

Araştırma Makalesi ♦ Research Article

**Okul Yöneticilerinin Kişilik Tipleri ile Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları
Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi**

*Investigation of the Relationship between School Administrators' Personality Types
and Stress Coping Approaches*

Kemal BUDAK¹ Erhan YILDIRIM²

¹MEB, ikizlerbn51@hotmail.com, ORCID:0009-0007-0436-3983

²MEB, erhanyildirim41@gmail.com, ORCID:0009-0009-7879-625X

MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:

Okul Yöneticisi
Kişilik
Kişilik Tipleri
Stres
Stresle Başa Çıkma Yaklaşımı

ÖZ

Bu çalışmada okul yöneticilerinin kişilik tiplerinin stresle başa çıkma yaklaşımları arasındaki ilişkileri incelemek amaçlanmıştır. Amaç doğrultusunda kişisel bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBTÖ) ve Kişilik Ölçeğinden oluşan veri toplama aracı, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan 177 okul yöneticisine gönüllü olarak uygulanmıştır. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 22.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin kişilik tipleri ve stresle başa çıkma yaklaşımlarının incelenmesinde ortalama ve standart sapma istatistiklerinden, Okul yöneticilerinin kişilik tipleri ile stresle başa çıkma yaklaşımları arasındaki ilişkilerin incelenmesinde korelasyon ve çoklu regresyon analizinden faydalanılmıştır. Araştırma sonucunda okul yöneticilerinin yüksek düzeyde A tipi kişilik özelliklerine sahip olmayıp, B tipi kişilik özellikleri gösterdikleri saptanmıştır. Okul yöneticilerinin stresle baş etmede ise boyun eğici ve çaresiz yaklaşımları düşük düzeyde, sosyal destek arama yaklaşımını orta düzeyde tercih etmelerine karşın kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşımı tercih ederek stresle başa çıkmaya çalıştıkları belirlenmiştir.

ARTICLE INFO

Keywords:

School Administrator
Personality
Personality Types
Stress
Stress Coping Approach

ABSTRACT

In this study, it was aimed to examine the relationship between school administrators' personality types and their approaches to coping with stress. For this purpose, the data collection tool consisting of personal information form, Stress Coping Styles Scale (SCS) and Personality Scale was voluntarily applied to 177 school administrators working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Kocaeli province İzmit district in the 2022-2023 academic year. The data obtained were analysed in computer environment through SPSS22.0 statistical software. Mean and standard deviation statistics were used to examine the personality types of school administrators and their approaches to coping with stress, and correlation and multiple regression analyses were used to examine the relationships between personality types of school administrators and their approaches to coping with stress. As a result of the research, it was determined that school administrators did not have high level of type A personality traits, but they showed type B personality traits. In coping with stress, school administrators preferred submissive and helpless approaches at low level, social support seeking approach at medium level, while they preferred self-confident approach and optimistic approach to cope with stress.

1 GİRİŞ

Kişilik, kişinin fiziksel ve psikolojik özelliklerindeki farklılıklar ile kişinin düşünce ve davranışlarını yansıması olarak tanımlanmaktadır (Özdemir vd., 2012:567). İnsanlar farklı duygusal, psikolojik ve fiziksel özellikler sergilerler. Bu farklı özellikler bireylerin olaylara ve durumlara farklı bakmasına neden olur. Bireyin temelinde yatan farklılıklar, kişinin duygu, düşünce, davranış ve çevreyle ilişkilerini tetikler ve yönlendirir. Kişilik tipleri üzerine birçok çalışma yapılmıştır. Bunlardan biri de A ve B tipi kişilik modelidir (Durna, 2005:276).

A Tipi ve B Tipi kişiliğin özellikleri ilk kez kardiyolog Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından gündeme getirilmiştir. A Tipi insanlar son derece rekabetçidir, kendini işine adamıştır ve her zaman bir şeyin yapılması konusunda aciliyet duygusuna sahiptir. Bu kişilik kategorisindeki insanlar daha agresif, sabırsız ve iş odaklıdır. En kısa sürede mümkün olduğu kadar çok iş başarmak ister. Aslında bu kişiler "bir taşla iki kuş vurmak" olarak da nitelendirilen bir yapıya sahiptirler. Bunun tersine, B Tipi insanlar daha az rekabetçidir, işle daha az meşguldür ve aciliyet duygusu daha zayıftır. Bu tür bir kişi başkalarıyla daha az çatışma yaşar ve daha dengeli ve rahat bir iş-hayat ilişkisine sahiptir. İşte kalma inançları ve yetenekleri daha yüksektir. Friedman ve Rosenman, insanların yalnızca A Tipi veya B Tipi olmadığını, bunlardan birine veya diğerine daha yatkın olduğunu belirtmişlerdir (Fidan ve Bayraktar, 2022, s.394). A ve B Tipi kişilik yapılarının davranış özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. A ve B Tipi Kişilik Yapıları

A Tipi Kişilik Profili	B Tipi Kişilik Profili
Daima hareket halindedir	Zamanla ilgilenmez
Hızlı yürür	Sabırlıdır
Hızlı yer	Övünmez
Hızlı konuşur	Kazanmak için değil, eğlenmek için oynar
Sabırsızdır	Suçluluk duymadan dinlenir
Bir anda çok fazla iş yapar	İşi belli bir sürede bitirme baskısını yaşamaz
Hiç boş zamanı yoktur	Yumuşak başlıdır
Sayılarla takıntılıdır	Asla acele etmez
Başarıyı sayılarla ölçer	Astlarına güvenir ve yetkilerini devredebilir
Saldırgandır	Ekiplerle çok kolay bir şekilde çalışır, işleri önceliklerine göre yapabilir
Rekabetçidir	Evine döndüğünde işiyle ilgili günlük kaygılardan tamamıyla sıyrılabilir
Sürekli zaman baskısı altındadır	Kendisine ve çevresindekilere zaman ayırabilir, özel hayat ile iş hayatı arasında rahatlıkla sınır koyabilir, ikisini birbirine karıştırmaz.
Bir işi başarma konusunda yüksek motivasyona sahiptir	
Yetkilerini devretme konusunda isteksizdir	
Karar verme konusunda acelecidir	
Randevularına tam zamanında gider ve diğerlerinden de aynı duyarlılığı bekler	
Eve iş getirme, işyerinde karşılaştığı olayların etkisini evinde dahi hissetme, çevresindekilere bunu yansıma halindedir	
Az dinlenme, az spor yapma, kendisine ve ailesine sınırlı zaman ayırma genel özellikleridir	

Kaynak Luthans, 2010, s.87-88 Akt: Fidan ve Bayraktar, 2022, s.395

Bir bireyin stres yaşamasındaki en önemli etkenlerden birisinin de kişilik özellikleri olduğu belirtilmektedir (Aydın, 2016: 27). Birçok araştırma A Tipi kişilerin B Tipi kişilere göre daha fazla stres yaşadığını göstermektedir. A Tipi kişiler yemek yerken, yürürken, konuşurken bile hızlı hareket ederler ve bu durum iş hayatlarına da yansır. A Tipi insanların davranışları öngörülemez. Çeşitli alanlarda lider olmak isteseler de onları tatmin etmek zordur. Sonuç olarak kalıplaşmış davranışları gergin bir çalışma ortamı yaratmakta ve iş arkadaşlarını da olumsuz etkilemektedirler. B tipi kişiler ise olumsuz eleştirilere çok açık, çevresindekileri kabul etmeye eğilimli, uyumlu bireylerdir, iş ortamında çatışmalardan kaçınırlar ve işlerinden memnundurlar. Öfkelerini mizah yoluyla ifade etme yetenekleri vardır. A Tipi kişilerle karşılaştırıldığında B Tipi kişiler insanlarla daha empatik bir şekilde ilgilenir ve onlarla uyumlu ilişkiler kurmaya çalışırlar. Çevresindekilere karşı destekleyici ve olumlu bir tutum sergiler. A Tipi kişilerin strese

girme ve strese bağlı hastalıklara yakalanma olasılığı B Tipi kişilere göre daha yüksektir (Zehiroğlu ve Şencan, 2020, s.142).

“Stres, iç ve dış ortamdan kaynaklanan etkenlerin, birey tarafından tehdit edici veya zararlı olarak değerlendirilmesinin ardından bedensel ve psikolojik boyutlarda ortaya çıkan aşırı uyarılma halidir” (Aysal, 2014, s. 4). Stres toplumun bugüne kadar muzdarip olduğu en önemli kavramlardan biridir. Stres çoğu zaman insanları sıkıntıya sokan ve bireylerde birçok psikolojik ve fiziksel rahatsızlığa neden olan bir terimdir. Öte yandan stres kontrol altına alınabilirse kişi zor durumlarda ilerleme kaydedebilecek ve karşılaştığı şeylerle baş edebilecektir (Tokul, vd.,2019, s.323).

İş hayatı çalışanların hayatında önemli bir yere sahiptir. Bir kişi zamanının büyük bir kısmını iş ortamında ve çalışma arkadaşlarıyla geçirir. Çalışanlar iş yerinde mutlu ve sakin olmak isteseler de çalışma ortamı her zaman strese açık bir yerdir. Türkiye'de ve dünyada yaşanan kurumsal yeniden yapılanma, yasal değişiklikler ve sosyo-ekonomik sorunlar, kamu ve özel sektör çalışanları arasında işyeri stresine yol açmaktadır. Çalışanlarda stres yaratan bu koşullar değişmediği takdirde stres ve olumsuz etkileri, çalışanları, yöneticileri ve organizasyonları önemli ölçüde etkileyecek boyutlara ulaşacaktır. İş stresi çoğu zaman kişinin hayatını olumsuz yönde etkilemektedir (Torun ve Şenel Tekin, 2014, s.46).

Stresin oluşabilmesi için kişinin yaşadığı, çalıştığı ve yaşadığı çevreyi etkileyen faktörlerin olması gerekir. Çevrenin insanları etkileme derecesi kişilik özelliklerine göre değişmektedir. Sağlıklı kalabilmek, başarılı olabilmek ve özellikle iş hayatında iyi performans gösterebilmek için hayatınızdaki stres düzeylerinin belirli sınırlar (optimal düzeyler) içinde tutulması gerekir (Kapıcı ve Usul, 2020, s.126-127). Ancak yapılan işin niteliği ve işin gerektirdiği sorumluluklar da bireyin iş stresine yansır. Özellikle iş hayatında yöneticilerin örgütün hedeflerine ulaşabilmesi için çok çalışmaları gerekmektedir. Stresin, son yıllarda örgütlerin her kademesinde görev yapan farklı yaş ve cinsiyetteki yöneticiler arasında giderek artan oranda görülen fiziksel ve psikolojik bozuklukların kaynağı olduğu iyi bilinmektedir. Eğitim sistemi insan için var olan sistemlerden biridir, en önemli unsur ve odak noktası insandır, tüm çabalar ve hedefler insan içindir. Bu özelliğinden dolayı eğitim kurumlarının ve eğitim yöneticilerinin sosyal sorumluluğu, nitelikleri ve iş uyumu oldukça önemlidir. Girdi ve çıktının insan olduğu bir kurumda sosyal sorumlulukların ağır baskısını hisseden eğitim yöneticileri ister istemez stres yaşayacaklardır. Aşırı stresin etkileri yöneticilerin kendileriyle sınırlı olmayıp, karar alma kalitesinin azalması ve yönetim etkinliğinin azalması şeklinde kuruluşlarına da yansımaktadır. Okul yöneticilerinin karşılaştığı olumsuz yaşam olaylarının ya da stresli değişikliklerin zorlayıcı etkisinin, bu olayların şiddetine, sayısına ve yöneticinin başa çıkma becerilerine bağlı olduğu düşünülmektedir (Madenoglu, 2013, s.85-86).

Stres hayatta var olan ve var olması gereken bir kavramdır. Ancak stresin olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Stresin olumsuz etkileri olabilsen de bireyler bu olumsuz durumu kişisel gelişimlerine yön verecek bir araç olarak kullanabilirler. Durumu olumlu hale getirmek strese baş etme yollarını bilmeye bağlıdır. İnsan hayatı stressiz olamaz. Önemli olan strese nasıl başa çıkılacağını bilmektir. Stresle başa çıkma kavramı çeşitli şekillerde stres olarak tanımlanmıştır. Bunun nedeni herkesin strese farklı tepki vermesi ve farklı davranmasıdır. Strese neden olan faktörler her kişi için farklı olabileceği gibi doğal olarak bu faktörlere verilecek tepkiler de farklı olacaktır (Tekin, Çilesiz ve Gede, 2019, s.81).

Stres altındaki bireyler stresli durumları değerlendirirler. Birey strese baş etmek için tüm kaynaklarını nasıl kullanacağını düşünmeye başlar. Kişi, değerlendirmesine göre durumun kontrol edilebilir olup olmadığına karar verir. Aldığı bu karar, strese baş etme stratejisini belirlemede önemli rol oynadı. Stresli durum kontrol edilebilir görünüyorsa, probleme dayalı strese başa çıkma stratejilerini kullanır. Birey problemle baş edebileceğine, problemi ortadan kaldırabileceğine veya problemin doğasını değiştirebileceğine inanır. Birey, değerlendirmesinin sorunla baş edemediğini veya ortadan kaldıramadığını gösterdiğine inanıyorsa, duygu temelli strese başa çıkma stratejilerini kullanacaktır. Burada birey, içinde bulunduğu duruma alışır ve soruna vereceği tepkinin sonucunda ortaya çıkan duygu durumunu kontrol eder. Sorunun özelliklerine bağlı olarak kişi her iki stratejiyi de aynı anda kullanabilir (Çetin, 2019, s.30).

Bu bilgiler doğrultusunda eğitim sisteminin en yaygın örgütlerinden olan okulların yönetilmesinde görev alan yöneticilerin, kişilik tipleri ile strese başa çıkma yaklaşımları arasındaki ilişkilerin incelenmesi araştırmanın amacını oluşturmaktadır.

2 MATERYAL VE METOD

2.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. "İlişkisel tarama modeli, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını belirlemeyi amaçlayan tarama yaklaşımına denir." (Karasar, 2009, s. 79).

2.2 Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde bulunan, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda görev yapan yöneticiler oluşturmaktadır. Örneklemine ise evren içerisinde bulunan kolayda örnekleme yöntemi ile belirlenen 177 yöneticisi oluşturmuştur.

2.3 Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veriler kişisel bilgi formu, Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği ve Kişilik Ölçeği ile toplanmıştır.

2.3.1 Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBTÖ)

Araştırmada okul yöneticilerinin stresle başa çıkmak için kullandıkları tarzı belirlemek için Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBTÖ) kullanılmıştır. Ölçek, 1980 yılında Folkman ve Lazarus tarafından Başa Çıkma Yolları Envanteri olarak geliştirilmiş, 66 maddeden oluşan, 4'lü Likert Tipi bir ölçektir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Şahin ve arkadaşları tarafından 1992 yılında yapılmıştır. Üniversite öğrencileri için kısaltılmış form olan Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (SBTÖ) ise Şahin ve Durak tarafından, 1995 yılında, ölçekte kısaltma yapılarak hazırlanmıştır. Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği'nin yönergesinde bireylerden, onlar için sıkıntı ya da stres oluşturan olayları düşünerek kendilerine uygunluk derecesine göre maddeleri cevaplamaları istenmektedir. Ölçek; Kendine Güvenli Yaklaşım (7 Madde), İyimser Yaklaşım (5 Madde), Çaresiz Yaklaşım (8 Madde), Boyun Eğici Yaklaşım (6 Madde), Sosyal Desteğe Başvurma (4 Madde) olmak üzere toplam 5 alt ölçekten oluşmaktadır. Alt ölçekler birbirinden bağımsız ve ayrı ayrı puanlanmaktadır. Ölçekte 1. ve 9. Maddeler ters puanlanmaktadır. 4'lü Likert Tipi olan bu ölçekte maddeler, 0 ile 3 arasında puanlanmaktadır (0=hiç uygun değil, 1=biraz uygun, 2=epey uygun, 3=tamamen uygun). Ölçeklerden alınan puanların yüksek olması kişinin ilgili başa çıkma tarzını daha fazla kullandığı şeklinde yorumlanmaktadır (Şahin ve Durak, 1995).

2.3.2 Kişilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan kişilik ölçeği, Batıgun ve Şahin tarafından Rathus ve Nevid'in bireylerin A Tipi veya B Tipi kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarını ortaya çıkarmak için hazırladıkları soru listesinden esinlenerek geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşan ölçekten, elde edilen en düşük puan 25, en yüksek puan 125'tir. Yüksek puanlar bireylerin A Tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu göstermektedir (Batıgun ve Şahin 2006). Ölçeğin tümü için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları $\alpha = .83$ olarak bulunmuştur (Batıgun ve Şahin 2006).

2.4 Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırmada elde edilen veriler SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 22.0 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

Yöneticilerin tanımlayıcı özelliklerine yönelik bulgular Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2. Yöneticilerin Tanımlayıcı Özelliklere Göre Dağılımı

Gruplar	Frekans(n)	Yüzde (%)
Yaş		
25-35 Yaş Arası	50	28,2
35-45 Yaş Arası	78	44,1
45 Yaş Ve Üstü	49	27,7

Cinsiyet		
Erkek	96	54,2
Kadın	81	45,8
Medeni Durum		
Bekar	47	26,6
Evli	130	73,4
Çalışma Süresi		
6-10 Yıl	52	29,4
11-15 Yıl	35	19,8
16-20 Yıl	25	14,1
21 Yıl veya Daha Fazla	65	36,7

Yöneticiler yaşlarına göre 50'si (%28,2) 25-35 yaş arası, 78'i (%44,1) 35-45 yaş arası, 49'u (%27,7) 45 yaş ve üstü olarak dağılmaktadır. Yöneticiler cinsiyetlerine göre 96'sı (%54,2) erkek, 81'i (%45,8) kadın olarak dağılmaktadır. Yöneticiler medeni durumlarına göre 47'si (%26,6) bekar, 130'u (%73,4) evli olarak dağılmaktadır. Yöneticiler çalışma sürelerine göre 52'si (%29,4) 6-10 yıl, 35'i (%19,8) 11-15 yıl, 25'i (%14,1) 16-20 yıl, 65'i (%36,7) 21 yıl veya daha fazla olarak dağılmaktadır.

Yöneticilerin kişilik ve stresle baş etme yaklaşımları aritmetik ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum düzeyleri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. Kişilik ve Stresle Baş Etme Yaklaşımları Puan Ortalamaları

	N	Ort	Ss	Min.	Maks.	Alpha
Kişilik	177	72,469	12,576	44,000	100,000	0,845
Kendine Güvenli Yaklaşım	177	15,689	3,394	7,000	21,000	0,879
İyimser Yaklaşım	177	9,938	2,516	3,000	15,000	0,886
Çaresiz Kendini Suçlayıcı Yaklaşım	177	10,932	4,628	1,000	24,000	0,882
Boyun Eğici Yaklaşım	177	5,723	3,203	0,000	15,000	0,887
Sosyal Destek Arama	177	7,452	2,118	3,000	12,000	0,890

Yöneticilerin "kişilik" ölçeğinden $72,469 \pm 12,576$ "kendine güvenli yaklaşım" ifadesine $15,689 \pm 3,394$ "iyimser yaklaşım" boyutundan $9,938 \pm 2,516$ "çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım" boyutundan $10,932 \pm 4,628$ "boyun eğici yaklaşım" boyutundan $5,723 \pm 3,203$ "sosyal destek arama" boyutundan $7,452 \pm 2,118$ düzeyde katılmaktadırlar.

Yöneticilerin kişilik ve stresle baş etme düzeylerini belirleyen boyutlar arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonuçları aşağıda verilmiştir.

Tablo 4. Kişilik ve Stresle Baş Etme Yaklaşımları Puanları Arasında Korelasyon Analizi

		Kişilik
Kendine Güvenli Yaklaşım	r	-0,151*
	p	0,046
İyimser Yaklaşım	r	0,019
	p	0,799
Çaresiz Kendini Suçlayıcı Yaklaşım	r	0,295**
	p	0,000
Boyun Eğici Yaklaşım	r	0,172*
	p	0,022
Sosyal Destek Arama	r	-0,013
	p	0,860

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

Kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım, boyun eğici yaklaşım, sosyal destek arama, puanları arasında korelasyon analizleri incelendiğinde; kendine güvenli yaklaşım ile kişilik arasında $r=0.151$ negatif çok zayıf ($p=0,046<0.05$), çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım ile kişilik arasında $r=0.295$ pozitif zayıf ($p=0,000<0.05$), boyun eğici yaklaşım ile kişilik arasında $r=0.172$ pozitif çok zayıf ($p=0,022<0.05$) düzeyde korelasyon bulunmuştur. Diğer değişkenler arasındaki korelasyon ilişkileri istatistiksel olarak anlamlı değildir ($p>0.05$).

Tablo 5. Yöneticilerde Kişiliğin Stresle Baş Etme Yaklaşımları Üzerine Etkisi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model (p)	R ²
Kendine Güvenli Yaklaşım	Sabit	12,745	8,591	0,000	4,056	0,046	0,017
	Kişilik	-0,151	2,014	0,046			
İyimser Yaklaşım	Sabit	9,659	8,685	0,000	0,065	0,799	0,005
	Kişilik	0,019	0,255	0,799			
Çaresiz Kendini Suçlayıcı Yaklaşım	Sabit	3,057	1,564	0,120	16,718	0,000	0,082
	Kişilik	0,295	4,089	0,000			
Boyun Eğici Yaklaşım	Sabit	2,544	1,824	0,070	5,350	0,022	0,024
	Kişilik	0,172	2,313	0,022			
Sosyal Destek Arama	Sabit	7,615	8,132	0,000	0,031	0,860	0,006
	Kişilik	-0,013	-0,176	0,860			

Lineer Regresyon Analizi

Kişilik ile kendine güvenli yaklaşım arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=4,056$; $p=0,046<0,05$). Kendine Güvenli Yaklaşım düzeyindeki toplam değişim %1.7 oranında kişilik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,017$). Kişilik kendine güvenli yaklaşım düzeyini azaltmaktadır ($\beta=0,151$).

Kişilik ile iyimser yaklaşım arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ($F=0,065$; $p=0,799>0,050$).

Kişilik ile çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=16,718$; $p=0,000<0,05$). Çaresiz Kendini Suçlayıcı Yaklaşım düzeyindeki toplam değişim %8.2 oranında kişilik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,082$). Kişilik çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım düzeyini artırmaktadır ($\beta=0,295$).

Kişilik ile boyun eğici yaklaşım arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmuştur ($F=5,350$; $p=0,022<0,05$). Boyun Eğici Yaklaşım düzeyindeki toplam değişim %2.4 oranında kişilik tarafından açıklanmaktadır ($R^2=0,024$). Kişilik boyun eğici yaklaşım düzeyini artırmaktadır ($\beta=0,172$).

Kişilik ile sosyal destek arama arasındaki neden sonuç ilişkisini belirlemek üzere yapılan regresyon analizi anlamlı bulunmamıştır ($F=0,031$; $p=0,860>0,050$).

4 SONUÇ

Okul yöneticilerinin kişilik tiplerinin stresle başa çıkma yaklaşımları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmaya Kocaeli ili İzmit ilçesindeki Milli eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 177 okul yöneticisi gönüllü olarak katılmışlardır.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişilik tipleri incelenmiştir. En yüksek 125 puan alınabilen kişilik ölçeğinden alınan yüksek puanlar A tipi kişilik özelliklerinin baskınlığına işaret etmektedir. Araştırmada yöneticiler 72,469 puan almışlardır. Diğer bir ifade ile yüksek düzeyde A tipi kişilik özelliklerine sahip olmayıp, B tipi kişilik özelliklerine sahip olduklarını; daha sakin, sabırlı, yumuşak başlı, acele etmeyen, kendisine ve çevresindekilere zaman ayırabilen, iş ve özel hayat dengesini sağlayabilen özellikler gösterdikleri söylenebilir.

Araştırmada okul yöneticilerinin stresle başa çıkma yaklaşımları; kendine güvenli yaklaşım, iyimser yaklaşım, çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama boyutlarında incelenmiştir. Okul yöneticileri en fazla 21 puan alınabilen kendine güvenli yaklaşım boyutundan ortalama 15,689, en fazla 15 puan alınabilen iyimser yaklaşım boyutundan 9,938 puan almışlardır. En fazla 24 puan alınabilen çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşımdan 5,723 ve 12 puan alınabilen sosyal destek arama boyutundan 12 puan almışlardır. Bu veriler okul yöneticilerinin stresle baş etmede boyun eğici ve çaresiz yaklaşımları düşük düzeyde, sosyal destek arama yaklaşımını orta düzeyde tercih etmelerine karşın kendine güvenli yaklaşım ve iyimser yaklaşımı tercih ederek stresle başa çıkmaya çalıştıklarını göstermektedir.

Araştırmada okul yöneticilerinin kişilik tipleri ile stresle başa çıkma yaklaşımları arasındaki ilişkiler korelasyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda kendine güvenli yaklaşım ile kişilik arasında negatif, çaresiz kendini suçlayıcı yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım arasında pozitif düşük düzeyde ilişkiler saptanırken boyun eğici yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımı ile kişilik arasında ilişki saptanmamıştır.

Kişilik tiplerinin stresle başa çıkma yaklaşımı üzerindeki etkisi çoklu regresyon analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda okul yöneticilerinin A tipi kişilik özelliklerinin artması, stresle başa çıkmada kendine güvenli yaklaşım düzeylerini azaltırken, çaresiz ve kendini suçlayıcı yaklaşım ve boyun eğici yaklaşım düzeylerini artırmaktadır. Okul yöneticilerinin kişilik tiplerinin stresle başa çıkmada iyimser yaklaşım ve sosyal destek arama yaklaşımını tercih etmelerinde ise etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Okul yönetimi sorumluluk isteyen oldukça stresli bir işi ifade etmektedir. Bu stresli işi başarılı bir şekilde yerine getirmede yöneticilerin daha az stres yaşamaları ise yöneticilerin kişilik tipleri önem arz etmektedir. B tipi kişilik özelliklerine sahip yöneticilerin daha az stres yaşadıkları yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur. Bu çalışmada da okul yöneticilerinin kişilik tiplerinin stresle başa çıkma yaklaşımlarında da etkili olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmanın sonuçları 2022-2023 eğitim öğretim yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde görev yapan 177 okul yöneticisinin görüşleri ile sınırlıdır. Daha genel verilere ulaşmak için daha geniş örneklemeler üzerinde araştırmalar gerçekleştirilebilir.

Kaynakça

- Aydın, İ. (2016). İş Yaşamında Stres. Ankara: Pegem.
- Aysal, N. (2014). Stres algısı, başa çıkma, kişilik ve sağlık arasındaki ilişkilerin etkileşimsel stres ve başa çıkma modelinde incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi, İstanbul.
- Batıgün AD, Şahin NH (2006) İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1): 32-45.)
- Çetin, Ekrem (2019). Öğretmenlerin Psikolojik Dayanıklılığı İle Stresle Başa Çıkma Tarzları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 11(1), 191-206.
- Fidan, Y. & Bayraktar, O. (2022). A ve B Tipi Kişilik Yapısına Sahip Yöneticilerin Yaşam Tarzları Ve Stres İlişkisi . Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 8 (2) , 393-408 . DOI: 10.31592/aeusbed.1034910
- Kapci, S. D. & Usul, H. (2020). Kadın Muhasebe Meslek Mensuplarında Stres Kaynaklarının Belirlenmesi Üzerine İzmir İlinde Bir Araştırma . Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25 (2), 125-151 .
- Karasar, N. (2009). Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Nobel
- Luthans, F. (2010). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Madenoğlu, C. (2013). Eğitim Kurumu Yöneticilerinin Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Benlik Saygısı Düzeyleriyle Olan İlişkisi. Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi, 2(1).
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Tayyi, M., ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar, 4(4), 566-589.
- Şahin, N.H. & Durak, A. (1995). Üniversite Öğrencileri İçin Bir Stresle Başa Çıkma Tarzı Ölçeği. Türk Psikoloji Dergisi, 10(34), 56-73.)
- Tekin, E. , Yazgan Çilesiz, Z. & Gede, S. (2019). Farklı Mesleklerde Çalışanların Algılanan Stres Düzeyleri ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Üzerine Bir Araştırma . Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 9 (1), 79-89

Tokol H. , Yılmaz M. G. , Nalbantođlu B. , Bolatbaş B. K. , Melek E. C. , Özel F. , Topuzođlu A. (2019). Marmara Üniversitesi Tıp Fakóltesi Öğrencilerinde Stres Ve Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi Üzerine Kesitsel Bir Çalışma Estüdam Halk Sağlığı Dergisi. 4 (3),322-330.

Torun, N. & Şenel Tekin, P. (2014). Ankara ilinde çalışan sağlık kurumları yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri açısından değerlendirilmesi. Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 13 (1) , 45-56 . DOI: 10.1501/Ashd_0000000097

Zehiroğlu, Ç. & Şencan, H. (2020). Kabin Memurlarında Tıp A/B Kişilik Yapısının Algılanan Stres Üzerindeki Etkisi . İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , 19 (37) , 139-153