

Received/Geliş :

2024 October/Ekim

Accepted/Kabul :

2024 November/Kasım

Published/Yayın :

2024 December/Aralık

Eğitimcilerin Stres Yönetimi ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Züleyha Yeşim Ümmetoğlu¹ Sevda Bedür Karaağaç² Levent Karaağaç³ Ali Cıvcır⁴ Derya Ergin⁵
Feryat Demirci⁶ Berrin Muslu⁷ Hacı Eroğlu⁸ Fatih Mehmet Bardakçı⁹ Ömer Özgün Akbulut¹⁰

Atıf/Reference: Ümmetoğlu, Z.Y., Bedür Karaağaç, S., Karaağaç, L., Cıvcır, A., Ergin, D., Demirci, F., Muslu, B., Eroğlu, H., Bardakçı, F.M. ve Akbulut, Ö.Ö. (2024). Eğitimcilerin Stres Yönetimi ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yönetim ve Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3(4), 439-448.

Özet

Bu çalışmada eğitimcilerin stres yönetimi ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ortalamanın üstünde çıktığı görülmektedir. Cinsiyete göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Medeni duruma göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları evli ve bekar durumuna göre değişmemektedir. Öğrenim durumuna göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları yaş gruplarına göre değişmemektedir. Hizmet yılına göre incelemede; eğitimcilerden 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip olanların stresle başa çıkma algısı 1-5 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip olanlardan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca eğitimcilerden 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip olanların bireysel iş performans algısı 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip olanlardan daha fazla çıkmıştır. Çalıştığı pozisyona göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları okuldaki pozisyonlarına göre değişmemektedir. Son olarak eğitimcilerin stresle başa çıkma ile bireysel iş performans ortalama puan algıları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yine eğitimcilerin stresle başa çıkma algılarının bireysel iş performans ortalama puan algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performans davranışını % 62,7 artırmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel iş performansı, okul müdürü, müdür yardımcısı, öğretmen, stres yönetimi.

Examining the Relationship Between Educators' Stress Management and Their Job Success

Abstract

This study aimed to examine the relationship between educators' stress management and job success. This

¹ Okul Müdürü; 80.Yıl Orhangazi Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-5581-9968>; zycan91@hotmail.com;

² Okul Müdürü; Konak Boğaziçi İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0006-2983-8394>; denizeyn1@hotmail.com;

³ Okul Müdürü; Konak Hacı Şakir Eczacıbaşı Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0002-2898-0891>; lsbkaraagac@hotmail.com;

⁴ Şube Müdürü; Aliaga İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0009-9151-1642>; alicivcir35@gmail.com;

⁵ Okul Müdürü; Toki Şehit Abdulkadir Erkan ilkokulu, <https://orcid.org/0009-0004-6849-1149>; deryaengin@gmail.com;

⁶ Müdür Yardımcısı; İncirliova Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü, <https://orcid.org/0009-0009-8789-2948>; f.turkiyilmaz@hotmail.com;

⁷ Okul Müdürü; Didim Valiler Ortaokulu, <https://orcid.org/0009-0008-8370-1596>; berrinmuslu@hotmail.com;

⁸ Okul Müdürü; Didim Atatürk İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0005-6247-4169>; hacieroglu@gmail.com;

⁹ Okul Müdürü; Şehit Eren Bülbül Anaokulu, <https://orcid.org/0009-0001-0351-7529>; fmb4605@gmail.com;

¹⁰ Okul Müdürü; Süleymanpaşa Aydoğdu İlkokulu, <https://orcid.org/0009-0002-0749-0332>; wulfgarop@gmail.com;

research was conducted with the relational screening model. According to the research results; it is seen that educators' perceptions of coping with stress and individual job performance are above average. In the examination by gender; educators' coping with stress and individual job performances do not vary according to women and men. In the examination by marital status; educators' coping with stress and individual job performances do not vary according to married or single status. In the examination by educational status; educators' coping with stress and individual job performances do not vary according to bachelor's or master's degree graduation status. In the examination by age groups; educators' coping with stress and individual job performances do not vary according to age groups. In the examination by years of service; educators with 6-10 years of service had a higher perception of coping with stress than those with 1-5 years, 11-15 years and 16-20 years of service. In addition, the perception of individual job performance of educators with 6-10 years of service was higher than those with 1-5 years of service. In the examination according to the position they work in; the coping with stress and individual job performance of educators do not change according to their positions in the school. Finally, there is a moderate, significant and positive relationship between the perception of coping with stress and the average score of individual job performance of educators. Again, the perception of coping with stress of educators significantly predicts the perception of average score of individual job performance. In other words, a 100-unit increase in the dimension of coping with stress of educators increases individual job performance behavior by 62.7%.

Keywords: Individual job performance, school principal, assistant principal, teacher, stress management.

1. Giriş

Stres, işverenler ve çalışanlar arasında yaygın bir olguya dönüşmektedir. Çalışanlar arasında çeşitli nedenlerden dolayı stres düzeyi giderek hızla değişmektedir. Çalışanlar sürekli olarak stres yaşar ve hissediler ve bu nedenle iş yerinde stresin verdiği tepkiler ayrı bir konu değildir. (Teknolojik ilerleme ve ülke ekonomisindeki değişiklikler gibi dış etkenler nedeniyle iş yerindeki stres de artmaktadır. Operasyonların küresel olduğu ve çalışanların farklı kültürel geçmişlere sahip olduğu çok uluslu şirketlerde de stresin oluşması kaçınılmazdır (Michie, 2002). Ailevi veya kişisel sorunlardan kaynaklanabilecek stresin yanı sıra, işin yeniden yapılandırılması, küreselleşme, pandemi koşulları ve eldeki göreve daha fazla talep olması nedeniyle iş yerindeki stres daha da büyük bir sorun haline gelmektedir. Bu, çalışanların stresli ve sıkıntılı hissetmesine neden olacak şekilde daha yüksek iş güvensizliğine yol açabilmektedir (Fairbrother & Warn, 2003).

Stres tek başına tıbbi bir durum değildir; zihinsel bozukluğa yol açan strese karşı hassasiyettir. Psikiyatri Enstitüsü tarafından yapılan bir araştırma, yüksek stresli işlerde çalışan kişilerin, daha az stresli mesleklerde çalışan kişilere kıyasla ciddi depresyon veya anksiyeteye yakalanma riskinin iki kat daha fazla olduğunu ortaya çıkarmıştır. İş stresi, cinsiyete, pozisyona veya istihdam türüne bakılmaksızın çalışanları etkileyebilir. Etrafa bakıp stres ve özellikle de iş yerindeki stres üzerine yapılan araştırmalar taranırsa, stresin çalışanlar arasında kaçınılmaz bir faktör olarak yerleştiği görülmektedir. Stres, kişinin bir aktiviteyi yaparken kaynakları, çevresel talepleri ve süreçteki diğer bilinmeyen eksiklikleri yönetme yeteneği ile bağlantılıdır, ancak genel bir konu olarak bakıldığında öngörülemeyen bir olgu olarak değerlendirilecektir (Nekzada & Tekeste, 2013).

Stres ve iş dünyasıyla ilişkisi, iyi yönetilmediği takdirde hastalıklara yol açabileceği gibi çalışanların izin sürelerinin de artmasına neden olabilir. Sonuçta hem organizasyon hem de çalışanlar bundan etkilenenektir. Ancak iş dünyasındaki gerilim de bir yere kadar iyidir ve çalışanların daha çok çalışmaya motive olmasına ve verimliliklerinin artmasına yol açabilir. Çalışanı bu durumla baş edemeyecek derecede baskı altına alan stres, hem çalışanı hem de şirketi olumsuz yönde etkilemektedir. Stresin bir organizasyonun performansı ve çalışanların bireysel performansları üzerinde ciddi sonuçları vardır. Stresin bir kuruluş üzerindeki etkilerinden bazıları; artan çalışan devri, çalışan yokluğu ve azalan üretkenliktir. Stres organizasyonları maliyet açısından da etkiler; örneğin hastalık devamsızlığı en bariz ve en kolay hesaplanabilen maliyet olma eğilimindedir (CIPD, 2008) Bu nedenle stresin bir organizasyonun stres sonucu daha fazla maliyete maruz kalmasına yol açacağı tespit edilmiştir.

Bireyin sağlığı, bir olayın yarattığı olumlu ve olumsuz stresten etkilenebilir. Piyangodan bir milyon dolar kazanmak veya başarılı, mutlu bir nişan gibi önemli bir olayın iması olumlu bir strese neden olabilir ve olumsuz olaylar olumsuz etkiler yaratabilir veya kişinin sağlığına zarar verebilir. Aileden bir yakının ölmesi, kişinin maddi durumunun bozulması gibi olumsuz olaylar kişiyi olumsuz yönde etkileyebilir. Düzenli uyku süresinin bozulması ve düzenli kişisel rutini sürdürme kapasitesinin azalması, izole toplulukta stres etkenleri olarak tanımlanmaktadır. Motorların yarattığı gürültülü ortam, yolcuların kalabalıklığı, dayanılmaz yüksek sıcaklık, kimyasallara yakın çalışma ve güneş ışınlarından uzak çalışma gibi fiziksel rahatsızlıklar çalışma koşullarındaki rahatsızlıklara bağlı olarak kişinin kendini rahatsız hissetmesine neden olabilir (Fairbrother ve Warn, 2003 s. 10).

Yeterli bir liderliğin olmayışı, işveren ve çalışanlar arasında çatışmaya da neden olabileceği gibi, örgüt içinde stres kaynağı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Tipik olarak, bir gemide ekip çalışmasının organize edilmesi gibi faaliyetler olağan bir süreç olarak işaretlenir ve normal durumlarda stresle ilgili değildir. Oysa izole bir ortamda çalışmak çalışanlar arasında da rahatsızlık yaratabilir. Kapsül ortamı evden, aileden ve arkadaşlardan uzak bir topluluğu ifade eder; bu durum, sevdiklerinin ve arkadaşlarının yakın olmadığı bir ortamda kişinin hayatındaki güvenlik eksikliğinden dolayı stres yaratır. (Fairbrother ve Warn, 2003 s. 10).

Stresi duygular biçiminde tartışmak gerekirse, duyguların bireyin duygu veya ruh halinin öznel bir özelliğiyle ilişkili olduğu görülebilmektedir. Duygular; mutluluk, utanç, öfke gibi bireye özgü duygular yaratır. Duyguların diğer tarafı ise duygudan kaynaklanan ve strese yol açan duygu ve öfkeyle ilgilidir. Stres duygular perspektifinden tanımlanırsa literatürde duyguların kesin bir tanımının olmadığını görülmektedir.

Stresin ana faktörleri muhtemelen bir durum veya olay üzerinde kontrol eksikliği, belirsizlik, belirsizlik veya beklenti düzeyine bağlı olarak zayıf performans olarak mevcuttur. Ancak araştırmacılar bu durumun herhangi bir iş yeri için geçerli olup olmadığını ya da bu durumun bölgeden bölgeye değişiklik gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Ayrıca insan kaynakları yönetimi, festivaller, kampüs partileri veya diğer faaliyetler gibi birçok işlevi veya etkinliği stres seviyesini azaltmak için yapılmaktadır. Hatta çalışanların çoğunluğu, stresle daha iyi başa çıkmanın yollarını bularak streslerini yönetmeye çok daha isteklidir (Parker & Ettinger, 2007).

Bu çalışmada eğitimcilerin stres yönetimi ve bireysel iş performansı arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır.

2. Yöntem

Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Çalışma grubunun seçiminde olasılığa dayanmayan örnekleme çeşidinden uygun (amaca yönelik) örnekleme tekniği kullanılmıştır (Şimşek & Yıldırım, 2013). Araştırmaya katılan eğitimcilerin demografik özellikleri hakkında betimsel istatistiklere ait veriler aşağıdaki Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Kadın	213	77.2
	Erkek	97	45.3
Yaş Grupları	20-30 yaş arası	66	23.9
	31-40 yaş arası	148	53.6
	41-50 yaş arası	62	22.5
Eğitim durumu	Lisans	224	81.2
	Yüksek Lisans	52	18.8
Hizmet Yılı	1-5 yıl arası	48	17.4
	6-10 yıl arası	62	22.5
	11-15 yıl arası	77	27.9
	16-20 yıl arası	60	21.7
	20 yıl ve üzeri	29	10.5
Medeni Durumu	Evli	166	60.1
	Bekar	110	39.9
Çalıştığınız Pozisyon	Öğretmen	218	79.0
	Müdür Yardımcısı	25	9.1
	Okul Müdürü	33	12.0
	Toplam	276	100.0

p<.05

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların % 77,2’sinin kadın olduğu; % 53,6’sının 31-40 yaş arası olduğu; % 81,2’sinin lisans mezunu oldukları; % 27,9’unun 11-15 yıl arası hizmet yılına sahip olduğu; % 79’unun öğretmen olduğu ve % 60,1’inin evli olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma verilerini toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcıların demografik özelliklerini

elde etmeyi amaçlayan “Kişisel Bilgi Formu” kullanılmıştır. Ayrıca Araştırmada kullanılan Stresle Başa Çıkma ölçeği Ballı ve Kılıç (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 boyuttan (24 madde) oluşmaktadır. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .88 olduğu görülmüştür.

Bireysel performans ölçeği, Linda Koopmans tarafından 2014 yılında geliştirilen ve Gözcü (2019) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ölçektir. Ölçekler, Likert tipi beşli derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Bu derecelendirme seçenekleri; (1) Hiçbir Zaman, (5) Her Zaman aralığındadır. Her boyuttan elde puanın yüksekliği, o güç türünün fazla kullanıldığını göstermektedir. Ölçek iç tutarlılık alfa değerinin .90 olduğu görülmüştür. İstatistik analizlerin IBM SPSS paket programı ile yapılmıştır. Sürekli değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun Skewness ve Kurtosis testi ile test edilmiştir.

Tablo 2. Ölçek ve Alt Boyutların Normallik Varsayımı

	N	Min	Maks	Ort	S.Sapma	Skewness	Std. Hata	Kurtosis	Std. Hata
Stresle başa çıkma ölçeği	276	2.00	5.00	3.8151	.45328	-.399	.147	.143	.292
Bireysel iş performans ölçeği	276	2.47	5.00	4.1005	.46922	-.145	.147	.503	.292

p < .05

Stresle başa çıkma ve bireysel iş performans ölçeği için çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell’ e göre de çarpıklık ve basıklık değeri +2.0 ile -2.0 arasında olduğunu zaman parametrik test olarak kabul edilip ona göre işlem yapılabileceğini ifade etmektedir (Tabachnick & Fidell, 2013). Bu anlamda stresle başa çıkma ve bireysel iş performans ölçeği normallik varsayımına göre uygun ve parametrik analizlerin yapılabileceği gerekmektedir.

Yukarıdaki tabloya göre eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans genel tutumlarına ilişkin puanlar bulunmaktadır. Stresle başa çıkma genel puan ortalaması 3,81±0,45 olduğu görülmektedir. Eğitimcilerin bireysel iş performans genel tutum puan ortalaması 4,10±0,47 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

3. Bulgular

Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 3. Ölçeklerin Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Stresle başa çıkma ölçeği	Kadın	213	3.8436	.38598	1.506	76.528	.136
	Erkek	63	3.7186	.62425			
Bireysel iş performans ölçeği	Kadın	213	4.1008	.44198	.021	274	.983
	Erkek	63	4.0994	.55548			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans toplam puanlarının cinsiyete göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ile medeni durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 4. Ölçeklerin Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Medeni durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Stresle başa çıkma ölçeği	Evli	166	3.8546	.37776	1.664	177.701	.098
	Bekar	110	3.7554	.54441			
Bireysel iş performans ölçeği	Evli	166	4.1138	.42967	.579	274	.563
	Bekar	110	4.0804	.52471			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans toplam puanlarının medeni duruma göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları evli ve bekar durumuna göre değişmemektedir.

Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır.

Tablo 5. Ölçeklerin Öğrenim Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim durum	N	Ortalama	S.S.	t	df	p
Stresle başa çıkma ölçeği	Lisans	224	3.8235	.45669	.639	274	.524
	Yüksek Lisans	52	3.7788	.44079			
Bireysel iş performans ölçeği	Lisans	224	4.0815	.49249	-1.737	105.657	.085
	Yüksek Lisans	52	4.1822	.34386			

*p < .05

Bağımsız örneklem t testi, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans toplam puanlarının öğrenim durumuna göre tutum farklarını ortaya koymak için kullanılmıştır. Analiz sonucunda istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmemektedir.

Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 6. Ölçeklerin Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

f. x ss Değerleri						ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	
Stresle başa çıkma ölçeği	20-30 yaş arası	66	3.7831	.57240	Gruplar arası	.109	2	.054	.263	.769	
	31-40 yaş arası	148	3.8188	.43239	Grup içi	56.395	273	.207			
	41-50 yaş arası	62	3.8402	.35331	Toplam	56.503	275				
	Total	276	3.8151	.45328							
Bireysel iş performans ölçeği	20-30 yaş arası	66	4.0455	.51921	Gruplar arası	.398	2	.199	.904	.406	
	31-40 yaş arası	148	4.1014	.46923	Grup içi	60.147	273	.220			
	41-50 yaş arası	62	4.1570	.41007	Toplam	60.545	275				
	Total	276	4.1005	.46922							

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre stresle başa çıkma ve bireysel iş performans ölçeklerinin genel puanları incelendiğinde; istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları yaş gruplarına göre değişmemektedir. Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ile hizmet yılı arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 7. Ölçeklerin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

f. x ss Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Stresle başa çıkma ölçeği	1-5 yıl arası	48	3.5966	.58328	Gruplar arası	8.681	4	2.170	12.298	.000*
	6-10 yıl arası	62	4.0821	.31928	Grup içi	47.823	271	.176		
	11-15 yıl arası	77	3.6919	.39307	Toplam	56.503	275			
	16-20 yıl arası	60	3.7932	.43174						
	20 yıl ve üzeri	29	3.9781	.32041						
	Total	276	3.8151	.45328						
Bireysel iş performans ölçeği	1-5 yıl arası	48	3.9550	.56997	Gruplar arası	3.012	4	.753	3.547	.008*
	6-10 yıl arası	62	4.2470	.44939	Grup içi	57.533	271	.212		
	11-15 yıl arası	77	4.0472	.35385	Toplam	60.545	275			
	16-20 yıl arası	60	4.0763	.52555						
	20 yıl ve üzeri	29	4.2196	.38421						
	Total	276	4.1005	.46922						

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre stresle başa çıkma ve bireysel iş performans ölçeklerine ait genel puanlar incelendiğinde; stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları hizmet yılı değişkenine göre farklılık çıkmıştır. Bu durumda hangi gruplarda farklılık olup olmadığının tespiti için posthoc analizlerinden Sheffe testi yapılır. Sheffe analizi sonucuna göre; eğitimcilerden 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip olanların stresle başa çıkma algısı 1-5 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip olanlardan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca eğitimcilerden 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip olanların bireysel iş performans algısı 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip olanlardan daha fazla çıkmıştır.

Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ile okuldaki pozisyonları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 8. Ölçeklerin Okul Kademesi Değişkenine Göre Karşılaştırılması

		f. x ss Değerleri				ANOVA Sonuçları				
Puan	Grup	N	X	S.S.	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Stresle başa çıkma ölçeği	Öğretmen	218	3.8249	.47444	Gruplar arası	.177	2	.088	.428	.652
	Müdür	25	3.7364	.39929	Grup içi	56.327	273	.206		
	Yardımcısı									
	Okul Müdürü	33	3.8099	.33795	Toplam	56.503	275			
	Total	276	3.8151	.45328						
Bireysel performans ölçeği	Öğretmen	218	4.1086	.47723	Gruplar arası	1.290	2	.645	2.972	.053
	Müdür	25	3.9032	.30564	Grup içi	59.255	273	.217		
	Yardımcısı									
	Okul Müdürü	33	4.1962	.48707	Toplam	60.545	275			
	Total	276	4.1005	.46922						

*p < .05

Yukarıdaki ANOVA tablosuna göre stresle başa çıkma ve bireysel iş performans ölçeklerinin genel puanları incelendiğinde; istatistiksel anlamda herhangi bir farklılık çıkmamıştır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları okuldaki pozisyonlarına göre değişmemektedir.

Araştırmada, eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığının tespiti için Pearson Korelasyon testi yapılmıştır.

Tablo 9. Ölçekler ve Alt Boyutlarla Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Stresle başa çıkma ölçeği	Bireysel iş performans ölçeği
Stresle başa çıkma ölçeği	1	.627**
Bireysel iş performans ölçeği		1

*p < .05; **p < .01

Yukarıdaki tablodaki korelasyon analizine ilişkin bulgulara göre; eğitimcilerin stresle başa çıkma ile bireysel iş performans ortalama puan algıları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır (r= 0,287627 p<0,01).

Araştırmada eğitimcilerin stresle başa çıkma algılarının bireysel iş performans üzerine etkisinin olup olmadığının tespiti için regresyon testi yapılmıştır.

Tablo 10. Stresle Başa Çıkma Algılarının Bireysel İş Performans Üzerine Etki Analizi

Değişken	B	Beta	t	Sig.	VIF	R	R ²	Uyarlanmış R ²	F
Sabit	1.626		8.684	.000					
Stresle başa çıkma ölçeği	.649	.627	13.309	.000	1.000	.627 ^a	.393	.390	.000 ^b

*p < .05; **p < .01

Eğitimcilerin stresle başa çıkma algılarının bireysel iş performans ortalama puan algılarını anlamlı bir

şekilde yordamaktadır [(R= .627; R²= .393; Uyarlanmış R²=.390) F(1,274)= 177,117; p<0,01]. Eğitimcilerin stresle başa çıkma algıları bağımsız değişken, bireysel iş performans bağımlı değişken olarak alındığı regresyon analizi sonucunda eğitimcilerin bireysel iş performans algılarındaki değişimin % 39,3'ünü açıklamaktadır (R²= .393). Başka bir ifadeyle, eğitimcilerin stresle başa çıkma algılarındaki değişimin, bireysel iş performans davranışını etkilediği görülmektedir.

Yapılan regresyon analizinin t değerlerine bakıldığında, eğitimcilerin stresle başa çıkma boyutu[t= 13,309; p= .000 (p<0.01)] algılarının bireysel iş performans algılarını anlamlı bir şekilde pozitif yönde yordadığı anlaşılmaktadır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performans davranışını % 62,7 artırmaktadır.

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada eğitimcilerin stres yönetimi ve bireysel iş performansları arasındaki ilişkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırma, ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir (Karasar, 2005). Araştırmaya katılan eğitimcilerin % 77,2'sinin kadın olduğu; % 53,6'sının 31-40 yaş arası olduğu; % 81,2'sinin lisans mezunu oldukları; % 27,9'unun 11-15 yıl arası hizmet yılına sahip olduğu; % 79'unun öğretmen olduğu ve % 60,1'inin evli olduğu tespit edilmiştir.

Stresle başa çıkma genel puan ortalaması 3,81±0,45 olduğu görülmektedir. Eğitimcilerin bireysel iş performans genel tutum puan ortalaması 4,10±0,47 olduğu görülmektedir. Sonuç olarak araştırmaya katılan eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performans algıları ortalamasının üstünde çıktığı görülmektedir.

Cinsiyete göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları kadın ve erkeğe göre değişmemektedir. Medeni duruma göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları evli ve bekar durumuna göre değişmemektedir. Öğrenim durumuna göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları lisans veya yüksek lisans mezuniyet durumuna göre değişmemektedir. Yaş gruplarına göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları yaş gruplarına göre değişmemektedir. Hizmet yılına göre incelemede; eğitimcilerden 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip olanların stresle başa çıkma algısı 1-5 yıl arası, 11-15 yıl arası ve 16-20 yıl arası hizmet yılına sahip olanlardan daha fazla çıkmıştır. Ayrıca eğitimcilerden 6-10 yıl arası hizmet yılına sahip olanların bireysel iş performans algısı 1-5 yıl arası hizmet yılına sahip olanlardan daha fazla çıkmıştır. Çalıştığı pozisyona göre incelemede; eğitimcilerin stresle başa çıkma ve bireysel iş performansları okuldaki pozisyonlarına göre değişmemektedir.

Son olarak eğitimcilerin stresle başa çıkma ile bireysel iş performans ortalama puan algıları arasında orta düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki vardır. Yine eğitimcilerin stresle başa çıkma algılarının bireysel iş performans ortalama puan algılarını anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Diğer bir ifade ile eğitimcilerin stresle başa çıkma boyutundaki 100 birimlik artışın bireysel iş performans davranışını % 62,7 artırmaktadır.

Araştırmaya katılan çalışanların stresle başa çıkma ve bireysel performans algıları ortalamasının üstünde çıktığı tespit edilmiştir. Bu bulguyu destekleyen Kurşunoğlu'nun (2022) çalışmasında öğretmenlerin performanslarına yönelik algılarının yüksek olduğu görülmüştür. Sönmez ve Receptoğlu (2018), çalışmalarında ilk ve ortaokul öğretmenlerinin iş performanslarına yönelik algılarının yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Bu bulgulardan farklı olarak Doğan ve Çelik (2019), çalışmalarında öğretmenlerin performans algılarını orta düzeyde bulmuşlardır.

Araştırmamızda stresle başa çıkma ve performans ölçekleri ve alt boyutları yaş gruplarına göre farklılaşmamaktadır. Benzer bir bulgu Kurşunoğlu'nun (2022) çalışmasında bulunmuştur. Ancak Kurşunoğlu'nun (2022) çalışmasında öğretmenlerin örgütsel stres kaynaklarına ilişkin algılarının yaş değişkenine göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Bulut (2005), öğretmenlerin mesleki çalışma süreleri arttıkça, deneyimin de arttığını öğretmenlerin stresle baş etmede, problem çözmede ve aktif yöntemleri kullanmada avantajlı olduklarını vurgulamıştır. Kişilerin yaşı ilerledikçe deneyimleri artmakta ve örgütsel stres düzeyi de azalmaktadır. Öğretmenlerde, mesleki deneyimin arttıkça, bağlılığın arttığı ve mesleğin benimsenerek stresin, kaygının azaldığı belirtmektedir.

Buna göre stresle başa çıkma ve performans ölçek ve alt boyut algıları evli ve bekar durumuna göre farklılaşmamaktadır. Benzer bir bulgu Kurşunoğlu'nun (2022) çalışmasında bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel stres

kaynakları algılarının medeni durum değişkenine göre manidar bir farklılık olmadığı görülmektedir. Yine Bozkurt (2004) da çalışmasında, öğretmenlerin medeni durumlarının, stresle baş etme boyutlarına göre farklılık göstermediğini bulmuştur.

Mevcut araştırmada, stresle başa çıkma ve performans ölçekleri ve alt boyutları mezuniyet gruplarına göre farklılaşmamaktadır. Ancak Kurşunoğlu'nun (2022) çalışmasında Öğretim kademesi değişkenine göre ortaokul kademesindeki öğretmenlerin lise kademesindeki öğretmenlere göre stres düzeylerinin daha fazla olduğu bulunmuştur. Bu bulgu Erkmen ve Çetin (2008)'in araştırmasındaki bulgularla örtüşmektedir.

Öneriler

Dolayısıyla, mevcut araştırmanın sonuçlarına dayanarak eğitimcilerin bireysel iş performansları daha iyi desteklemek için bazı adımların atılması önerilebilir. Mevcut araştırmanın bulgularından da görülebileceği gibi, eğitimcilerin stresle başa çıkma davranışları bireysel iş performansları üzerinde etkilidir. Bu nedenle, eğitimcilerin görüşlerini kolayca ve açıkça ifade edebilecekleri ve uzmanlık alanlarına göre karar alma süreçlerine katılabilecekleri açık ve sağlıklı bir okul iklimi yaratmak için okul müdürlerinin yönetsel davranışlarını uygun şekilde kullanmaları oldukça önemlidir. Ancak, bu durumu okul müdürlerinin inisiyatifine ve yetkisine bırakmak başka sorunlara yol açabilir. Bu nedenle, burada en önemli adım, Türk okullarında çalışan eğitimcilerin stresle başa çıkma davranışlarının güçlendirilmesine yönelik yapısal düzenlemelerin yapılması olacaktır.

Araştırmacıların Katkı Oranı

Yazarlarının katkı oranı eşit düzeydedir.

Çıkar Çatışması

Bu araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

- Aslanargun, E. (2009). *The power sources that principals handle in Turkish public elementary and secondary school administration*. Ankara University.
- Ballı, A. İ., & Kılıç, K. C. (2016). Stresle Başa Çıkma Yöntemleri Ölçeğinin Türkçe'ye uyarlanması: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 273-286.
- Bulut, N. (2005). İlköğretim öğretmenlerinde, stres yaratan yaşam olayları ve stresle başa çıkma tarzlarının çeşitli değişkenlerle ilişkisi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 467-478.
- CIPD. (2008). *Building the business case for managing stress in the workplace. Stress management*. <https://www.cipd.co.uk/nr/rdonlyres/f5b27ea2-1a75-4c26-9140-1c9242f7a9c6/0/4654stressmanagementweb/> adresinden alındı
- Doğan, H., & Çelik, K. (2019). Okul yöneticilerinin gücü kullanma stillerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve iş performansları ile ilişkisi. *Eğitim ve Bilim*.
- Erkmen, N., & Çetin, M. Ç. (2008). Beden eğitimi öğretmenlerinin stresle başa çıkma tarzlarının bazı değişkenlerle ilişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 231-242.
- Fairbrother, K., & Warn, J. (2003). Workplace dimensions, stress and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 8-21.
- Gözcü, H. (2019). *Spor Merkezi Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Çalışan Performansı İle İlişkisi*. Sakarya :

- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kurşunoğlu, S. (2022). *Öğretmenlerin Örgütsel Stres Kaynakları İle Performansları Arasındaki İlişki*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü .
- Michie, S. (2002). Causes and Management of Stress at Work. . *journal in all aspects of occupational & environmental medicin*, 67-72.
- Nekzada, N., & Tekeste, S. (2013). *Stress causes and its management at the work place*. Umeå School of Business and Economics.
- Parker, M., & Ettinger, R. H. (2007). *Understanding Psychology*. Redding: Horizon textbook Publishing.
- Sönmez, E., & Receptoğlu, E. (2018). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile performansları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 421-432.
- Şimşek, H., & Yıldırım, A. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Tabachnick, B., & Fidell, L. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston : Pearson.

EXTENDED ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between stress management and individual job performance of educators. This research was conducted with the relational screening model (Karasar, 2005). It was determined that 77.2% of the educators participating in the research were female; 53.6% were between the ages of 31-40; 81.2% were undergraduate graduates; 27.9% had 11-15 years of service; 79% were teachers and 60.1% were married.

It is seen that the general mean score for coping with stress is 3.81 ± 0.45 . It is seen that the general mean score for individual job performance and attitude of the educators is 4.10 ± 0.47 . As a result, it is seen that the perceptions of coping with stress and individual job performance of the educators participating in the research are above the average.

In the examination according to gender; The coping with stress and individual job performance of the educators do not differ according to women and men. In the examination according to marital status; The coping with stress and individual job performance of educators do not change according to their married or single status. In the examination according to educational status; the coping with stress and individual job performance of educators do not change according to their undergraduate or graduate graduation status. In the examination according to age groups; the coping with stress and individual job performance of educators do not change according to age groups. In the examination according to years of service; the perception of coping with stress of educators with 6-10 years of service was higher than those with 1-5 years of service, 11-15 years of service and 16-20 years of service. In addition, the perception of individual job performance of educators with 6-10 years of service was higher than those with 1-5 years of service. In the examination according to the position they work; the coping with stress and individual job performance of educators do not change according to their positions in the school. Finally, there is a moderate, significant and positive relationship between the coping with stress of educators and the average score perceptions of individual job performance. Again, educators' perceptions of coping with stress significantly predict individual job performance average score perceptions. In other words, a 100-unit increase in educators' stress coping dimension increases individual job performance behavior by 62.7%.

It was determined that the stress coping and individual performance perceptions of the employees participating in the study were above average. In support of this finding, Kurşunoğlu's (2022) study found that

teachers' perceptions of their performance were high. Sönmez and Receptoğlu (2018) stated in their study that primary and secondary school teachers' perceptions of their job performance were high. Unlike these findings, Doğan and Çelik (2019) found teachers' performance perceptions to be moderate in their study.

In our study, the stress coping and performance scales and sub-dimensions did not differ according to age groups. A similar finding was found in Kurşunoğlu's (2022) study. However, in Kurşunoğlu's (2022) study, it was seen that teachers' perceptions of organizational stress sources differed according to the age variable. Bulut (2005) emphasized that as teachers' professional working hours increase, their experience also increases and that teachers have advantages in coping with stress, solving problems and using active methods. As people get older, their experience increases and the level of organizational stress decreases. He states that as teachers' professional experience increases, commitment increases and stress and anxiety decrease as they embrace the profession.

Accordingly, the perceptions of the scale and sub-dimensions of coping with stress and performance do not differ according to married and single status. A similar finding was found in Kurşunoğlu's (2022) study. It is seen that there is no significant difference in teachers' perceptions of organizational stress sources according to the marital status variable. Again, Bozkurt (2004) found in his study that teachers' marital status did not differ according to the dimensions of coping with stress.

In the current study, the scales and sub-dimensions of coping with stress and performance do not differ according to graduation groups. However, in the study of Kurşunoğlu (2022), it was found that secondary school teachers had higher stress levels than high school teachers according to the variable of education level. This finding is consistent with the findings in the study of Erkmén and Çetin (2008).

Stress is becoming a common phenomenon among employers and employees. The stress level among employees is changing rapidly due to various reasons. Employees experience and feel stress constantly and therefore the reactions to stress in the workplace are not a separate issue. (Stress in the workplace is also increasing due to external factors such as technological advances and changes in the country's economy. Stress is inevitable in multinational companies where operations are global and employees have different cultural backgrounds (Michie, 2002). In addition to stress that may arise from family or personal problems, stress in the workplace is becoming an even bigger problem due to work restructuring, globalization, pandemic conditions and increased demand for the task at hand. This can lead to higher job insecurity, which can make employees feel stressed and distressed (Fairbrother & Warn, 2003). Stress and its relationship with the business world, if not managed well, can lead to illnesses and increase the length of leave of employees. As a result, both the organization and the employees will be affected by this. However, tension in the business world is also good to some extent and can lead to employees being motivated to work harder and their productivity increasing. Stress that puts employees under such pressure that they cannot cope with this situation negatively affects both the employee and the company. Stress has serious consequences on the performance of an organization and the individual performance of employees. Some of the effects of stress on an organization are increased employee turnover, employee absence and decreased productivity. Stress also affects organizations in terms of costs; for example, sickness absence tends to be the most obvious and easily calculated cost (CIPD, 2008). Therefore, it has been found that stress will cause an organization to incur more costs as a result of stress.

The main factors of stress are probably lack of control over a situation or event, uncertainty, ambiguity or poor performance due to the level of expectation. However, researchers have investigated whether this is true for any workplace or whether it varies from location to location. In addition, many functions or activities such as human resource management, festivals, campus parties or other activities are carried out to reduce stress levels. In fact, the majority of employees are much more willing to manage their stress by finding ways to cope with stress better (Parker & Ettinger, 2007).

Recommendations

Therefore, based on the results of the current research, it can be suggested that some steps should be taken to better support individual job performance of educators. As can be seen from the findings of the current study, educators' stress coping behaviors have an impact on their individual job performance. Therefore, it is very important for school principals to use their managerial behaviors appropriately in order to create an open and healthy school climate where educators can easily and openly express their opinions and participate in decision-making processes according to their areas of expertise. However, leaving this situation to the initiative and authority of school principals may lead to other problems. Therefore, the most important step here will be to make structural arrangements to strengthen the stress coping behaviors of educators working in Turkish schools.