

Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Stres ile Performans Arasındaki İlişki

Hülya YETKİN AY¹ Nebil Erol ÖZLÜ² Sevda YETKİN³ Şeref KESKİN⁴

¹Eğitimci, MEB, yetkinayhulya@gmail.com, ORCID: 0009-0009-0229-2143

²Eğitimci, MEB, bio-erol@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-9170-1977

³Eğitimci, MEB, yetkinsevda4@gmail.com, ORCID: 0009-0001-9487-3958

⁴Eğitimci, MEB, keskinseref1978@hotmail.com, ORCID: 0009-0007-4740-6891

Özet: Öğretmenlerin performansı, eğitim sürecinin kalitesini doğrudan etkileyen bir faktördür. Çalışma performansı, işi gerçekleştirme yeteneği veya iş başarısını ifade eder. Ancak performans, birçok değişken tarafından etkilenebilir ve örgütsel stres, bu değişkenlerden biri olarak kabul edilir. Stres, bireylerin işyeri çevresindeki talepler karşısında hissettikleri baskıyı ifade eder. Aşırı stres durumunda, çalışanların iş yerindeki verimlilikleri, hizmet kaliteleri ve genel sağlık durumları olumsuz etkilenebilir. Öğretmenler özellikle öğrenci disiplini, bürokratik prosedürler, düşük maaşlar, iş güvencesizliği ve aşırı iş yükü gibi nedenlerle yoğun stres altında çalışabilirler. Öğretmenlerin yaşadığı bu örgütsel stresin, onların iş performansı üzerindeki etkisini belirlemek, eğitim politikalarının oluşturulması ve öğretim kalitesinin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, örgütsel stres ile görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkiyi belirlemek ve öğretmenlerin stres düzeylerinin performansları üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Amaç doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde görev yapan 218 öğretmene gönüllü uygulanmıştır. Sonuçlar, öğretmenlerin örgütsel stresi genellikle "bazen" deneyimlediklerini ve yüksek performans gösterdiklerini ortaya koymuştur. Ancak, stres seviyeleri ile performansları arasında düşük seviyede bir negatif korelasyon bulunmuştur. Bu korelasyon, stres seviyelerinin yükselmesiyle performansın düşme eğiliminde olduğunu göstermektedir. Örgütsel stresin, öğretmenlerin bağlamsal performansı üzerinde düşük düzeyde bir etkisi olmasına rağmen, görev performansı üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmamıştır. Bu, öğretmenlerin iş performanslarını koruyabilme yeteneklerini işaret ederken, daha geniş ölçekli ve karmaşık araştırmaların bu ilişkinin daha iyi anlaşılması için gerekliliğine işaret etmektedir

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Örgütsel Stres, Performans

The Relationship Between Organizational Stress and Performance According to Teacher Perceptions

Abstract: The performance of teachers is a factor that directly affects the quality of the educational process. Work performance refers to the ability to perform work or work success. However, performance can be affected by many variables and organizational stress is considered as one of these variables. Stress refers to the pressure individuals feel in the face of demands in the workplace environment. In case of excessive stress, the productivity, service quality and general health of the employees may be adversely affected. Teachers can work under intense stress, especially due to student discipline, bureaucratic procedures, low salaries, job insecurity and excessive workload. Determining the impact of this organizational stress experienced by teachers on their job performance is of great importance in terms of establishing education policies and increasing the quality of education. The aim of this study is to determine the relationship between organizational stress, task performance and contextual performance and to reveal the effect of teachers' stress levels on their performance. Questionnaire form prepared in line with the purpose; Voluntarily applied to 218 teachers working in Beylikdüzü district of Istanbul province in the 2022-2023 academic year. The results revealed that teachers often experience organizational stress "sometimes" and show high performance. However, a low level of negative correlation was found between their stress level and their performance. This correlation indicates that performance tends to decrease as stress levels rise. Although organizational stress had a low effect on teachers' contextual performance, it did not have a significant effect on task performance. While this indicates teachers' ability to maintain their job performance, it points to the need for larger and more complex research to better understand this relationship.

Keywords: Teacher, Organizational Stress, Performance

1. GİRİŞ

Günümüzde çalışanlar ister günlük hayatlarında ister işlerinde farkında olmadan baskı altındadırlar. Teknoloji ve küreselleşmenin iş hayatında rekabeti artırmasıyla birlikte kuruluşların iş yapma biçimleri değişmekte ve çalışanların beklentileri yükselmektedir. Artan beklentileri karşılamaya çalışan çalışanlar, iş temposu, zaman baskısı ve

verimlilik nedeniyle stresle karşı karşıya kalmaktadır (Gökgöz, 2013: 1).

Çalışan performansını etkileyen birçok faktör vardır. Bu faktörler arasında en çok tartışılan kavram örgütsel baskıdır. İş dünyası rekabete dayalıdır ve işletmelerin sürekli olarak rakipleriyle mücadele

halinde olması işletme çalışanları üzerinde stres yaratabilmektedir. Örgütsel stres, bireye fiziksel ve psikolojik yük getiren olay ve durumlar nedeniyle ortaya çıkan, bireysel farklılıklardan ve psikolojik süreçlerden etkilenen, kişi ve çevre ilişkisi ile tutarlı bir tepki olarak yorumlanmaktadır (Güney ve Şahin, 2023). Bununla birlikte, örgütsel baskının bazı sonuçları vardır. Bu sonuçlardan biri de çalışan performansı üzerindeki etkidir. Stres genellikle çalışan performansını olumsuz etkilerken, bir miktar stres motivasyon kaynağı olabilir (Bayramoğlu ve ark., 2020).

Stres, cinsiyet, meslek, sosyal statü, yaş farkı gözetmeksizin toplumun her alanında var olan, herkesi etkileyen, zaman baskısı, aşırı iş yükü, düşük iş performansı, kendine zaman ayıramama ve otel çalışanları için kötüleşen sağlık koşulları otel çalışanlarının sıklıkla karşılaştığı bir sorundur (Khuong ve Linh, 2020). Yani stres basit bir kavram değildir. Çünkü kavram sadece psikolojik ve duygusal kaygılar yaratıyor. Ancak stresin başka bir biyolojik formu daha vardır, kaygı. Stres kaygıya neden olabilir, ancak bunlar aynı şey değildir. Otel çalışanları bazen stresi bir stres tepkisi olarak görmekte ve bunu bir kriz aracılığıyla ifade edebilmektedir (Gündüz, 2014: 4). Stresin olumsuz çağrışımları olduğu için çalışanlar stresi sürekli yıkıcı bir kavram olarak algılamaktadırlar (Tekiner ve Tavas, 2016: 1659). Ancak stresin de faydaları vardır (Senemoğlu, 2017: 5). Stres yönetimi becerisine hakim olan çalışanlar, iş yerinde kişisel iyilik hali ve verimlilik sağlayarak iş performansına önemli katkı sağlayacaktır (Gündüz, 2014: 5).

Son yıllarda sürekli değişen ve hızla gelişen teknoloji, sosyal yaşamda ve çalışma yaşamında etkin bir şekilde büyük değişiklikleri beraberinde getirmiştir. Aslında insanlar zamanlarının çoğunu işte, stresli ve dinamik çalışma koşullarında çalışarak geçiriyorlar ve etraflarındaki bu teknolojik değişimler onları bir miktar etkilemektedir. Gergin iş ritmi, çalışanların stresle karşılaşmasına neden olmaktadır (Kuday, N., & Akpınar, 2020). Stres yaşayan çalışanlar fiziksel, zihinsel ve duygusal durumlarında değişiklikler yaşarlar. Son yıllarda yapılan araştırmalar, stresin çalışma yaşamıyla yüksek oranda ilişkili olduğunu göstermiştir (Bayhan vd., 2017: 1683; Altun, 2018: 4; Tekin vd., 2019: 79; Avcı, 2019: 293; Urhan, 2019: 37; Yavuz ve Doğan, 2019: 42; Yılmaz vd., 2019: 141; Güney ve Kayışyapar, 2020: 36; Taş ve Özkara, 2020: 480; Yıldırım, 2020: 49). Stres hem çalışanlar hem de performans üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu nedenle işletmelerin başarılı olması ve yüksek performansa ulaşması için örgütte yaşanan stresle mücadele etmesi oldukça önemlidir.

İster kişisel ister örgütsel nedenlerden kaynaklansın, stres çalışan performansını etkileyebilir (Luthans, 1995). Araştırmacılar, stres ve performans arasındaki ilişkiye farklı şekillerde yaklaşmışlardır. Literatürdeki çalışmalar örgütsel stresin iş performansını olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Cooper vd., 2001; Lingard ve Francis, 2009; Okutan ve Tengilimoğlu, 2002). Ayrıca pek çok araştırmacı stresin performans üzerindeki etkisinin stres düzeyine bağlı olarak olumlu ya da olumsuz olabileceğine inanmaktadır (Klarreich, 1990/1994; Korkut, 2014; Lepine vd., 2005). Bu nedenle, bazı durumlarda, belirli bir stres düzeyi çalışanın performansını olumlu yönde etkileyebilirken, aşırı stres düzeylerine ulaşmak çalışanın performansını olumsuz yönde etkileyebilir.

Son yıllarda artan rekabetle birlikte birçok kuruluş verimliliği artırmak için çalışan performansını iyileştirme ihtiyacı hissetmiştir. Bu nedenle performans yönetimi fikri ortaya çıkmıştır (Özdemir, 2014: 110). Performans, bir örgütün misyon, vizyon ve stratejisini gerçekleştirmede önemli bir parametredir. Düşük performans gösteren örgütlerde çalışan ve müşteri memnuniyeti azalırken finansal göstergeler de önemli ölçüde düşer.

Başarısız olacağını hisseden çalışanlar, psikolojik ve ruhsal dalgalanmalar nedeniyle beklenen düzeyde performans gösterme mücadelesi vereceklerdir. Bu nedenle, stres ve performans arasındaki ilişkiyi değerlendirmeden önce, stresin nedenlerini ve bu nedenlerin performans bağlamındaki sonuçlarını incelemek gerekir. Araştırmalar, yüksek stresin fiziksel, psikolojik ve davranışsal etkilerinden dolayı bireysel performansı olumsuz etkileyebileceğini vurgulamıştır (Balaban, 2000: 1).

Acemi ya da deneyimli hemen herkes bir çalışma ortamında stres yaşamıştır. Önemli bir meslek grubu olan öğretmenler son zamanlarda bu olgudan bahsetmeye başladılar. Bu nedenle, hem aday hem de mevcut öğretmenler için stresin belirtilerini ve nedenlerini anlamak ve stresle başa çıkmak için stratejiler geliştirmek önemlidir (Eskridge ve Coker, 1999: 1). Meslek gruplarından biri olan öğretmenlikte stres ve doyumsuzluktan söz edilebilir. Yani öğretmenler için baskı kaçınılmazdır. Okulların fiziki yapısının yetersiz olması, sosyal ilişkiler ve çalışma yükümlülükleri (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 282), eğitim politikalarında sık sık değişiklik yapılması, yöneticilerin sorunlara yetersiz ilgi göstermesi, gereksiz kırtasiye işleri, maddi sorunlar, uygun olmayan çalışma ortamı stres oluşturmaktadır. Öğretmenlerin yaşadığı stresin başlıca nedenleri, saygınlıklarının azalması ve diğer kişisel nedenlerdir olarakta görülmektedir. Olumlu

bir okul iklimi oluşturmak ve iyi bir performans göstermek için stresten olabildiğince az etkilenmek gerekmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 282).

Örgütsel stres bağlamında öğretmenlerin yaşadıkları stres düzeyi de okullarının koşullarına göre değişmektedir. Okulun özel mi yoksa devlet mi olduğu, öğretmen stresi riskini etkileyen faktörlerden biridir. Hasan (2014: 15) ilkökul öğretmenlerinde örgütsel stres üzerine yaptığı çalışmada, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha fazla stres yaşadıklarını belirtmiştir. Stresörler, öğretmenlerin kendilerini güçsüz hissetmelerine ve özgüvenlerini sarsmasına neden olabilir, bu da performanslarını etkiler. Öğretmenlerin stresten dolayı geç kalma, geç kalma, devamsızlık gibi davranışları vardır ve bu davranışlar devam etmeleri halinde eğitimin aksamasına neden olacaktır.

Performans, özel iş faaliyetlerini gerçekleştirmek için belirli bir süre içinde gösterilen davranış veya üründür (Özdemir, 2014: 154). Organizasyonun amaç ve hedefleri düşünüldüğünde bu değişimler oldukça önemlidir. Özellikle düşük performans gösteren çalışanların olduğu kurumlarda başarıya ulaşmak zordur. Bu nedenle örgütlerde bireylerin çalışma psikolojisini araştırmak, sinik bireylerin oluşumunu önlemek ve çalışan performansını artırmak için örgütsel yönetim stratejilerinin belirlenmesi gerekmektedir (Uysal ve Yıldız, 2014: 836).

2.YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişkenler arasındaki varyasyonun varlığını veya düzeyini belirlemek için tasarlanmış bir araştırma modelidir. Bu tür tarama modellerinde ilişkiler açıklanabilir ve yargılarda bulunulabilir veya nedensellik ilişkisi bulunabilir (Kıncal, 2015).

2.2. Evren Ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde Milli Eğitim

Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenmiş olan 218 öğretmen oluşturmuştur.

2.3.Verİ Toplama Aracı

Araştırmada örgütsel stresi belirlemeye yönelik 15 sorudan oluşan, geçerlilik-güvenirliliği Baltaş ve ark. (1998) tarafından yapılan, "Algılanan İş Stresi Anketi" adlı ölçek kullanılmıştır. Ölçek, örgütsel stresi algılama ve stresle başa çıkma yollarını ortaya koymayı amaçlamaktadır (Şahin, 2011). "Algılanan İş Stresi Anketi" 15 beşli Likert (1-Hiçbir Zaman, 2-Arasıra, 3-Bazen, 4-Çok Sık, 5-Her Zaman) şeklinde derecelendirilmektedir. Bu araştırmada ölçeğin güvenirliliği Cronbach's Alpha=0,842 olarak yüksek bulunmuştur.

Araştırmada iş gücü performansını belirlemeye yönelik 24 sorudan oluşan "İş Gücü Performansı Ölçeği" kullanılmıştır. İş Gücü Performansı ölçeği, Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilmiştir. Ülkemizde geçerlilik ve güvenirliliği, Ertan (2008) tarafından yapılan ölçeğin Cronbach Alpha değeri 0.91 bulunmuştur. Ölçek kapsamında çalışanlar görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki ayrı boyutta kendilerini değerlendirmektedir. Görev performansı herhangi bir işin başarıyla yerine getirilmesi ile ilgili iken, bağlamsal performans ise gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyma, örgütün amaçlarını benimseme gibi işin dışındaki davranışlarla ilgili performansı ölçmeye yöneliktir. 24 sorulu iş gücü performansı anketinde ilk dört ifade görev performansını ölçmeye yönelik olup geri kalan 20 ifade bağlamsal performansını ölçmektedir.

2.4.Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemleri olarak sayı, yüzde, ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırmanın sürekli değişkenleri arasında pearson korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır.

3.BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1: Öğretmenlerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
30 Yaş Ve Altı	36	16,5
31-35 Yaş	55	25,2
36-40 Yaş	64	29,4

41 Yaş Ve Üzeri	63	28,9
Cinsiyet		
Erkek	107	49,1
Kadın	111	50,9
Medeni Durum		
Bekar	52	23,9
Evli	166	76,1
Eğitim Durumu		
Lisans Mezunu	184	84,4
Yüksek Lisans Mezunu	34	15,6
Kurumda Çalışma Yılı		
1 Yılda Az	17	7,8
1-5 Yıl Arası	100	45,9
6-10 Yıl Arası	41	18,8
11-15 Yıl Arası	18	8,3
16 Yıl Ve Üzeri	42	19,3
Meslekte Çalışma Yılı		
1 Yılda Az	13	6,0
1-5 Yıl Arası	58	26,6
6-10 Yıl Arası	40	18,3
11-15 Yıl Arası	31	14,2
16 Yıl Ve Üzeri	76	34,9

Öğretmenler yaşa göre 36'sı (%16,5) 30 yaş ve altı, 55'i (%25,2) 31-35 yaş, 64'ü (%29,4) 36-40 yaş, 63'ü (%28,9) 41 yaş ve üzeri olarak dağılmaktadır. Öğretmenler cinsiyete göre 107'si (%49,1) erkek, 111'i (%50,9) kadın olarak dağılmaktadır. Öğretmenler medeni duruma göre 52'si (%23,9) bekar, 166'sı (%76,1) evli olarak dağılmaktadır. Öğretmenler eğitim durumuna göre 184'ü (%84,4) lisans mezunu, 34'ü (%15,6) yüksek lisans mezunu olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler kurumda çalışma yılına göre 17'si (%7,8) 1 yıldan az, 100'ü (%45,9) 1-5 yıl arası, 41'i

(%18,8) 6-10 yıl arası, 18'i (%8,3) 11-15 yıl arası, 42'si (%19,3) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenler meslekte çalışma yılına göre 13'ü (%6,0) 1 yıldan az, 58'i (%26,6) 1-5 yıl arası, 40'i (%18,3) 6-10 yıl arası, 31'i (%14,2) 11-15 yıl arası, 76'sı (%34,9) 16 yıl ve üzeri olarak dağılmaktadır.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stres ve performansa yönelik; aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2. Ölçek Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Örgütsel Stres	218	2,665	0,673	1,400	4,870	0,845
Görev Performansı	218	4,172	0,741	1,000	5,000	0,863
Bağlamsal Performans	218	4,315	0,596	1,300	5,000	0,874

Öğretmenlerin "örgütsel stres" ifadesine orta 2,665±0,673 "görev performansı" ifadesine yüksek 4,172±0,741 "bağlamsal performans" ifadesine çok yüksek 4,315±0,596 düzeyde katılmaktadırlar.

Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stres ve performan düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Stres ve Performans Puanları Arasında Korelasyon Analizi

	Örgütsel Stres	Görev Performansı	Bağlamsal Performans
Örgütsel Stres	r	1,000	
	p	0,000	
Görev Performansı	r	-0,047	1,000
	p	0,488	0,000
Bağlamsal Performans	r	-0,153*	0,535**
	p	0,024	0,000

*<0,05; **<0,01; Pearson Korelasyon Analizi

Örgütsel stres, görev performansı, bağlamsal performans, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; bağlamsal performans ile örgütsel stres arasında $r=-0.153$ negatif çok zayıf ($p=0,024<0.05$), bağlamsal performans ile görev

performansı arasında $r=0.535$ pozitif orta ($p=0,000<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 4. Örgütsel Stresin Performans Üzerine Yordayıcı Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Görev Performansı	Sabit	4,310	20,951	0,000	0,482	0,488	0,002
	Örgütsel Stres	-0,047	-0,694	0,488			
Bağlamsal Performans	Sabit	4,676	28,596	0,000	5,181	0,024	0,019
	Örgütsel Stres	-0,153	-2,276	0,024			

Örgütsel stresin görev performansı üzerine etkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ($F=0,482$; $p=0,488>0,050$).

Örgütsel stres ile bağlamsal performans arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=5,181$; $p=0,024<0.05$). Bağlamsal Performans düzeyindeki toplam değişim %1.9 oranında örgütsel stres tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,019$). Örgütsel Stres bağlamsal performans düzeyini azaltmaktadır ($\beta=-0,153$).

4.SONUÇ

Bu araştırma öğretmenlerin örgütsel stres algıları ile performansları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İstanbul ili Beylikdüzü ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 218 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Beş üzerinden yapılan değerlendirmeye göre öğretmenlerin ortalama stres seviyesi 2,665 olarak belirlenmiştir. Bu, öğretmenlerin örgütsel stresi genellikle "bazen" yaşadıklarını göstermektedir. Öğretmenlerin, görev ve bağlamsal performans düzeylerine bakıldığında; her iki performans türünde de oldukça yüksek puanlar aldıklarını görülmektedir. Görev performansı ortalama 4,172, bağlamsal performans ise ortalama 4,315 düzeyindedir.

Bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin algıladığı örgütsel stres ile performansları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Örgütsel stresle görev performansı arasındaki ilişkiyi incelediğimizde, bu iki değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir korelasyon bulunmadığı görülmektedir ($r=-0,047$, $p=0,488$). Bu durum, öğretmenlerin iş yerinde hissettikleri stres düzeyinin, işlerini ne kadar başarıyla yerine getirebildiklerini direkt olarak etkilemediğini göstermektedir.

Öte yandan, örgütsel stresle bağlamsal performans arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında zayıf ve negatif bir korelasyon olduğu görülmektedir ($r=-0,153$, $p=0,024$). Bu durum, öğretmenlerin iş yerinde hissettikleri stres düzeyinin artmasıyla, örgüte yönelik gönüllülük, ortak çalışma, kural ve prosedürlere uyma ve örgütün amaçlarını benimseme gibi davranışlarının azalabileceğini göstermektedir. Ancak, bu ilişki zayıftır ve dolayısıyla stresin bu davranışlar üzerinde yalnızca sınırlı bir etkisi olabilir.

Sonuç olarak, öğretmenlerin iş yerinde hissettikleri stres, görev performansları üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmamakla birlikte, işle ilgili olmayan bazı davranışlarını zayıf bir şekilde etkileyebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin iş yerindeki stres düzeylerini yönetmeye yönelik önlemler alınırken, bu sonuçların dikkate alınması önemlidir. Ayrıca, bu bulguların daha geniş bir öğretmen popülasyonunda geçerli olup olmadığını belirlemek için daha geniş çaplı araştırmaların yapılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Avcı, Ayla (2019). İş ve İş Stresi Yönetimi, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6(1), 290-296.
- Balaban, J. (2000). "Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri", Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 7(7), 188-195.
- Baltaş, Z., Atakuman, Y. ve Duman, Y. (1998) "Standardization of the Perceived Stress Scale: Perceived Stress in Turkish Middle Managers", Stress and Anxiety Research Society, 19th International Conference: İstanbul.
- Bayhan, Bekir Çağlar, Sugözü, İlker ve Özkurt, Berdan (2017). İş Yaşamında Stres. 2th Uluslararası Akdeniz Bilim ve Mühendisliği Kongresi (IMSEC 2017), Çukurova Üniversitesi, 25-27 Ekim 2017, 1683-1685, Adana.
- Bayramoğlu, G., Uysal, E., & Karkı, A. (2020). Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel stresin iş performansları üzerindeki etkisinde duygusal bağlılığın aracılık rolü. Journal of Organizational Behavior Review, 2(2), 115-137.
- Borman, W. C., ve Motowidlo, S. M. (1993). "Expanding the criterion domain to include elements of contextual

- performance”, Chapter in N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations (71-98)*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Cooper, C. L., Dewe, P. J. ve O'Driscoll, M. P. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Sage Publications. <https://dx.doi.org/10.4135/9781452231235>
- Erken, B.(2006). Özel ve Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Dönem Projesi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya'da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme.Yayınlanmış Doktora Tezi, Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Eskridge, D. H. ve Coker, D. R. (1999).Öğretmenlerde Stres: Belirtileri, Nedenleri ve Başa Çıkma Teknikleri. çev: Mustafa Buluş. PAÜ Eğitim Fakültesi Dergisi, 5, 66-71.
- Gökgöz, H. (2013). Stresin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: Öğretim Elemanları Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gümüştekin, E ve Öztemiz, A. B. (2005). “Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi”, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,14(1), 271-288.
- Gündüz, Cemil (2014). Örgütsel Stres ve Baş edebilme Yolları: Havalimanı-Yer Hizmetleri Çalışanları Üzerine Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Güney, S., & Şahin, Ö. (2023). Stratejik Yönetim Süreçlerinin Örgütsel Bağlılık ve İşgören Performansına Etkisi: Buna Yönelik Bir Araştırma. Premium e-Journal of Social Science (PEJOSS), 7(31), 555-576.
- Güney, Selami ve Kayışyapar, İlknur (2020). Davranışsal Muhasebe Çerçevesinde Muhasebe Meslek Mensuplarında İş Stresi (Erzurum İlinde Bir Araştırma), İşletme Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 3(1), 34-50.
- Khuong, Mai Ngoc and Linh, Ung Doan Thuy (2020). Influence of Work-Related Stress on Employee Motivation, Job Satisfaction and Employee Loyalty in Hospitality Industry, Management Science Letters, 10(14), 3279-3290.
- Klarreich, S. H. (1994). *Stressiz Çalışma Ortamı* (Çev. B. Güngör). Alfa Yayınları. (Orijinal yayın tarihi 1990).
- Korkut, A. E. (2014). Psikososyal risk faktörleri ve inşaat sektöründe bir çalışma [İş sağlığı ve güvenliği uzmanlık tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı]. ÇSGB. <https://www.csgb.gov.tr/media/1346/ahmetesatkorkut.pdf>
- Kuday, N., & Akpınar, B. (2020). Okul yöneticilerinin teknoloji kaynaklı strese ilişkin görüşlerinin çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Dergisi, 3(1), 29-45.
- Lepine, J. A., Podsakoff, N. P. ve Lepine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor-hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of Management Journal*, 48(5), 764–775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>
- Lingard, H. ve Francis, V. (2009). *Managing work-life balance in construction*. Routledge.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour (7. bs.)*. McGraw-Hill.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş ortamında stres ve stresle başa çıkma yöntemleri: Bir alan uygulaması. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 15-42.
- Özdemir, M. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Senemoğlu, Pelin (2017). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Stres: İlaç Mümessilleri Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Taş, Aynur ve Özkar, Zülfi, Umut (2020). İş Stresinin Algılanan Yönetici Desteği ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Üstlendiği Rol, OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 15(21), 475-504.
- Tekin, Erol, Çilesiz, Zeynep, Yazgan ve Gede, Selçuk (2019). Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 9(1), 79-89.
- Tekiner, Mehmet Ali ve Tavas, Bekir (2016). Çalışanlara Stres Yönetimi Becerisi Kazandırılmasının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Emniyet Teşkilatı Örnekleme, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9(42), 1658-1671.
- Urhan, Sinem (2019). Adliyede Çalışan Personelin İş Stresi, Tükenmişlik ve Depresyon Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Uysal H. T. ve Yıldız M. S. (2014). “İşgören Performansı Açısından Çalışma Psikolojisinin Örgütsel Sinizme Katkısı”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,29(7), 835-849.
- Yavuz, Nihan ve Doğan, Altan (2019). İş stresinin iş-yaşam dengesi üzerindeki etkisinin esnek çalışma bağlamında test edilmesi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 18(35), 41-62.
- Yıldırım, Aslı, Ceren (2020). Performans Kaygısı ve Buna Bağlı Ortaya Çıkan Stres Sorunlarının Piyanistler Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi ve Değerlendirilmesi, Sanatta Yeterlik Sanat Çalışması Raporu, Hacettepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, Süreyya Yılmaz, Ömer ve Karatay, Abdullah (2019). Adliye Çalışanlarının Algılanan Örgütsel Stres ve İş Doyumu İlişkisi, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, (99), 140-170.
- Yüksel, Hasan (2014). Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım, Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(3), 109-131.