ve acele iş teslimatı	16	32,0
	Toplumsal Durum	Adaletsiz Ödeme	27	54,0
		Emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma	13	26,0
		Yetkinin sorumlulukları karşılama yetersiz olması	10	20,0
	Ruhsal Durum	Adaletsiz ve saygısız İlişkiler	32	64,0
		Gruplararası ve grup içi iletişim çatışmaları	18	36,0

Tablo 6 incelendiğinde eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres ile ilgili çalışmalarda öne çıkan tema, kod ve frekans dağılımında “adaletsiz ve saygısız” ilişkiler kodu dikkat çekecek düzeydedir. Eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres ile ilgili çalışmalarda öne çıkan temalar kodlamalarında sırasıyla şöyledir; İş yükünün fazlalığı Çalışma koşulları, Denetimin sıkı ve yakından olması, Eksik istihdam, fazla istihdam, zaman baskısı ve acele iş teslimatı, adaletsiz ödeme, emeğin bölünmesi ve aşırı uzmanlaşma, yetkinin sorumlulukları karşılama yetersiz olması, adaletsiz ve saygısız deneticiler, gruplararası ve grup içi çatışmalar.

Sonuç

Yapılan çalışmada 2002-2022 yılları arasında eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres konusunda yayınlanan lisansüstü tezler incelenmiştir. Araştırma bulguları tablolar şeklinde aktararak sunulmuştur. Bulgulara göre alanyazında yer alan birçok çalışmanın sonuçlarının paralel ilerlediği görülmektedir. Eğitim kurumlarında örgütsel stres ve stres ile ilgili olarak gerçekleştirilmiş ve çeşitli kongrelerde veya sempozyumlarda sunulmuş bildiriler ile makale düzeydeki çalışmalar bu araştırmanın kapsamı dışında tutulmuştur. Bu nedenle, bildiri ve makale analizine dayalı olarak gerçekleştirilecek yeni çalışmalar, örgütsel stres alanındaki araştırmalara yeni bakış açıları sağlayabilir. Literatürde stres ile ilgili farklı yıllarda, farklı değişkenleri ele alarak stres konulu çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışma stres alanında yapılan çalışmaları daha özele indirgeyerek, örgütsel stres alt boyutlarını ayrı ayrı ele alarak değerlendirme olanağı sağlaması bakımından da önemlidir. Bu araştırmada örgütsel stres ile ilgili çalışılan konulara fiziksel stres, sosyal stres ve ruhsal stres gibi konulara daha çok ağırlık verildiği görülmektedir. Bu konulara ağırlık verilmesinin sebebi, öğretmenlerin bu konuda zorlanmaları olabilir. Buna göre en çok zorlanılan konulardan birinde en fazla çalışmanın

yapılması, zorlukların giderilmesi açısından büyük öneme sahiptir. Söz konusu bulgular örgütsel stres ve stres alanında yapılan çalışmalarda elde edilen bulguları destekler niteliktedir. Merkan (2011) tarafından yapılan çalışmada genel lise ve Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının genel olarak öğretmenlerinin okulun yönetim ve denetim sistemi ile ilgili sosyal stres faktörlerine yoğunlaştıkları görülmektedir. Aslan ve Ağıroğlu Bakır (2018) tarafından sınıf öğretmenlerinin örgütsel stres algılarının belirlenmesi amacıyla yapılan bir çalışmada da öğretmenlerin “yükselme ve gelişme olanakları, mesleki güvence, mesleki görünüm, örgütsel olanaklar, öğrencilerin tutum ve davranışları, velilerin tutum ve davranışları” boyutlarında ruhsal stres düzeylerinin orta düzeyde algıladıkları ortaya konmuştur. Yapılan araştırmalar yöneticilerin tutum ve davranışlarının öğretmenler için ruhsal stresin kaynağı olarak algılandığını göstermektedir. Bunun yanında okuldaki yöneticilerin pek çok konuda öğretmenleri etkilediği de araştırma sonuçları ile ortaya konmuştur (Demirbolat, 1997; Karataş, 2020; Yılmaz, 2019; Alanoğlu ve Demirtaş, 2019).

Sonuç olarak bu çalışmada ele alınan örgütsel stres lisansüstü çalışmalarında konu ve yöntem bağlamında benzerliklerin olduğu, söz konusu çalışmaların belirli bir düzlemde ilerlediği, farklılıkları dikkate alan, derinlemesine çalışmaların sınırlı sayıda olduğu tespit edilmiştir. Çalışma bulguları genel olarak değerlendirildiğinde örgütsel stres alanında üretilen tezlerle ilişkin bir tipoloji ortaya çıkarılabilir. Sonuç olarak, araştırmalardan elde edilen bulgular doğrultusunda şu önerilerde bulunulabilir:

- Araştırmacılar nitel veya karma yöntemler kullanarak problem durumlarına yönelik derinlemesine çıkarımlarda bulunabilirler.
- Örgütsel stresi azaltılması makul seviyede iyileştirilmesi için yönetici seçim ölçütlerinin düzenlenmesi, okul ikliminin iyileştirilmesi, öğretmen ve yöneticilere memleket dışı görev verilmesi, sendika temsilcilerinin eğitilmesi, mevzuatın iyileştirilmesi gibi önerilerde bulunulabilir.

Kaynaklar

Alanoğlu, M. ve Demirtaş, Z. (2019). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 49 (49), 1-16.

Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2 (3), 137-158.

Aslan, M, Ağıroğlu Bakır, A. (2018). Sınıf öğretmenlerinin yaşadıkları örgütsel stres kaynakları. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*, 7 (4), 349-365.

Aşkun, N. C. (2006). *Örgütsel Stres ile Kariyer Planlaması Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye*

Yönelik Bir Uygulama [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Dumlupınar Üniversitesi.

Aydın, M (1994). *Eğitim Yönetimi*. (5.b). Hatipoğlu Yayınevi.

Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6 (3), 49-74.

Baltaş, A., & Baltaş, Z. (2002). *Stres ve başa çıkma yolları*. Remzi Kitabevi.

Budak, G. (1998). *Yenilikçi Yönetim Yaratıcı Birey*. Sistem Yayıncılık.

Demirbolat, A. (1997). *İkögretim okullarında örgütsel çatışma yaratan durumlar ve çatışma yaratma dereceleri hakkında yönetici ve öğretmen görüşleri* [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi]. Hacettepe Üniversitesi.

Karakoç, N. (1989). Örgütsel İletişim ve Örgütsel Zaman Arasındaki İlişkiler. *Atatürk Üniversitesi İletişim Bilimleri Dergisi*, 6.

Karataş, H. (2020). *Okul Müdürü Yönetim Tarzları İle Öğretmenlerin Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* [Yüksek lisans tezi]. Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi.

Kaya, Y. K. (1993). *Eğitim Yönetimi- Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Set Ofset Matbaacılık.

Merkan, S. (2011) *Genel lise ve anadolu lise'lerinde görevli öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarının karşılaştırmalı analizi* [Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi]. Yök Tez.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1995). *Örgütsel Psikoloji*. Ezgi Kitabevi.

Tortop N., İspir E. İ. ve Aykaç, B. (1993). *Yönetim Bilimi*. Yargı Yayınevi.

Tutar, H. (2016). *Kriz ve Stres Yönetimi*. Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, E. (2019). *Öğretmen Algularına Göre Okul Müdürünün Öğretimsel Denetim Davranışlarının Öğretmen Motivasyonuna Etkisi* [Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi]. Yök Tez.