

Yüksek Performans Beklentilerinin Çalışanların İş Stresi ve Kendini Engelleme Davranışları Üzerindeki Etkisinde Duygusal Kontrolün Düzenleyici Rolü: Öğretmenler Üzerine Bir Çalışma

The Regulatory Role of Emotional Control in the Effect of High Performance Expectations on Employees' Job Stress and Self-Handicapping Behaviors: A Study on Teachers

Selma Tiryaki¹

Öz

Örgütlerde çalışan davranışını yönetici beklentisi çerçevesinde yönlendirmek, çalışanları motive ettiği düşünülse de çalışanların belirlenen performans standartlarını karşılamaya çalışmaları onların daha fazla stres eğilimi göstermelerine neden olacaktır. Çalışma kapsamında, yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş stresi ve kendini engelleme davranışları üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Araştırma Trabzon'da görev yapmakta olan özel okul öğretmenleri üzerinde yapılmıştır. 210 katılımcı değerlendirmeye alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21 PROCESS ve AMOS 24 paket programları kullanıldı. Yapılan analiz sonuçlarına göre; yüksek performans beklentileri ve çalışanların iş stresi arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Aynı zamanda yüksek performans beklentileri ile çalışanların kendini engelleme davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer yandan çalışanların iş stresleri ile kendini engelleme davranışları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur. İş stresinin yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkiye kısmi aracılık ettiği ve ayrıca yüksek performans beklentileri ile kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkide duygusal kontrolün düzenleyici etkisinin olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal Kontrol, İş Stresi, Kendini Engelleme Davranışı, Yüksek Performans Beklentisi

Abstract

Although it is believed that directing employee behavior within the framework of managerial expectations motivates employees, employees' efforts to meet the set performance standards will lead them to show more stress tendencies. The study examined the effects of high managerial performance expectations on employees' job stress and self-handicapping behaviors. The research was conducted on private school teachers working in Trabzon. The number of evaluation participants is 210. Data analysis was performed using SPSS 21 PROCESS and AMOS 24 package. The analyses suggest a positive and significant correlation between high performance expectations and job stress. At the same time, it was also found that there was a positive and significant relationship between high performance expectations and employees' self-handicapping behavior. On the other hand, it was found that there was a positive and significant relationship between job stress and employees' self-handicapping behaviors. Job stress partially mediates the relationship between high performance expectation and self-handicapping and also, the research found the emotional control has a moderating effect on the relationship between high performance and self-handicapping.

Keywords: Emotional Control, High Performance Expectation, Self-Handicapping, Job Stress

Araştırma Makalesi [Research Paper]

JEL Codes: D23

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırma Gümüşhane Üniversitesi, Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun 14.06.2023 tarih ve 2023 / 3 sayılı karar doğrultusunda gerçekleştirilmiştir.

Submitted: 04 / 08 / 2023

Accepted: 14 / 11 / 2023

¹ Bağımsız Araştırmacı, Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane, Türkiye, selma198725@hotmail.com, , Orcid No: <https://orcid.org/0000-0002-4342-9304>

Giriş

Bilgi ve hizmet sektörlerinin büyümesi ve yeni teknolojilerin gelişmesi her ne kadar fiziksel zorlukları azaltmış olsa da iş yaşam dengesi ve artan iş talepleriyle başa çıkma gibi zorluklar çalışanlar için oldukça fazla zihinsel gerilim artışına sebep olmuştur (Syrek ve Antoni, 2014: 490). Beklentilerin çalışanların düşünce, duygu ve davranışlarını etkileme gücü vardır (Havaiside vd., 2021). Yüksek performans beklentileriyle karşı karşıya kalan çalışanlar, daha katı performans standartlarını karşılamaları gerektiğinden daha fazla strese katlanacaklardır (Wang vd.,2020:2). Kaynakların korunması teorisi çalışanların bireysel kaynaklarını güvence altına almak ve yeni kaynaklara ulaşmak amacıyla motive oldukları ilkesine dayanmaktadır. Bu kaynaklar insanların değer verdikleri nesnelere, durumlar ve koşullar şeklindedir (Halbesleben vd., 2014: 1335).Yüksek performans beklentileri, çalışanların daha fazla kişisel kaynaklarının kullanılmasını gerektirecektir. Kaynakların korunması teorisine göre, bir bireyin temel kaynakları yatırım veya satın alma ile tehdit edildiğinde bireyin stres seviyesi artacaktır (Li vd., 2019: 2).

Bireylerin yetenekleriyle çalışma ortamları arasında ya bireylerden aşırı iş taleplerinde bulunulan ya da bireylerin belirli bir hedefe ulaşmak için tam donanımlı olmadığı durumlarda stresin ortaya çıkması kaçınılmaz olur (Jamal, 1984). İş stresi, iş yerinde algılanan koşulların veya olguların bir sonucu olarak, çalışanın kişisel işlev bozukluğunun farkında olması ya da bunu hissetmesi şeklinde de tanımlanabilir (Chen ve Silverthorne, 2008).

Kendini engelleme davranışı, gerçek performansdan önce ortaya çıkan proaktif bir stratejidir. Örneğin, bir işte başarısız olma durumunda uykusuzluğu mazeret olarak kullanmak için kasıtlı olarak geç saatlere kadar ayakta kalmak kendini engelleme stratejisidir (Urdu ve Midgley, 2001:116). Kendini engelleme davranışı yüksek olan kişilerin belirlenen hedeflere doğru ilerlemesini engelleyen duygu odaklı stratejiler kullanma olasılıkları yüksek olacaktır. Örneğin kendini sabote eden bir kişi stresin varlığını inkar edebilir, ondan uzaklaşabilir (Zuckerman vd., 1998: 1620). Yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanları her durumda motive etmeyeceği özellikle duygusal kontrol yönünden zayıf olan çalışanların hedeflere ulaşma konusunda stres eğilimi göstereceği düşünülmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada, yöneticilerin yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş stresinin ve kendini engelleme davranışları üzerindeki rolüne odaklanılmakta ve yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş stresi üzerindeki etkisinde duygusal kontrolün düzenleyici rolü incelenmektedir. Ayrıca yüksek performans beklentilerinin çalışanların kendini engelleme davranışları üzerindeki etkilerinin duygusal kontrol yoluyla düzenlenebileceğine değinilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, özel sektörde çalışan öğretmenlerden veri toplanarak analiz yapılmıştır. Yüksek beklentilerin çalışanlar için stres, kendini engelleme davranışı gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı gözlenmiştir. Özellikle duygusal kontrol eksikliği olan çalışanlar bu olumsuz davranışları daha fazla gösterdiği gözlenmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Yüksek Performans Beklentileri

En önemli uğraşlarımızın çoğunu dış performans beklentileri (yöneticilerimiz, ailemiz, iş arkadaşlarımız ya da müşterilerimiz) karşısında gerçekleştiririz. Mevcut araştırmalar, düşük performans beklentisiyle karşı karşıya kalan kişilere kıyasla yüksek beklentilerle karşılaşan bireylerin daha fazla çaba harcadığını ve işinde daha fazla sebat göstererek daha iyi sonuçlar elde ettiğini vurgulamaktadır (Dai vd., 2018: 2). Performans beklentileri yöneticilerin, astlarının görev becerilerine yönelik beklentilerinden oluşur. Çalışan için yüksek beklenti; çalışanın katılım oranını, motivasyonunu ve örgüt içerisindeki olumlu davranışlarını etkiler (Webster vd., 2004: 727). Örgütün misyonunu, hedeflerini ve personel için ilgili performans beklentilerini tanımlamak, bireysel ve örgütsel performansın yönetiminde çok önemli bir ilk adımdır (Van Den Ouweland vd., 2019: 273).

Önceki çalışmalar, yöneticilerin yüksek performans beklentisi uygulayarak çalışanları motive edebildiklerini, performanslarını iyileştirmek için dış beklentileri içselleştirdiklerini göstermiş olsa da, yüksek performans beklentisi karşısında kişilerin her zaman performans gelişimi göstermediği ve aşırı beklentilerin zaman baskısı ve uykusuzluk gibi olumsuz etkilere yol açtığı göz ardı edilmiştir (Li vd., 2019: 1). 2021 yılında Heaviside vd. tarafından performans beklentilerinin sonuçlarını keşfederek akademik literatürdeki boşlukları doldurmak amacıyla, kariyeri boyunca performans beklentilerine maruz kalan emekli bir kadın sporcunun deneyimlerine dayanarak araçsal bir vaka çalışması yapıldı. Çalışmanın sonuçlarına göre, yüksek dış beklentilerin; başarısızlık korkusu, baskı algısı, kişisel beklentilerin büyütülmesi, kontrol eksikliği gibi olumsuz sonuçlara yol açtığı görülmüştür (Heaviside vd., 2021:1). Verhees vd. (2010), küçük şirket yöneticilerinin performans beklentilerinin şirketlerin mevcut başarısına, radikal ürün yeniliklerine ve firmaların müşteri ihtiyaçlarına cevap verme yeteneğini ölçmek amacıyla yaptıkları çalışma sonucuna göre, yüksek performans beklentileri performansın küçük bir kısmını etkilerken, şirketlerin radikal ürün yenilikleri ve müşterine cevap verme yeteneğini önemli ölçüde etkilediği görülmüştür (Verhees vd., 2010).

1.2. İş Stresi

Stres, bireyin olanaklarının durumun talep ve baskılarıyla baş etmeye yetmemesi sonucu ortaya çıkan psikolojik ve fiziksel bir durum olarak tanımlanır (Michie, 2002: 67). Stres terimi, kişi ile çevresi arasındaki ilişkiden kaynaklanır. İş stresi, çalışanın iş yerindeki belirgin koşullar veya faaliyetler sonucunda kişisel işlev bozukluğunun farkına varması ve çalışanın bu rahatsız edici, istenmeyen tehditlerin iş yeri ortamındaki anlık durumunda yol açtığı tepkilerdir (Rizwan vd., 2014: 188).

Pek çok yetişkin hayatlarının önemli bir kısmını çalışarak geçirdikleri için işteki fiziksel faktörlere ek olarak sosyal ve psikolojik faktörlerde sağlıkları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Çalışan sağlığı bireysel olarak çalışan açısından, üye olduğu örgüt ve toplum için gereklidir (Beehr ve Newman, 1978: 668). İş stresi, çalışanın performansını ve genel olarak beden ve zihin sağlığını olumsuz etkileyen işyeri koşullarının neden olduğu olumsuz bir durumdur. İş stresi fiziksel sağlık için bir tehdit oluşturduğundan, dolayısı ile örgütlerin sağlığını da olumsuz olarak etkilemektedir (Kotteeswari ve Sharief, 2014: 18).

Kendilerinden daha yüksek performans beklentisi istenen çalışanların strese girme olasılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilir (Li vd., 2019: 2). Syrek ve Antoni çalışanların iş refahı üzerinde strese neden olan zaman baskısı ve tamamlanmamış görevler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, bitmemiş görevlerin stres kaynağı olduğunu ve yöneticinin performans beklentisinin bu olumsuz ilişkiyi artırdığını bulmuşlardır (Syrek ve Antoni, 2014). Wu yaptığı çalışmada, duygusal zekanın iş stresi ve iş performansı arasındaki ilişki üzerindeki etkisini incelemiş ve duygusal kontrolü yüksek olan çalışanların iş stresinin azaldığını bulmuştur (Wu, 2011). İş stresinin bankada çalışanların performanslarını ne yönde etkilediğine dair yapılan bir başka çalışmada, iş stresinin çalışanların psikolojik sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı görülmüştür (Goswami, 2015). Yapılan birçok çalışma çalışanların iş streslerinin onların psikolojik durumlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.

1.3. Kendini Engelleme Davranışı

Kendini engelleme davranışı kavramı, bireylerin başarılı olduğu durumlarda bunu kendi becerileriyle ilişkilendirdiği, başarısızlık durumlarını ise dış etkenlere yüklediği durumu anlatmak amacıyla kullanılmıştır (Uluç, 2022: 261). Bireyin başarısızlık durumunu çevresine veya zor koşullara atfetmesi, başarı durumunu ise kendisine atfetmesi ile ilgilidir (Leary ve Shepperd, 1986: 1265). Değerlendirme ortamlarında kendiliğinden ortaya çıkan bir engel olan kendini engelleme stratejisi, kişiye olası başarısızlık durumları için hazır bir mazeret sağlar. Kişi bir bahane üretmekle olumsuzluktan kaçır ve performans başarısızlığını bir nedene bağlar (Snyder vd., 1985: 971). Proaktif olarak belirlenmiş engeller/engellemeler bireyin başarısızlık deneyiminde kişisel yeteneğinin ne ölçüde rol oynadığını göz ardı etmektedir. Bunun tam tersine bireyin başarı durumunda, aynı proaktif engeller yetenek atıflarını artırır, yani başarı engellere rağmen elde edilmiştir (Carron vd., 1999: 247).

Kendini engellemenin önemli bir yönü, kişinin benlik saygısını koruma arzudur. Bu bağlamda kendini engellemenin etkinliğini değerlendirmek amacıyla araştırmacılar, kendini engellemenin kendilik üzerine sonuçlarını incelediler. Spesifik olarak, kendini engelleme davranışı gösteren kişinin, başarısının ardından yetenekle ilgili kendine atıfları artırmanın ve başarısızlığın ardından yetenekle ilgili kendine atıfları azalttığı görülmüştür (McCrea ve Hirt, 2001: 1378). Düşük benlik saygısı olan bireyler, arzu ettikleri sonuca ulaşma yeteneklerinden emin olmadıklarından yüksek benlik saygısına sahip kişilere göre daha fazla kendini engelleme davranışı gösterecektir. Buna dayanarak, düşük benlik saygısının, kendini engelleyen kişinin kendini koruma veya kendini geliştirme stratejilerini kullanma ihtiyacını açıklayabilir (Prapavessis ve Grove, 1998: 177).

2011 yılında; Sahranç tarafından çalışanların kendini engelleme davranışları ve depresif durumları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmaya göre, kendini engelleme davranışının depresyon, kaygı ve stres ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Sahranç, 2011). Üzbe ve Bacanlı yaptıkları çalışmada, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin kendini engelleme davranışını daha az gösterdikleri ve benlik saygılarının çalışanların kendini engelleme davranışlarını azalttığı sonucuna ulaşmışlardır. Uсталığa yönelik hedef belirleyen çalışanların kendini engelleme davranışı eğilimlerinin daha az olduğu görülmüştür (Üzbe ve Bacanlı, 2015).

1.4. Duygusal Kontrol

Son yıllarda yapılan çalışmalar kişiliğin stres üzerindeki rolüne önemli ölçüde yoğunlaşmaktadır. Özellikle zorlu koşullar karşısında psikolojik ve fizyolojik dayanıklılığın geliştirilmesinde duygular ve duyguların kontrolünün önemi giderek artmaktadır (Lok ve Bishop, 1999: 813). Duygusal olarak istikrarlı olma, kişinin kendinden emin, güvenli ve istikrarlı olma eğilimini yansıtarak temel öz değerlendirmelerinin bir göstergesidir (Judge ve Bono, 2001: 80).

Bilişsel kontrol, davranışın mevcut hedeflere bağlı olarak ayarlanabilmesine izin veren zihinsel süreçleri ifade etmektedir (Inzlicht vd., 2015: 1). Bilişsel kontrol, kişinin dikkatini hedeflerle ilgili bilgilere yönlendirerek ilgili olmayanları engellemesi

olarak ifade edilir. Bu kontrol, stresli bir durumda strese neden olan koşulları gidermeye yönelik bilgilere odaklanarak gerekli olmayanlardan uzaklaşmaya yardımcı olur (Gabrys vd., 2018: 3).

Duygusal kontrol ile sosyodemografik ve klinik değişkenler arasındaki ilişkiler ile strese baş etme biçimleri ve hastalığa uyum arasındaki ilişkilerin araştırıldığı çalışmada; duygusal kontrol düzeylerinin cinsiyet, yaş ve eğitim gibi değişkenlerle ilişkili olduğu bulundu. Ayrıca duygusal kontrol görev yönelimli strese başa çıkma tarzı, depresyon ve kaygının yönlendirilmesi ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür (Janowski vd., 2014). Duygusal kontrol, kendini engelleme davranışı ve bilişsel sınav kaygısı ile sınav performansı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışma sonucuna göre; daha yüksek duygusal kontrolün daha düşük kaygı aracılığıyla daha yüksek sınav performansı ile ilişkilendirilmiştir ve daha yüksek kendini engelleme davranışı, düşük duygusal kontrol aracılığıyla sınav performansını azalttığı görülmüştür (Putwain, 2019).

1.5. Hipotezlerin Geliştirilmesi

Yüksek performans beklentileri üzerine yapılan bir çok çalışma, yalnızca bir dizi yönetim uygulaması ile performans sonuçları arasındaki doğrudan ilişkiyi incelemiştir. Bu konuda yüksek performans beklentilerinin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerine yönelik kısıtlı çalışma bulunmaktadır (Ramsay vd., 2000). Açık, tutarlı bir şekilde iletilen ve iyi anlaşılabilir performans beklentilerinin çalışanın güvenliğini, iş verenin güvenilirliğini artırdığı ve sürdürülebilir istihdam ilişkileri yarattığı bilinmektedir. Ayrıca, günümüzün artan rekabet ortamında birçok iş fonksiyonunun beklentilere yönelik sunulan teşviklere kıyasla orantısız bir şekilde arttığı ve yetersiz bir yatırım yaklaşımı sergilediği de kaydedilmiştir (Audenaert vd., 2016). Yüksek performans beklentilerinin iş stres faktörlerinin etkisini, özellikle bitmemiş görevlerin olumsuz etkilerini, artırdığı ve bozulmuş uyku şeklinde daha fazla gerginliğe yol açtığı bilinmektedir (Syrek ve Anthoni, 2014). Örgütsel stres çerçevesi, rol çatışmaları, çalışanların rollerinin belirsizliği durumu, çalışanlar üzerinde oluşan aşırı iş yükleri ve rol beklentilerine dair iş stresi kaynaklarını içermektedir (Shukla ve Srivastava, 2016). Çalışanlar üzerindeki üretkenlik baskıları, kurumsal yeniden yapılanma nedeniyle iş belirsizlikleri, artan uluslararası rekabet ve satış stratejilerinde değişiklikler iş ortamında benzeri görülmemiş iş stresi yarattı (Moncrief vd., 1997). Bu literatüre dayanarak yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş stresini etkilediğine yönelik hipotezimiz aşağıda görülmektedir.

H₁: Yüksek performans beklentilerinin iş stresi üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

Kendini engelleme davranışı, kişilerin performanslarını engelleyen eğilimlerdir (Sahraç, 2011). Bireyler kendini engelleme stratejisi olarak zeka ve yeterlilik gibi önemli faktörleri dahil etmeden yorgunluk, düşük çaba gibi dışsal faktörleri gösterebilir. Örneğin, yüksek sınav kaygısı olan öğrenciler kendini engelleme stratejisi olarak azalan çabayı göstermişlerdir (Smith vd., 1982). Sosyal endişesi yüksek olan çalışanlar düşük olan çalışanlara göre daha fazla kendini engelleme davranışı sergilemektedirler (Synder vd., 1985). Literatür incelendiğinde anlaşılmaktadır ki iş stresi çalışanların kendilerini engelleme davranışlarını artırarak, onların başarısızlık durumlarını bu sonuçları başkalarına atfetme davranışlarını artırmaktadır. İş stresi ve kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkiye yönelik alan yazını incelendiğinde sınırlı sayıda araştırma olduğu görülmektedir. Bu çalışmada elde edilen bulguların bu anlamda literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda, iş stresinin çalışanların kendini engelleme davranışları üzerindeki etkilerine yönelik oluşturduğumuz hipotezimiz aşağıda verilmiştir.

H₂: İş stresinin kendini engelleme davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

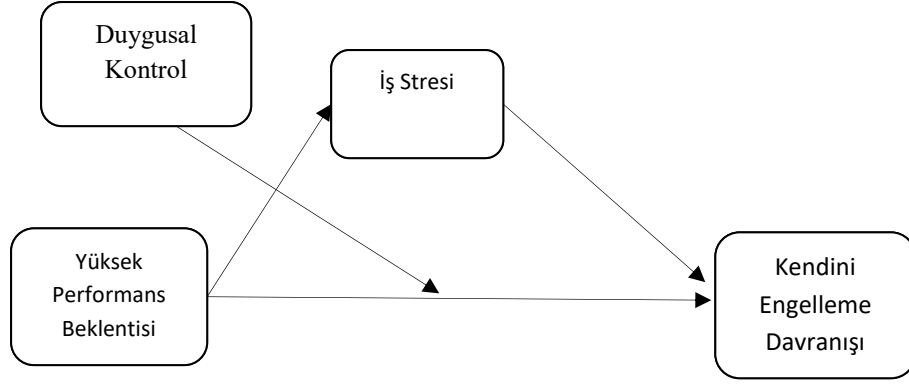
Kendini engelleme davranışı kişinin başarılı olması beklenirken, kendisinin başarılı olmayı beklememesi durumunda ortaya çıkan bir davranıştır. Kendisinden yüksek düzeyde başarı beklenen bireylerde bu davranışın en yüksek düzeyde olduğu gözlenir (Baumeister vd., 1985). Bireyleri hedefe yönlendirmek, çeşitli faktörlerle ilişkilidir. Akademik öz yeterlilik, kendini engelleme stratejileri ve bir dizi duygusal tepki hedefe yönelimi etkiler ve bundan etkilenir. Hedef yönelimleri karşısında düşük öz yeterliliğe sahip kişiler özellikle başarı kaygısına ve zor görevden kaçınma davranışları gösterirler (Smith vd., 2002). Bireylerin belirli bir hedefe yönelik öz yeterlilik yargıları kendisi üzerinde baskı oluşturmada hedefin niteliğinden ve özelliklerinden daha önemlidir. Düşük öz yeterliliğe sahip bireyler hedeflere yönelik daha karamsardırlar. Bu sebeple düşük öz yeterlilik performans beklentileri karşısında kişilerin kendini engelleme davranışı stratejileri geliştirmesine yol açmaktadır (Javanmard vd., 2012). Literatürden hareketle performans beklentilerinin çalışanların kendilerini engelleme davranışlarına yönelik oluşturulan hipotezler aşağıda verilmiştir.

H₃: Yüksek performans beklentisinin kendini engelleme davranışı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisi vardır.

H₄: Yüksek performans beklentisi ve kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolü vardır.

H₅: Yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkide duygusal kontrolün düzenleyici rolü vardır.

Çalışmaya yönelik oluşturulan modelde, yüksek performans beklentilerinin çalışanların kendini engelleme davranışları arasındaki ilişkide iş stresinin aracı ve duygusal kontrol değişkeninin ise düzenleyici rolüne değinilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

1.6. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Trabzon ilinde çalışmakta olan özel okul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırma da yüz yüze anket tekniği kullanılmıştır. Veriler toplamda 210 katılımcının anket formunu doldurması ile elde edilmiştir. Katılımcılar aracılığıyla elde edilen tüm veriler analize dahil edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin etik kurul izni Gümüşhane Üniversitesi'nin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 2023/3 kararı ile 14/06/2023 tarihinde alınmıştır.

1.7. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya yönelik veriler anket yöntemiyle toplanmış olup, anket içeriği katılımcıların demografik bilgileri ve değişkenleri ölçmeye yönelik çeşitli ölçek maddelerini içeren daha önce literatürde kullanılmış olan 5'li Likert tipi (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) ölçeklerden oluşmaktadır.

Yüksek performans beklentilerini ölçmek amacıyla Wang vd. (2020) tarafından daha önce kullanılmış olan ve 3 maddeden oluşan tek boyutlu yüksek performans beklentileri ölçeği kullanılmıştır (Wang vd., 2020). Duygusal kontrolün ölçümü Gross ve John'un (2003) 10 maddeden oluşan 2 boyutlu ölçeği ile gerçekleştirmiştir (Gross & John, 2003). İş stresinin ölçümü Netemeyer vd.'nin (2005) 4 maddeden oluşan tek boyutlu ölçeği kullanılmıştır (Netemeyer vd., 2005). Kendini Engelleme Davranışının ölçümü Jones ve Rhodewalt (1982) tarafından geliştirilen 25 maddelik ölçeğin Strube tarafından aslına uygun olarak kısaltılan 10 madde ve tek boyuttan oluşan ölçek kullanılmıştır (Strube, 1986).

2. Bulgular

Çalışmada yüksek performans beklentilerinin çalışanların kendini engelleme davranışları arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolünü ve bu ilişkide duygusal kontrolün düzenleyici rolünü tespit amacıyla bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Bu model üzerinden değişkenler arasındaki ilişkileri belirtmek amacıyla 5 farklı hipotez geliştirilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine yönelik tablo aşağıdadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Bilgilerine Ait Frekans Tablosu

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde			Frekans	Yüzde
Yaş	18-24	2	1,0	Tecrübe	0-3 yıl	28	13,3
	25-31	78	37,1		4-6 yıl	27	12,9
	32-38	80	38,1		7-10 yıl	41	19,5
	39-45	45	21,4		11-15 yıl	34	16,2
	46 ve üzeri	5	2,4		16 yıl ve üstü	80	38,1
Eğitim Düzeyi	Lise	4	1,9	Cinsiyet	Kadın	148	70,5
	Önlisans	6	2,9		Erkek	62	29,5
	Lisans	159	75,7				
	Yüksek Lisans	41	19,5				

Araştırmanın örneklemini %70,5 kadın katılımcılar ve %29,5 erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Bunların %1'i (n=2) 18-24 yaş aralığında, %37,1'i (n=78) 25 ile 34 yaş aralığında, %38,1'i (n=80) 35 ile 44 yaş aralığında, %21,4'ü (n=45) 45 ile 54 yaş aralığında ve %2,4'ü (n=5) ise 55 yaş ve üzeri yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. Ankete katılanların %1,9'u (n=4) lise mezunu, %2,9'u (n=6) yüksekokul mezunu, %75,7'si (n=159) fakülte mezunu, %19,5'i (n=41) yüksek lisans mezunudur. Son olarak ankete katılanların kurumlarında çalışma süreleri bakımından dağılımı ise %13,3'ü (n=28) 1 ile 3 yıl arasında, %12,9'u (n=27) 4 ile 6 yıl arasında, %19,5'i (n=41) 7 ile 10 yıl arasında, %16,2'si (n=34) 11 ile 15 yıl arasında ve %38,1'i ise (n=80) 16 yıl ve üzerinde olduğu görülmektedir

2.1. Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Araştırma modeli, yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş stresi ve kendini engelleme davranışı arasındaki ilişki ve bu ilişkide duygusal kontrolün düzenleyici etkisini tespit etmek amacıyla oluşturulmuştur. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizleri, normallik testleri, değişkenler arasındaki ilişkileri test edebilmek için korelasyon ve modelin testi için SPSS 21 PROCESS programları ile AMOS 24 paket programı kullanılmıştır. İlk olarak ölçeklerin normal dağılıp dağılmadığını test etmek amacıyla normallik analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen değerler tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2. Değişkenlerin Normallik Değerleri

	Min.	Max.	Ortalama	Std. Sapma	Skewness	Kurtosis
Yüksek Performans Beklentisi Ölçeği	1,00	5,00	3,7222	,96542	-,842	-,027
İş Stresi Ölçeği	1,00	5,00	3,4048	1,07265	-,397	-,812
Kendini Engelleme Davranışı Ölçeği	1,40	5,00	2,9238	,81335	,339	-,805
Duygusal Kontrol Ölçeği	1,00	5,00	3,2524	,70834	-,077	,171

Araştırma verilerinin normal dağılımını ölçmek amacıyla Skewness-Kurtosis normallik testleri yapılmıştır. Verilerin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) sonuçlarının -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiğini söyleyebiliriz. (Tabachnick vd., 2013).

Tablo 3. Ölçeklere Yönelik Faktör, Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Araştırmanın Değişkenleri	C. Alpha	KMO	Açıklanan Toplam Varyans
Yüksek Performans Beklentisi Ölçeği	,805	,661	73,923
İş Stresi Ölçeği	,832	,775	66,542
Kendini Engelleme Davranışı Ölçeği	,827	,868	53,392
Duygusal Kontrol Ölçeği	,812	,802	61,428

Araştırmada kullanılan ölçeklerden yüksek performans beklentisi ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,805 Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,61, açıklanan toplam varyansı 73,923, iş stresi ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin 0,832, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,775, açıklanan toplam varyansı 66,542, kendini engelleme davranışı ölçeğinin Cronbach Alpha değerinin ,827, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,868, açıklanan toplam varyansı 53,392, olduğu ve duygusal kontrol ölçeğinin ise Cronbach Alpha değerinin 0,812 ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin 0,802, açıklanan toplam varyansı 61,428 olduğu görülmektedir. KMO değerleri kullanılan ölçeklerin faktör analizleri için örneklem büyüklüğünün yeterli olduğu görülmüştür (Çokluk vd., 2012: 207) ve ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçlarına göre iç tutarlılıklarının yüksek olduğu anlaşılmıştır (Gliem ve Gliem, 2003).

Tablo 4. Faktör Yapılarına Yönelik Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
Araştırma Modeli	1,710	,838	,804	,804	,058
Uyum Derecesi	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
İyi	≤3	≥0,90	≥0,90	≥0,97	≤ 0,05
Kabul Edilebilir	≤5	≥0,80	≥0,80	≥0,90	≤0,08

Yapılan doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarına göre, çalışmada elde edilen bulguların literatürde iyi uyum değerleri olarak kabul edilen değerler olan X²/df, GFI,AGFI,CFI ve RMSEA değerlerinin (Gürbüz ve Şahin, 2017: 343) kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Meydan ve Şeşen, 2011). AMOS 24 paket programı ile yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının iyi uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Şimşek, 2007; Harrington, 2009; Türkmen vd., 2011).

Tablo 5. Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

	1	2	3	4	5	6
1. Yüksek Performans Beklentisi	1					
2. İş Stresi	,297**	1				
3. Kendini Engelleme Davranışı	,274**	,489**	1			
4. Duygusal Kontrol	,118	,227**	,315**	1		
5. Yeniden Değerlendirme	,095	,159*	,203**	,833**	1	
6. Duyguları Bastırma	,091	,203**	,304**	,734**	,236**	1

Araştırmada yer alan değişkenlerin ilişkilerini ortaya koymak amacıyla SPSS 21 paket programı kullanılarak korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın değişkenleri arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre yüksek performans beklentisi ve çalışanların iş stresleri ilişkisinin pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = ,297, p < 0,01$). Yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı arasında yine anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır ($r = ,274, p < 0,01$). İş stresi ve kendini engelleme davranışı değişkenleri arasındaki pozitif yönlü ilişkinin anlamlı bir ilişki olduğu korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkmıştır ($r = ,489, p < 0,01$). Araştırmanın düzenleyici değişkeni duygusal kontrol ve duygusal kontrolün yeniden değerlendirme ve duygularını bastırma boyutları ile yüksek performans beklentisi arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Araştırmanın düzenleyici değişkeni duygusal kontrol ile iş stresi arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r = ,227, p < 0,01$). İş stresi ve duygusal kontrolün yeniden değerlendirme boyutu ($r = ,159, p < 0,05$), duygularını bastırma boyutu ($r = ,203, p < 0,01$) ilişkisinin olumlu düzeyde ve anlamlı olduğu analizden çıkan sonuçlar arasındadır. Son olarak düzenleyici değişken duygusal kontrol ile kendini engelleme davranışı arasında pozitif anlamlı bir ilişkiye rastlanmıştır ($r = ,315, p < 0,01$). Kendini engelleme davranışının duygusal kontrolün yeniden değerlendirme boyutu ($r = ,203, p < 0,01$) ve duygularını bastırma boyutu ($r = ,304, p < 0,01$) ile de anlamlı pozitif yönlü ilişkinin olduğu analiz sonuçlarıyla ortaya konmuştur.

Tablo 6. İş Stresinin Aracılık Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

	Effect	se	t değeri	p
Yüksek Performans Beklentisi İş Stresi	,2974	,0736	4,4920	,0000

Yüksek Performans Beklentisi Kendini Engelleme Davranışı	,2741	,0562	4,1111	,0001
İş Stresi Kendini Engelleme Davranışı	,4468	,0476	7,1206	,0000
Yüksek Performans Beklentisi Stres Kendini Engelleme Davranışı	,1413	,0529	2,2515	,0254
Stres Aracılık Etkisi				
Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI	
,1119	,0304	,0574	,1758	

Yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı ilişkisinde iş stresinin aracı etkisini ortaya koymak amacıyla Bootstrap tekniği, %95 güven aralığında ve 5000 yeniden örneklem yöntemiyle SPSS programı PROCESS (Hayes, 2013) uygulamasında Model 4 kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre yüksek performans beklentisinin iş stresi ile olumlu yönde anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta = ,2974$, $p = 0,000$). Aynı analiz sonucuna göre ise, yüksek performans beklentisinin kendini engelleme davranışı üzerinde yine pozitif düzeyde ve anlamlı ($\beta = ,2741$, $p = 0,001$) etkisi olduğu görülmektedir. Aracı değişken iş stresi ile kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta = ,4468$, $p = 0,000$) düzeydedir. Modelde son olarak yüksek performans beklentisi ile iş stresinin kendini engelleme davranışı üzerindeki etkisi incelenmiş ve yüksek performans beklentisinin kendini engelleme davranışı üzerindeki direkt etkisinin azaldığı fakat anlamlı etsinin devam ettiği ($\beta = ,0778$, $p = ,3253$) görülmüştür. Analiz sonuçlarına göre iş stresi yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı arasında kısmi aracılık etkisine sahiptir ($\beta = ,1119$ SE = ,0304, LLCI = ,0574, ULCI = ,1758) söylenebilir.

Tablo 7. Duygusal Kontrolün Düzenleyici Rolüne İlişkin Analiz Sonuçları

	Düzenleyici Etki Duygusal Kontrol			
	Effect	(SE)	BootLLCI	BootULCI
Düşük Duygusal Kontrol	,0058	,0646	-,1217	,1332
Orta Düzey Duygusal Kontrol	,1200	,0510	,0193	,2206
Yüksek Duygusal Kontrol	,2342	,0699	,0963	,3821

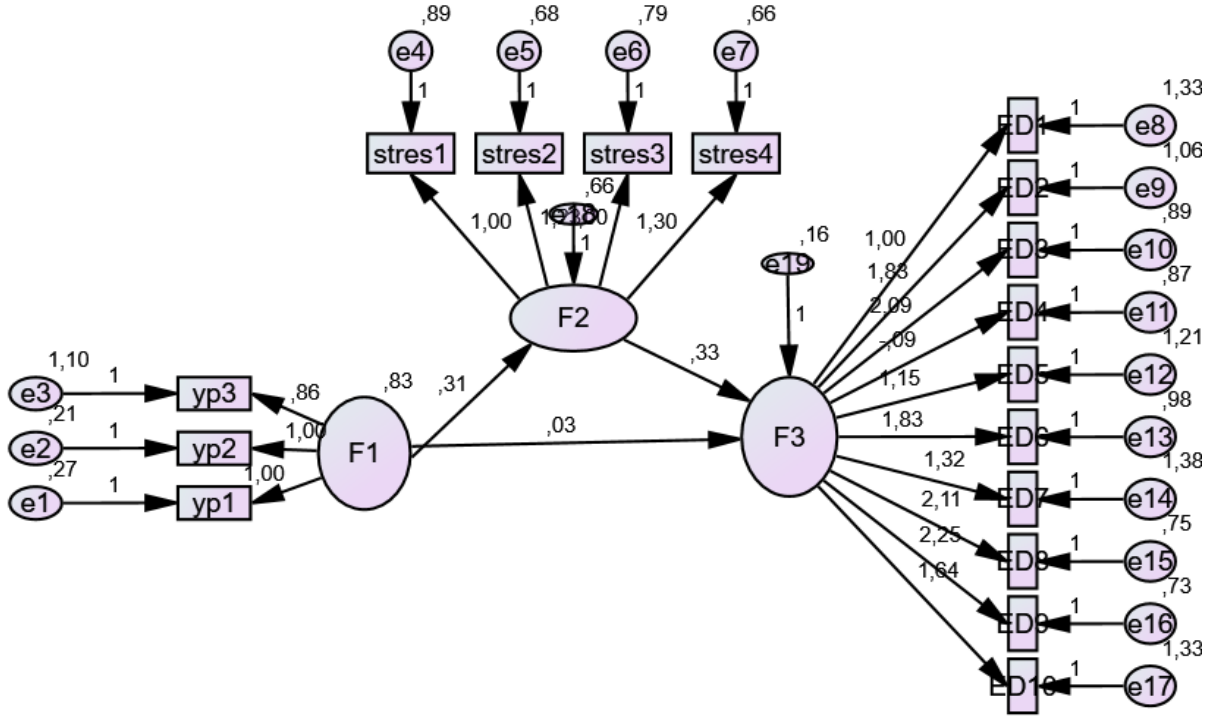
Araştırma modelinde yer alan duygusal kontrol değişkeninin düzenleyici etkisi test edebilmek amacıyla SPSS PROCESS uygulamasıyla Model 5 kullanılmıştır. Yapılan analiz sonucunda yüksek düzeyde duygusal kontrolün yüksek performans beklentisi ve kendini engelleme davranışı ilişkisinde düzenleyici etkisinin anlamlı olduğu görülmektedir (E = ,2342 , SE = ,0699 , LLCI = ,0963 , ULCI = ,3821). Düşük düzeyde duygusal kontrolün ise yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı ilişkisinde düzenleyici etkisi istatistiksel olarak anlamlı değildir (E = -,0058, SE = ,0646 , LLCI = -,1217, ULCI = ,1332).

2.2. Hipotezlerin Yapısal Modelle Test Edilmesi

Tablo 8. Yapısal Eşitlik Analizi ve Sonuçları

İyi Uyum Değerleri	X ² /df	GFI	AGFI	CFI	IFI	RMSEA
Model	1,767	,895	,862	,932	,933	,061
Kabul Edilebilir Uyum	$\chi^2/sd \leq 3$	0,95-0,90	0,89-0,80	0,95-0,97	0,90-0,85	0,06-0,08

Yukarıda verilen tabloya göre, araştırma sonucunda elde edilen uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde uyum iyiliği değerleri aralığında olduğu (Hu ve Bentler, 1999) ve elde edilen sonuçlara dayanarak çalışmada kullanılan modelin yapısal yönden uygun bir model olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Şekil 2. Araştırmaya Yönelik Yapısal Eşitlik Modeli

Araştırmanın yapısal eşitlik modeli Şekil 2'de yer almaktadır. Araştırma modelinin iyi uyum değerleri Tablo 8'de verilmiştir. Değerlerin iyi uyum gösterdiği ($\chi^2/df=1,767$; $GFI=.895$; $AGFI=CFI=.932$; $IFI=.933$; $RMSEA=.066$) görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999).

Tablo 9. Araştırmada Kullanılan Hipotezlere Ait Sonuçlar

Hipotezler		Kabul/Red
H ₁	Yüksek performans beklentisi ve iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi
H ₂	İş stresi ve kendini engelleme davranışı arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
H ₃	Yüksek performans beklentileri ve çalışanların kendini engelleme davranışları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul edildi.
H ₄	Yüksek performans beklentisi ve kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi vardır.	Kısmi Aracılık.
H ₅	Yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkide duygusal kontrolün düzenleyici rolü vardır.	Kabul edildi.

Sonuç ve Değerlendirme

Araştırmanın bulguları yüksek performans beklentilerinin çalışanların kendini engelleme davranışını artırdığını göstermektedir. Bu sonucun literatür ile uyumlu olduğu görülmektedir. Yapılan analizlerde yüksek performans beklentisinin iş stresi üzerinde pozitif anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Bu ilişki literatürde desteklenmektedir. Araştırma sonucunda iş stresinin yüksek performans beklentisi ile kendini engelleme davranışı ilişkisinde aracılık etkisinin olduğu ortaya konmuş, bu sonucun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak duygusal kontrolün yüksek performans beklentisi ile

kendini engelleme davranışı ilişkisinde düzenleyici rolü ortaya konan çalışmanın literatüre sağladığı katkılardan biridir. Bu bağlamda yapılan araştırmaya dair 5 farklı hipotez oluşturulmuştur. Oluşturulan hipotezler doğrultusunda hazırlanan anket çalışması kullanılarak katılımcılardan alınan bilgiler doğrultusunda analizler yapılmıştır. Bu sonuçlarla ilişkili olarak 1. 2. 3. ve 5. hipotezler doğrulanmış olup, 4. hipoteze göre ise iş stresinin kısmi aracılık etkisi olduğu görülmüştür.

Araştırmada bağımsız değişken olarak kullanılan yüksek performans beklentileri ile bağımlı değişken olan kendini engelleme ilişkisinin pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu iddia edilmektedir. Literatürde sınırlı sayıda da olsa bu iddiayı destekleyen çalışmalar vardır (Smith vd., 2002, Javanmard vd., 2012). Yüksek performans beklentisi ve kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik araştırma sonuçlarının literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma bulgularımız bağımsız değişken yüksek performans beklentilerinin çalışanların iş stresi ile pozitif olarak anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir. Elde edilen ilişkiye yönelik literatür incelendiğinde daha önce Syrek ve Anthoni (2014) tarafından yapılan çalışma ile de uyum göstermektedir. Çalışanların iş stresinin kendini engelleme davranışına yol açtığı, sosyal kaygısının yüksek olan çalışanların kendini engelleme davranışını daha fazla gösterdiği literatürde yapılan çalışmalar tarafından da desteklenmektedir (Synder vd., 1985, Sahraç, 2011).

Literatürde araştırmada kullanılan değişkenlerin bir arada yer aldığı herhangi bir çalışma bulunmamaktadır. Bu bağlamda çalışmanın alan yazını açısından fayda sağlayacağı iddia edilmektedir. Yüksek performans beklentilerinin iş stresi ve kendini engelleme davranışı arasındaki ilişkiler ve duygusal kontrolün bu ilişkide düzenleyici etkisi bu alanda yapılmış olan sınırlı sayıda araştırmayı genişleterek farklı örneklem üzerinden literatüre katkı sağlamayı amaçlamıştır. Yapılan çalışmanın sonuçlarında da görüldüğü üzere, yüksek performans beklentileri ile çalışanlar için her zaman olumlu sonuçlara yol açmaz. Kendisinden yüksek performans beklendiğini algılayan çalışan bitirilmemiş görevler ve zaman baskısı sonucu iş stresi yaşayacaktır. Özellikle eğitim alanında öğretmenlerden az zaman içerisinde daha fazla başarı getirmesini beklemek kendini engelleme davranışı gibi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Elde edilen başarılar kendilerine ya da uygulanan yöntemlere atfedilirken başarısızlıklar çeşitli koşullara bağlanabilmektedir. Yüksek performans beklentileri iletilmesinin yanında yöneticilerin çalışanlara olumlu geri bildirimler vermesi ve örgüt desteği çalışanlara hedeflere ulaşma konusunda daha fazla motivasyonu sağlayacaktır.

Bu araştırma, Trabzon'da görev yapmakta olan 210 özel okul öğretmeni üzerinde yapılmıştır. Bu sebeple araştırmanın sonuçlarının katılımcılar dışında genellenmesi doğru olmayacaktır. Genelleyici sonuçların ortaya konulabilmesi için daha geniş bir örneklem kullanmak yararlı olacaktır. Yüksek performans beklentilerinin çalışanlar üzerinde olumsuz etkilerine yönelik literatürde sınırlı sayıda araştırmanın bulunması yine çalışmanın kısıtlılıklarından biri olmuştur. Ayrıca gelecekte yüksek performans beklentisi ile ilgili çalışma yapacak olan araştırmacılara, yüksek performans beklentisi algısının çalışan üzerindeki etkilerinin doğrudan gözlemlenmesi açısından simülasyon, deney gibi farklı teknikleri kullanarak çalışma yapmaları önerilir.

Kaynakça

- Audenaert, M., Decramer, A., Lange, T., & Vanderstraeten, A. (2016). Setting high expectations is not enough: linkages between expectation climate strength, trust, and employee performance. *International Journal of Manpower*, 37(6), 1024-1041.
- Baumeister, R. F., Hamilton, J. C., & Tice, D. M. (1985). Public versus private expectancy of success: Confidence booster or performance pressure?. *Journal of personality and social psychology*, 48(6), 1447.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review 1. *Personnel psychology*, 31(4), 665-699.
- Carron, A. V., Prapavessis, H., & Grove, J. R. (1994). Group effects and self-handicapping. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(3), 246-257.
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572-582
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (Vol. 2). Ankara: Pegem Akademi.
- Dai, H., Dietvorst, B. J., Tuckfield, B., Milkman, K. L., & Schweitzer, M. E. (2018). Quitting when the going gets tough: A downside of high performance expectations. *Academy of management journal*, 61(5), 1667-1691.
- Gabrys, R. L., Tabri, N., Anisman, H., & Matheson, K. (2018). Cognitive control and flexibility in the context of stress and depressive symptoms: The cognitive control and flexibility questionnaire. *Frontiers in psychology*, 9, 2219.

- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales. Midwest Research-to-Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education.
- Goswami, T. G. (2015). Job stress and its effect on employee performance in banking sector. *Indian journal of commerce and management studies*, 6(2), 51-56.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of personality and social psychology*, 85(2), 348.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: Felsefe-Yöntem-Analiz*. Seçkin Yayınları
- Halbesleben, J. R., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR" understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of management*, 40(5), 1334-1364.
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford university press
- Hayes, A. F. (2013). Mediation, moderation, and conditional process analysis. *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*, 1, 20.
- Heaviside, H. J., Manley, A. J., Didymus, F. F., Backhouse, S. H., & Staff, H. R. (2021). "By the time I got to London I was like a coke bottle that had been shaken up and was about to explode!" A case study of performance expectations with a retired athlete. *Psychology of Sport and Exercise*, 57, 102022.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis:: Conventional Criteria versus New Alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Inzlicht, M., Bartholow, B. D., & Hirsh, J. B. (2015). Emotional foundations of cognitive control. *Trends in cognitive sciences*, 19(3), 126-132.
- Jamal, M. (1984). Job stress and job performance controversy: An empirical assessment. *Organizational behavior and human performance*, 33(1), 1-21.
- Janowski, K., Kurpas, D., Kusz, J., Mroczek, B., & Jedynek, T. (2014). Emotional control, styles of coping with stress and acceptance of illness among patients suffering from chronic somatic diseases. *Stress and Health*, 30(1), 34-42.
- Javanmard, A., Hoshmandja, M., & Ahmadzade, L. (2012). Investigating the relationship between self-efficacy, cognitive and metacognitive strategies, and academic self-handicapping with academic achievement in male high school students in the tribes of Fars Province. *Journal of life Science and Biomedicine*, 3(1), 27-34.
- Judge, T. A. & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of applied Psychology*, 86(1), 80.
- Kotteeswari, M. S. S. T. & Sharief, S. T. (2014). Job stress and its impact on employees performance a study with reference to employees working in Bpos. *International Journal of Business and Administration Research Review*, 2(4), 18-25.
- Leary, M. R. & Shepperd, J. A. (1986). Behavioral self-handicaps versus self-reported handicaps: A conceptual note. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1265.
- Li, Y., Li, N., Wu, M., & Zhang, M. (2019). The sustainability of motivation driven by high performance expectations: A self-defeating effect. *Sustainability*, 11(16), 4397.
- Lok, C. F., & Bishop, G. D. (1999). Emotion control, stress, and health. *Psychology and health*, 14(5), 813-827.
- McCrea, S. M., & Hirt, E. R. (2001). The role of ability judgments in self-handicapping. *Personality and social psychology bulletin*, 27(10), 1378-1389.
- Meydan, C.H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, 59(1), 67-72.
- Moncrief, W. C., Babakus, E., Cravens, D. W. & Johnston, M. (1997). Examining the antecedents and consequences of salesperson job stress. *European Journal of Marketing*, 31(11/12), 786-798.
- Netemeyer, R. G., Maxham III, J. G., & Pullig, C. (2005). Conflicts in the work–family interface: Links to job stress, customer service employee performance, and customer purchase intent. *Journal of marketing*, 69(2), 130-143

- Prapavessis, H., & Grove, J. R. (1998). Self-handicapping and self-esteem. *Journal of Applied Sport Psychology*, 10(2), 175-184.
- Putwain, D. W. (2019). An examination of the self-referent executive processing model of test anxiety: control, emotional regulation, self-handicapping, and examination performance. *European Journal of Psychology of Education*, 34(2), 341-358.
- Ramsay, H., Scholarios, D. & Harley, B. (2000). Employees and high-performance work systems: Testing inside the black box. *British Journal of industrial relations*, 38(4), 501-531.
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, S. A. (2014). Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction. *International Journal of Learning & Development*, 4(2), 187-203.
- Sahranç, Ü. (2011). An Investigation of the Relationships between Self-Handicapping and Depression, Anxiety, and Stress. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(2).
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent business & management*, 3(1), 1.
- Smith, L., Sinclair, K. E., & Chapman, E. S. (2002). Students' goals, self-efficacy, self-handicapping, and negative affective responses: An Australian senior school student study. *Contemporary educational psychology*, 27(3), 471-485.
- Smith, T. W., Snyder, C. R. & Handelsman, M. M. (1982). On the self-serving function of an academic wooden leg: Test anxiety as a self-handicapping strategy. *Journal of personality and social psychology*, 42(2), 314.
- Snyder, C. R., Smith, T. W., Augelli, R. W., & Ingram, R. E. (1985). On the self-serving function of social anxiety: Shyness as a self-handicapping strategy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(4), 970.
- Strube, M. J. (1986). An analysis of the self-handicapping scale. *Basic and Applied social psychology*, 7(3), 211-224.
- Syrek, C. J. & Antoni, C. H. (2014). Unfinished tasks foster rumination and impair sleeping—Particularly if leaders have high performance expectations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 490.
- Şimşek, Ö. F. ve Giriş, Y. E. M. (2007). temel ilkeler ve LISREL Uygulamaları. *Ankara: Ekinoks Yayınları*.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S., & Ullman, J. B. (2013). *Using multivariate statistics* (Vol. 6, pp. 497-516). Boston, MA: pearson.
- Türkmen, E., Badir, A., Balci, S. ve Akkuş-Topçu, S. (2011). The Adaptation of the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index into Turkish: Reliability and Validity Study. *Turkish Journal of Research & Development in Nursing/Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 13(3).
- Uluç, E. A. (2022). Raket Sporlarında Yarışma Kaygısı Düzeyinin Kendini Engelleme Eğilimi Bakımından İncelenmesi. *Spor Eğitim Dergisi*, 6(3), 261-270.
- Urdan, T., & Midgley, C. (2001). Academic self-handicapping: What we know, what more there is to learn. *Educational Psychology Review*, 13, 115-138.
- Üzbe, N. ve BACANLI, H. (2015). Başari Hedef Yönelimi, Benlik Saygisi Ve Akademik Başarinin Kendini Engellemeyi Yordamadaki Rolü. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13(1), 33-50.
- Van Den Ouweland, L., Vanhoof, J., & Van den Bossche, P. (2019). Principals' and teachers' views on performance expectations for teachers. An exploratory study in Flemish secondary education. *Pedagogische Studiën*, 95(4), 272-292.
- Verhees, F. J., Meulenbergh, M. T., & Pennings, J. M. (2010). Performance expectations of small firms considering radical product innovation. *Journal of Business Research*, 63(7), 772-777.
- Wang, F., Zhang, M., Das, A. K., Weng, H., & Yang, P. (2020). Aiming at the organizational sustainable development: Employees' pro-social rule breaking as response to high performance expectations. *Sustainability*, 13(1), 267.
- Webster Jr, M., Whitmeyer, J. M., & Rashotte, L. S. (2004). Status claims, performance expectations, and inequality in groups. *Social Science Research*, 33(4), 724-745.
- Wu, Y. C. (2011). Job stress and job performance among employees in the Taiwanese finance sector: The role of emotional intelligence. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 39(1), 21-31.

Zuckerman, M., Kieffer, S. C., & Knee, C. R. (1998). Consequences of self-handicapping: Effects on coping, academic performance, and adjustment. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1619.

Extended Abstract

Aim and Scope

Employees may not always find managers' expectations of high performance motivating. Situations such as unfinished tasks and time pressure will increase the employee's job stress, negatively affecting their performance and reducing their effectiveness. In the present study, it was aimed to determine the effects of high performance expectations on employees' job stress and self-handicapping behavior. In this context, the effect of high performance expectations on employees' job stress and self-handicapping behaviors was examined. In addition, the effect of emotional control was also investigated.

Methods

The data belonging to the research were collected by the survey method. While creating the questionnaire form, the scales that were previously used in the literature. The questionnaire form consists of five parts as demographic characteristics, high performance expectation scale, job stress scale, self-handicapping scale and emotional control scale. A 5-point Likert type scale (1= strongly disagree, 5= strongly agree) was used to answer the questions.

High performance expectation variable was measured with the scale by Wang et al. (2020). The scale consists of 3 statements under one dimension. In order to measure job stress variable, a scale consisting of 4 statements under one dimension developed by Netemeyer et al. (2005) was used. Self-handicapping was measured with a scale consisting of 10 statements under one dimension developed by Strube (1986) was used. Emotional control variable was measured with the scale developed by Gross and John (2003). The scale consists of 2 dimensions and 10 statements, reappraisal, suppression.

For the data of research, private school teachers working in Trabzon were targeted. The number of participants evaluated is 210. The frequency, reliability, validity and factor analyzes were made with the data obtained with the SPSS 21 PROCESS program and AMOS 24 program was used to test the suitability of the research model and the hypotheses.

Findings

With the data obtained in the research, frequency analysis was carried out to determine the demographic characteristics of the participants. Out of the total participants, 148 (70.5%) were female and 62 (29.5%) were male. It was determined that the majority of the participants were in the 35-44 age group and have an undergraduate degree. It was finally concluded that most participants belonged to the 11-15 year group in terms of their employment period within the organization.

This study used multiple scales, the high performance expectation scale was obtained as a Cronbach's Alpha value of 0.805, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of 0.61 and explains 73.923% of the total variance, the job stress scale has a Cronbach's Alpha value of 0.832, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of 0.775 and explains 66.542% of the total variance, self-handicapping scale has a Cronbach Alpha value of 0.827, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of 0.868 and explains 53.392% of the total variances. Similarly, the emotional control scale has a Cronbach Alpha value of 0.812, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) value of 0.802 and explains 61.428% of the total variance. After the reliability and factor analysis, it was determined that the Cronbach Alpha test value was more than 70%. It can be said that the reliability of the study was provided. The Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) values indicated that the sample size was sufficient to conduct factor analyses of the scales used.

The relationship between high performance expectation and job stress is significant, with a Beta coefficient of, 2974, ($p=0,000$). There is a positive and significant effect between the variables. H1 hypothesis was accepted. Job stress has a positive and significant effect on self-handicapping ($\beta=,4468, p=0,000$). H2 hypothesis was accepted. High performance expectation has a positive and significant effect on self-handicapping ($\beta=, 2741, p=0,000$). H3 hypothesis was accepted. As a result of spss PROCESS analysis; it has been determined that job stress has a partial mediating role in the relationship between high performance expectation and self-handicapping ($\beta=,1119 SE=,0304, LLCI=,0574,ULCI=,1758$). H4 hypothesis was accepted. Another important finding of the study is moderating effect of high level emotional control on the relationship between high performance expectation and self-handicapping ($E=,2342,SE=,0699, LLCI=,0963,ULCI=,3821$). H5 hypothesis was accepted. The moderating effect of low emotional control on the relationship between high performance expectation and self-handicapping is not significant ($E=-,0058,SE=,0646,LLCI=-,1217,ULCI=,1332$).

Conclusion

In the study, the effect of high performance expectation on self-handicapping and the mediating effect of job stress in this relationship were examined. The study also examined the influence of emotional control as a moderating effect of the relationship between high performance expectations and self-handicapping. When the research findings were examined, it was determined that they supported the hypotheses developed within the content of the research model.

As a result of this study, it has been observed that high performance expectations increase employees' job stress and self-handicapping. A positive relationship was observed between high performance expectation, job stress and self-handicapping. Considering the relationship values among the variables, the highest value is between the job stress and self-handicapping ($r=,489$, $p < 0,01$). According to the result obtained from the research, employees with high job stress indicate more self-handicapping behavior.

High performance expectation increase employees' job stress. Unfinished tasks and time pressure will reduce the employees' work concentration. Consequently, the productivity of organizational employees will decrease. Developing a management approach that gives importance to human resources is important in terms of organizational performance. Perceived organizational support will increase employees' job performance and trust in the organization.