



T.C.

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞE
YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE
BİR ARAŞTIRMA**

BURCU KİRT

DANIŞMAN

DR. ÖĞR. ÜYESİ ASLI ÇİLLİOĞLU KARADEMİR

BARTIN-2022



T.C.

**BARTIN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞE
YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burcu KİRT

BARTIN-2022

BEYANNAME

Bartın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR danışmanlığında hazırlamış olduğum “A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA ” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

05.07.2022

Burcu KİRT

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi birikimi ve tecrübesiyle her zaman bana yol gösteren, bu araştırmanın tasarlanmasından tamamlanmasına kadar her aşamasında desteğini esirgemeyen, değerli vaktini ayırarak her zaman yanımda olan, zor şartlar altında dahi araştırmamı tamamlamamı sağlayan tez danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR' e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma verilerinin toplanmasında yardımcı olan, her çıkmaza girdiğimde her zaman beni destekleyen, bu süreçte her zaman yanımda olan sevgili arkadaşlarıma çok teşekkür ederim.

Hayatım boyunca her zaman maddi ve manevi olarak beni destekleyen, her zaman bana inanan ve yanımda olan canım aileme sonsuz teşekkür ederim.

Burcu KİRT

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Burcu KİRT

**Bartın Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı**

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ashı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR

Bartın-2022, sayfa: 124

Geçmişten günümüze değişen dünya koşullarında, bireyin önemi her geçen gün artmaktadır. Bireyi oluşturan en temel özellikler kişilik üzerinde toplanmış olup, bu özellikler ile birey hakkında bir fikir yürütebilmek mümkün olmaya başlamıştır. Araştırmaların birçoğunda kişiliklerine göre bireyleri kategorize edilebilmek kurumlar açısından önem taşımaktadır. Kurumlar değişen dünyaya ayak uydurmak ve doğru çalışanı seçmek için kişiliğe ihtiyaç duyabilmektedir. Bunların dışında kurumda çalışmakta olan bireylerin doğru işlere yönlendirilebilmesi içinde kişilik önem arz etmektedir. Çalışanların uygun işlerde daha verimli ve mutlu çalışması, kuruma uzun vadede fayda sağlayabilmektedir. Bunların dışında işten ayrılma, işe devamsızlık, performans düşüklüğü, personel devir hızında azalma, iş stresi ve yabancılaşma gibi olumsuz durumların önüne geçmek içinde önemlidir.

Bu araştırma özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşmanın arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Eylül 2021 yılı ile Aralık 2021 yılı arasında Türkiye’de özel sektörde çalışan beyaz yakalı 242 kişi üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada verileri toplanmak için nicel

araştırma yöntemi olan anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette toplam 31 ifade bulunmaktadır. Ankette demografik özelliklerle ilgili ifadelerin yanında üç farklı ölçekte kullanılmıştır. Bunlar “A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipolojileri Envanteri”, “İş Stresi Ölçeği” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği” olarak sıralanabilir.

Toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için güvenilirlik testi yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi analiz etmek için Pearson Korelasyon testi uygulanmıştır. Demografik özelliklerin A ve B tipi ile iş stresi ve işe yabancılaşma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için T-testi ve Anova testi uygulanmıştır.

Analiz sonuçlarına göre özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların, A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma arasında anlamlı pozitif yönde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan kişilerden, A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılarında daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca A tipi kişilik özellikleri gösteren çalışanların, iş stresi ve işe yabancılaşma durumlarını yaşama olasılığının daha fazla olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma sonuçları kurumsal açıdan değerlendirildiğinde; A tipi kişilik özelliklere sahip bireylerin sayıca fazla olması, kurumlar için olumsuz etkenler olan iş stresi ve işe yabancılaşmanın ortaya çıkma ihtimalini arttırmaktadır. Buna bağlı olarak kurumların verimliliği azalırken, maddi kayıpları artabilmektedir. Kurumların gelecekte açısından, iş stresi ve işe yabancılaşmanın önüne geçmesinde kişilik kavramının irdelenmesi önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: A Tipi ve B Tipi Kişilik, A Tipi Kişilik, B Tipi Kişilik, Kişilik, İş Stresi, Stres, İşe Yabancılaşma, Yabancılaşma

ABSTRACT

M. Sc. Thesis

A Study on Determining the Relationship Between Work Stress and Work Alienation With Type A and Type B Personality

Burcu KİRT

Bartın University

Graduate School

Department of Business

Thesis Advisor: Assist. Prof. Dr. Aslı ÇİLLİOĞLU KARADEMİR

Bartın-2022, pp: 124

In the changing world conditions from past to present, the importance of the individual is increasing day by day. The most basic features that make up the individual are collected on personality. With these features, it has become possible to form an opinion about the person. It is important for institutions to be able to categorize individuals according to their personalities in most of the studies. Institutions may need personality in order to keep up with the changing world and to choose the right employee. Apart from these, personality is important in directing the individuals working in the institution to the right jobs. Employees working more efficiently and happily in suitable jobs can benefit the organization in the long run. Apart from these, it is important to prevent negative situations such as leaving the job, absenteeism, poor performance, decrease in personnel turnover, job stress and alienation.

This research was conducted to measure the relationship between job stress and work alienation according to A and B type personality characteristics of white-collar employees working in the private sector. The research was conducted on 242 white-collar employees working in the private sector in Turkey between September 2021 and December 2021. The survey method, which is a quantitative research method, was used to collect data in the study. There are a total of 31 statements in the questionnaire. In the questionnaire, three

different scales were used in addition to statements about demographic characteristics. These can be listed as “Type A and Type B Personality Typologies Inventory”, “Work Stress Scale” and “Work Alienation Scale”.

The collected data were analyzed in the SPSS program. A reliability test was conducted to measure the reliability of the scales. Pearson Correlation test was applied to analyze the relationship between type A and B personality traits, job stress and work alienation. T-test and Anova test were applied to measure whether demographic characteristics differ according to A and B types, job stress and work alienation.

According to the results of the analysis, it has been revealed that there is a significant positive relationship between job stress and work alienation according to A and B type personality characteristics of white-collar employees working in the private sector. Among the people participating in the research, it was revealed that the participants showing type A personality characteristics were more than the ones showing type B personality characteristics. In addition, it was concluded that employees with type A personality characteristics are more likely to experience work stress and work alienation.

When the research results are evaluated from an institutional point of view; The high number of individuals with type A personality characteristics increases the probability of experiencing job stress and job alienation, which are negative factors for institutions. As a result, while the efficiency of the institutions decreases, their financial losses may increase. In terms of the future of institutions, the concept of personality should be examined in order to prevent work stress and alienation from work.

Keywords: Type A and Type B Personality, Type A Personality, B Type Personality, Personality, Work Stress, Stress, Work Alienation, Alienation.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
BEYANNAME	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
EKLER DİZİNİ	xiv
1.GİRİŞ.....	1
2.KİŞİLİK	4
2.1. Kişilik Kavramı.....	4
2.2. Örgütsel Açıdan Kişiliğin Önemi	6
2.2.1. İşe Alım Süreci Bakımından Önemi	6
2.2.2. Bireyin Davranış Tipinin Anlamlandırılması Bakımından Önemi	7
2.2.3. İşletmenin Çeşitli Etkenler Açısından Önemi.....	8
2.3. Kişilik Kavramının Özellikleri	8
2.4. Kişiliği Oluşturan Faktörler	9
2.5. Kişilik Kuramları.....	12
2.5.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı	12
2.5.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı	13
2.5.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı	13
2.5.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı.....	14
2.5.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı.....	15
2.5.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı	15
2.6. Kişilik Tipleri	15
2.6.1. Jung'un Kişilik Tipleri.....	16
2.6.2. Eysenck'in Kişilik Tipleri	17
2.6.3. Kretschmer'in Kişilik Tipleri.....	17

2.6.4. Beş Faktörlü Kişilik Modeli.....	18
2.6.5. Myers-Briggs Kişilik Tipleri.....	18
2.6.6. Proaktif-Reaktif Kişilik Tipi	19
2.6.7. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli.....	20
2.6.8. A Tipi ve B Tipi Kişilik	20
3.İŞ STRESİ	25
3.1. Stres Kavramı	25
3.2. İş Stresi Kavramı	26
3.3. İş Stresi Modelleri.....	27
3.3.1. İş Stresinin Genel Modeli.....	27
3.3.2. McGrath'ın İş Stres Modeli.....	28
3.3.3. Kişi-Çevre Uyum Modeli	29
3.3.4. Karasek' in Talep-Kontrol Modeli	29
3.4. İş Stresinin Kaynakları	29
3.4.1. Örgütsel Açından Stres Kaynakları.....	30
3.4.2. Bireysel Stres Kaynakları.....	32
3.5. İş Stresinin Nedenleri	33
3.6. İş Stresi ile Başa Çıkma.....	34
3.6.1. Stres ile Başa Çıkma Yollarında Bireysel Özellikler	35
3.6.2. Stres ile Başa Çıkma Yollarında Örgütsel Özellikler	37
3.7. İş Stresinin Sonuçları.....	39
3.7.1. Bireysel İş Stresinin Sonuçları	39
3.7.2. Örgütsel İş Stresinin Sonuçları	40
4.İŞE YABANCILAŞMA.....	43
4.1. Yabancılaşma Kavramı.....	43
4.2. İşe Yabancılaşma Kavramı	45
4.3. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri	46
4.3.1. Sosyal Tahviller	46
4.3.2. Kültürel Etkenler	47
4.3.3. Ekonomik Etkenler	47
4.3.4. Şehircilik ve Modern Toplumsal Düzen	47
4.3.5. Teknoloji ve Otomasyon	48
4.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları.....	48

4.4.1. Güçsüzlük.....	48
4.4.2. Anlamsızlık.....	48
4.4.3 Kurlsızlık.....	49
4.4.4. Yalıtılmışlık.....	49
4.4.5. Kendine Yabancılaşma	50
4.5. İşe Yabancılaşma Kavramıyla İlişkili Olan Bazı Kavramlar	51
4.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları	52
4.6.1. İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları	52
4.6.2. İşe Yabancılaşmanın Örgütsel Sonuçları	53
5.LİTERATÜRDEKİ BENZER ÇALIŞMALAR	55
6.YÖNTEM VE BULGULAR.....	57
6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi.....	57
6.2. Araştırmanın Örneklemi.....	57
6.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Ölçekler	57
6.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	58
6.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri.....	59
6.6. Verilerin Analizi.....	61
6.6.1. A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilik Özelliklerine Göre Katılımcıların Dağılımı	61
6.6.2. Örneklemin Demografik Özelliklerine Göre Analiz Sonuçları.....	62
6.6.3.Güvenirlik Analizi	72
6.6.4. Araştırma Ölçeklerinin Genel Dağılımı	73
6.6.5. Korelasyon Testi.....	79
6.6.6. T- Testi.....	80
6.6.7. Anova Testi	87
6.7. Hipotez Sonuçları.....	96
7.SONUÇ VE ÖNERİLER	99
KAYNAKLAR.....	108
EKLER	121

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
No	No
Şekil 1.1: Araştırmanın Modeli.....	59

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Sayfa No
Tablo 2.1: A Tipi kişilik ve B Tipi kişilik özelliklerinin dağılımı.....	61
Tablo 2.2: Katılımcıların kişilik tipleri ile kurumda çalışma süresine göre dağılımı.....	62
Tablo 2.3: Katılımcıların kişilik tipleri ile toplam çalışma süresine göre dağılımı	63
Tablo 2.4: Katılımcıların kişilik tipleri ile çalıştıkları bölüme göre dağılımı.....	65
Tablo 2.5: Katılımcıların kişilik tipleri ile unvanlarına göre dağılımı.....	66
Tablo 2.6: Katılımcıların kişilik tipleri ile eğitim durumuna göre dağılımı	68
Tablo 2.7: Katılımcıların kişilik tipleri ile cinsiyet durumuna göre dağılımı.....	69
Tablo 2.8: Katılımcıların kişilik tipleri ile medeni durumuna göre dağılımı	70
Tablo 2.9: Katılımcıların kişilik tipleri ile bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumuna göre dağılımı	70
Tablo 2.10: A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların demografik dağılımı.....	71
Tablo 2.11: Araştırma değişkenlerine ait güvenilirlik analizleri	72
Tablo 2.12: Araştırma değişkenlerinin genel ortalamaları	73
Tablo 2.13: Kişilik ölçeği göre soruların genel ortalamaları	73
Tablo 2.14: İş stresine göre soruların genel ortalamaları	74
Tablo 2.15: İşe yabancılaşmaya göre soruların genel ortalamaları	75
Tablo 2.16: A ve B kişilik tiplerine göre iş stresi ölçeğinin dağılımı.....	76
Tablo 2.17: A ve B kişilik tiplerine göre işe yabancılaşma ölçeğinin dağılımı.....	78
Tablo 2.18: A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki korelasyon analizi tablosu	80
Tablo 2.19: Katılımcıların kişilik özellikleri ortalaması.....	81
Tablo 2.20: Değişkenlere göre cinsiyet ortalaması	81
Tablo 2.21: Değişkenlere göre medeni durumu ortalaması.....	82
Tablo 2.22: Değişkenlere göre bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu ortalaması	83
Tablo 2.23: Değişkenlere göre eğitim durumu ortalaması	84
Tablo 2.24: A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların T-Testi sonuçları.....	86
Tablo 2.25: Katılımcıların kurumda çalışma süresi Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu.....	87
Tablo 2.26: İş stresi bakımından A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların kurumda çalışma süresi üzerine Tukey test sonucu.....	88
Tablo 2.27: Katılımcıların toplam çalışma süresi Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu.....	89

Tablo 2.28: İş stresi bakımından A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların toplam çalışma süresi üzerine Tukey test sonucu.....	90
Tablo 2.29: İşe yabancılaşma bakımından A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların toplam çalışma süresi üzerine Tukey test sonucu.....	91
Tablo 2.30: Katılımcıların çalıştıkları bölüm durumu Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu .	92
Tablo 2.31: Katılımcıların unvan durumuna göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu	93
Tablo 2.32: A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları	95
Tablo 2.33: Kabul edilen hipotezler	96

EKLER DİZİNİ

Ek	Sayfa
No	No
EK 1. Etik kurul onayı.....	121
EK 2. Anket formu.....	122

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze değişen ve gelişen teknoloji ile birlikte kurumların istek ve beklentilerinde birtakım değişiklikler meydana gelmiştir. Bu değişiklikler müşteri talep ve beklentilerinin yanında çalışanların kurum içinde memnuniyetini de kapsamaktadır. Kurumlar çalışanlarını memnun edebilmek için onların istek ve beklentilerini karşılamalıdır. Bu durumda iş görenler çalışanları daha yakından tanımalı, onlara uygun bir strateji belirlenmelidir. Çalışanların tanınması konusunda kurumlara yardımcı olabilecek bir nokta olan kişilik kavramı bu durumda devreye girmektedir. Kişilik kavramıyla çalışanların kişilik özellikleri ile ilgili bilgi edinerek, onları kategorize edebilmek mümkündür. Bazı araştırmalarda bu kategoriler sonucunda kişilik tipleri oluşmaktadır. Kişilik tipleri kurum içerisindeki bireylerin tanınmasında izlenecek yollardan biridir. Çalışanların oluşturduğu kişilik tiplerine göre iş görenler bir strateji belirleyerek hem kurum hem de çalışan verimliliği ve memnuniyetini artırabilmektedir. Doğru kişinin doğru bir işe yerleştirilmemesi, çalışanın istek ve beklentilerinin karşılanmaması gibi kurum içinde oluşan olumsuzlukların sonucunda işten ayrılma, devamsızlık, performans düşüklüğü, iş stresi ve işe yabancılaşma gibi durumlar meydana gelebilmektedir. Bu tür olumsuz durumların önüne geçebilmek adına kişilik kavramı önemlidir. Kurum içerisindeki çalışma ortamı ne kadar huzurlu olursa çalışanın verimliliği ve kuruma bağlılığı da o derece artmaktadır. Bu durumda kişilik kavramı kurumsal açıdan irdelenmesi gereken konulardan biri olmuştur.

Kişilik kavramı Latince kökenli bir kelime olup, yıllardır birçok araştırmacının üzerinde çalıştığı konulardan biridir (Uluçınar Türkel, 1992:27). Kavramın oluşumunda bireyin özelliklerinin yanında bireyin çevresindeki özelliklerde etkilidir. Bireylerin kişilik özelliklerinin ayırt etmek üzere geçmişten günümüze birçok kategori bulunmaktadır. Bu kategorileri net bir şekilde ayırmak güç olsa da bir takım ölçekler geliştirilerek kişilik tipleri analiz edilmiştir. Friedman ile Roseman tarafından ilk kez A ve B tipi kişilik tipleri geliştirilmiştir (Avcı ve Kaya, 2010:57). Geliştirilen kişilik tipine göre A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin stresli, sabırsız, ısrarcı, hareketli, rekabeti seven, idealist, mücadeleci kişilik özelliklerine sahipken B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler rahat, sabırlı, paylaşmayı seven, kendine vakit ayırmaktan memnun olan, risk almaktan kaçınan, rekabetçi olmayan ve eğlenmeyi seven bireyler olarak tanımlanabilmektedir. Böylece A

tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin B tipi kişilik özellikleri gösteren bireylere göre daha sabırsız ve rekabetçi olduğu söylenebilir. Buna bağlı olarak A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş stresi, işe yabancılaşma, işten ayrılma gibi kurumsal açıdan birçok durumla karşılaşma ihtimali B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylere göre daha yüksektir.

Stres kavramı insanın hayatının başından itibaren her noktada varlığını sürebilen ve kontrolü mümkün olmayan bir kavramdır. Stres Latince kökenli bir kavram olarak, 17.yüzyılda Robert Hook tarafından ilk defa ortaya atılmıştır (Bozkurt, 2021:61). Birçok araştırmanın konusu olan bu kavram kurumsal açıdan da önemlidir. Kurumdaki çalışanın baskı altında olması, uzun süreli çalışma saatleri, dinleme aralarının olmaması gibi birçok kurumsal nedenle birlikte bireysel olarak işten tatmin olmama, geleceğini planlayamama gibi durumlardan dolayı iş stresi oluşabilmektedir (Yurtsever, 2009:69). Bunlarla beraber kurumda stresin yaşanması performans düşüklüğü ve maddi bakımından kuruma zararlı sonuçlar doğurabilmektedir. Ayrıca kişilik özellikleri bakımından değerlendirildiğin araştırmalarda A tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerin B tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerden daha fazla stres yaşadığı sonucuna varılmıştır (Güçlü, 2001:97). Bu durumda A tipi kişilik özellikleri gösteren bireylere sahip kurumların çalışanlarını daha dikkat analiz etmesi gerekmektedir. Bunlar kişilik tiplerinin kontrolü sağlanarak uygun kişiye uygun iş verilmesi, çalışanın istek ve beklentilerinin dikkate alınması gibi önlemler sıralanabilmektedir. İş ortamında stresin her geçen gün arttığı göz önüne alındığında, kurumların bunların üstesinde gelmek için önlemler alması gerekmektedir.

Yabancılaşma kavramı son yıllarda araştırmalarda konu alınmaya başlanmış olup, temelleri sosyolojiye kadar dayanmaktadır (Erol, 2015:1). Seeman(1975) ilk defa yabancılaşma kavramını ölçülebilir boyutta incelenmiş, Karl Marx tarafından ise yabancılaşma üzerine kapitalist sistem ile ilgili araştırmalar yapılmıştır (Erkılıç, 2012:59). Kurumsal açıdan bakıldığında işe yabancılaşma kavramı kurum içerisinde bireyin kendini kurumla bir görememesi olarak tanımlanabilmektedir (Karacaoğlu ve Arat, 2019:254). Kurumla kendini bir göremeyen birey çalışmaya istekli olmaz, performansı düşer, devamsızlık süresi artar ve sürekli işten kaçma eğilimi gösterebilir. Bu durumdan kurumlar yabancılaşmadan olumsuz yönde etkilenmektedir. Kurumlar yabancılaşmanın olumsuz etkilerinden kaçınmak için önlemler almalıdır. Bu önlemler kişilik tiplerine göre yapılabilmektedir. Kişilik tipine göre kişilerin kurumdaki yeri ve geleceği belirlenerek,

çalışanın kurumdaki bağlılığı artırılabilir. Ayrıca çalışanların kurum içerisindeki iletişimi, kuruma olan bağlılığı, kurumdaki mutluluğu yabancılaşma düzeyini etkileyebilmektedir. Çalışan kendini ne kadar kurumla bir görürse yabancılaşma düzeyi de o kadar azalmaktadır. Bu durum kurumun olumlu yönde gelişim görmesine sebep olmaktadır. Araştırmalar bireyin değişimi ile beraber yabancılaşma üzerinde gelişim göstermektedir. Bu durumda kurumlar yabancılaşmanın gelişimini yakından takip etmelidir.

Günümüzde kişilik kavramı kurumsal açıdan değerlendirildiğinde kurumdaki olumsuzlukların giderilmesinde çalışanların kişilik tipleri önemli olduğu görülmüştür. Çalışanların kişilik tiplerine uygun işlerin yerleştirilmesi ve uygun eğitimlerin verilmesi çalışanların kurumda kalma süresini arttırmakla beraber kuruma bağlılığı da etkilemektedir. Diğer yandan bu durumun tam tersi şekilde yaşanması kurumda iş stresi ve işe yabancılaşmayla birlikte işten ayrılmaya bile sebebiyet verebilmektedir. Bu araştırmada ise özel sektörde çalışan beyaz yakalıların kişilik tiplerinden A ve B tipi kişiliğin iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki üzerinde durulmuştur. İki olumsuz değişken olan iş stresi ve işe yabancılaşmanın kişilik tiplerini ne yönden etkilediği araştırılmıştır. Böylece kurumda çalışan bireyleri daha yakından tanımak, bireylerin istek ve beklentilerini görebilmek kurumun geleceği açısından faydalı sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu değişkenlerin bir arada bulunduğu Türkçe çalışmaların yeterli olmadığı anlaşılmış, literatüre bu konuda katkı sağlanması amaçlanmıştır. Araştırma özel sektörde çalışan 242 beyaz yakalı çalışana, Eylül 2021 yılı ile Aralık 2021 yılı arasında anket yöntemi kullanılarak uygulanmış olup bu dönem ile sınırlandırılmıştır.

Araştırmanın ilk bölümünde kişilik kavramı, kişilik tipleri, kişilik kuramları A ve B tipi kişilik üzerinde durulmuştur. Araştırmanın ikinci bölümünde stres kavramı, iş stresi, stresin modelleri, stresin nedenleri, stresle başa çıkma yolları ve stresin sonuçları üzerinde durulmuştur. Araştırmanın üçüncü bölümünde yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşma, işe yabancılaşma nedenleri, işe yabancılaşmanın boyutları ve sonuçları incelenmiştir. Araştırmanın dördüncü bölümünde benzer konularla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Beşinci bölümünde araştırmanın amacı, evreni, modelinden bahsedilmiş, araştırmada kullanılan ölçeklerden bahsedilmiştir. Araştırma için uygun analizler yapılmış ve yorumlanmıştır. Altıncı bölümde ise analiz sonuçları değerlendirilerek araştırmacılara ve kurumlara çeşitli öneriler verilerek araştırma tamamlanmıştır.

2. KİŞİLİK

2.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramına kavramsal olarak bakıldığında kişinin durum veya durumlar karşısında göstermiş olduğu davranış biçimi ve bu davranışın sürekliliğini anlatan özelliklerin tamamı olarak nitelendirilebilir. Bireylerin fiziksel olarak özelliklerinin benzer olmasına rağmen toplumda ya da iş ortamında farklı davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Bu farklıların kişilik yapısındaki farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Kişilik kavramı kişilerin karakterinin ve yaradılışının bir karışımıdır (Gençtanırım ve Çetinkaya, 2017:3). Yani kişiliğin bir kısmı genetik faktörlerle kazanılırken bir kısmı sonradan tecrübe edinerek kazanılır. Kişinin bireysel olarak farklılıkları ve bu farklılıkların sonucunda olan davranışları anlamak için kişilik kavramı önemlidir (Durna, 2005:192). Kişinin geçmişte yaşadıklarına ile ilgili bulunduğu fiziksel ve toplumsal ortamının incelenmesini gerekmektedir. Ayrıca kişilik bireyin doğumu ile başlayıp ölümü ile sona eren değişim geçirebilen bir süreçtir. Bu yüzden her birey farklı bir özellik gösterebilir. Her bireyin bilgi birikimi, inancı, tecrübesi, dini, cinsiyeti, yaşı gibi bir sürü farklı özellikleri vardır. Dolayısıyla her bireyin özelliklerine göre bir kimliği oluşur ve bir kişilik meydana gelir.

Kişiliğe tanım olarak bakıldığında birçok tanımı mevcuttur. Türk Dil Kurumu kişilik kavramını birçok şekilde açıklamıştır. Bunlar “Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet” ve “İnsanlara yakışacak durum ve davranış” olarak açıklamıştır (sozluk.gov.tr, 2022). Allport kişilik kavramının Latince kökenli olduğunu ve “persona” kavramına karşılık geldiğini belirtmiş, kişiliği ilk defa Cicero’nun eserinde "personality" olarak görmüştür (Uluçınar Türkel, 1992:27). Kişiliği bir yaşam şekli olarak tanımlamak mümkün fakat bu tanımları yaparken kişinin hayatını tüm yönü ile ele aldığını atlamamak gerekir. Kleiber ve Mannel tarafından kişilik kavramı kişilerin boş vakitlerinde karşılaştığı içsel kısıtlamaların diğer vakitlerdeki kısıtlamalardan daha düşük olduğu sonucuna varırken; Diener, Larsen ve Emmons tarafından da kişilerin iş ortamındaki boş vakitlerdeki yapmış olduğu aktivite seçimleri etkili olduğunu belirtilmiştir (Aydın ve Özel, 2017:24-25). Kişilik kişinin bedensel ve zihinsel özelliklerinde bulunan farklılıklar kişinin düşünce ve davranışlarını yansıttığı olarak tanımlanabilir (Özdemir vd., 2012:567). Kişilik kavramını belli bir zamanda var olan davranış biçimi olarak nitelendirmek yanlıştır. Kişilik geçmiş, gelecek ve şuanadaki

durumların tümünü kapsayan bir bütün olarak ortaya çıkar. Kişiliği oluşturan farklı etkenler doğal ve sosyal çevrenin etkisiyle birleşerek bir bütün oluşturur. Bu yüzden farklı yapıda ve çevrede yetişen bireyler aynı durumlar karşısında birbirinden farklı bir tepki gösterebilir. Kişiliği belirlemek için, bir zaman diliminin geçmesi ve bu zaman diliminde bireyin durumlar karşısındaki tepkilerinin ortaya çıkarak kişilik özelliklerini ortaya çıkarması gerekir (Tatar vd., 2013:2). Özetle kişilik kavramı kişinin dış ve iç çevresi ile kurduğu, diğer bireylerden farklılaştığı özelliklerin kalıplaşmış ve sürekli olarak ortaya çıkan ilişki olarak tanımlamak mümkündür. Kişilik ile ahlaklı olmak arasında doğru orantı vardır (Yelboğa, 2006:198). Kişilik ne derece genişlerse ahlaklılık kavramının da o derece alanı genişlemektedir. Psikoloji açısından bakıldığında kişilik konusunda bireyin tüm özelliklerinden bahsederken, davranışsal olarak bireyin ruhsal, bedensel, zihinsel farklılıkların kendi yaşamlarına ve davranışlara yansımaları olarak açıklanmaktadır (Akman, 2018:86). Kişilik bireylerin farklılıklarından doğmaktadır. Bireyin ne kadar benzer özellikleri olsa da kişilik farklılıklarının üzerinde durmaktadır. Bu yüzden aslında kişiliği belirten çok fazla kavram yoktur. Çünkü gündelik hayatta kişilik huy, karakter, benlik, tip kavramlarıyla eş anlamlı bir şekilde anlaşılmasıdır. Fakat kişilik çok fazla nitelikten oluşan karmaşık bir kavramdır. Araştırmacılar bu nitelikleri üç ana başlık altında toplamışlardır. Fakat bu konuda kesin bir çizgi veya sınır belirlemek mümkün değildir. Üç ana başlık kişiliği anlamayı ve somutlamayı kolaylaştırarak daha iyi anlamayı sağlar (Akıncı vd., 2015:57). Bunlar yetenek, mizaç ve karakterdir. Karakter; kişilik ile ilgili çok fazla kullanılan, kişinin zihinsel gücüne şekil veren özelliklere denir. Ayrıca kişinin belli bir zamanda devam ettirdiği özelliklerin tamamı karakteri yansıtmaktadır. Karakter kavramı çocuktan itibaren büyüyüp, gelişen ve şekil alan bir olgudur. Mizaç ise, kişiye ait birincil ve fark yaratan özelliklerin tamamıdır. Mizaç bireyin duygusal olarak dengesini belirtir. Bu yüzden mizaç kavramı bazen geçmiş nesillerden bu yana devam ederken, bazen ise sonradan kazanılan bir kavramdır. Üçüncü oluşum olan yetenek ise kişiliğin oluşmasını sağlayan önemli bir etkidir. Bedensel ve zihinsel olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır (Ünal ve Gizir, 2014:13). Bedensel yetenekler doğuştan var olan zamanla kullanılan özelliklerdir. Zihinsel yetenek ise kişinin anlama, kavrama, sorgulama, çözümleme ve sonuca varma yeteneklerinin tamamı olarak nitelendirilir. Psikolojik olarak kişilik kişilerin kendine özgü, farklı ve zaman geçtikçe kalıcılaşan duygu, davranış ve düşüncelerinin ölçülebildiği veya gözlenebildiği belli bir biçim olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 2002:406). Bireyin kendisini kendi yapan farklılıklardır. Ayrıca sürekli ve durağan olduğu bilinmekle beraber, farklılıkların zaman ve koşullara bağlı olarak değişse bile kişilik aynı

kalır. İnsanlarla iletişim kurarken, kişilik tiplerine göre bireyin özellikleri düşünerek davranmak gerekmektedir. Mesela çok az iş tecrübesi olan biri uzmanlaşma gerektiren işlerin üstesinden gelemeyebilir. Bu yüzden insanları değerlendirirken kişilik özelliklerine dikkat etmek gerekmektedir. Böylece hem kurum hem de bireysel açıdan fayda sağlanacağı düşünülmektedir.

2.2. Örgütsel Açıdan Kişiliğin Önemi

Kişilik kavramı örgütsel açıdan bireyin işe alım sürecinin daha olumlu sonuçlanabilmesi, bireyin davranışlarının tipinin anlamlandırılmasında ve kurumsal değişkenler bakımından önemlidir. Kişiliğin önemi aşağıdaki gibi incelenmiştir.

2.2.1. İşe Alım Süreci Bakımından Önemi

İnsan kaynakları departmanının birincil görevi doğru pozisyona uygun çalışanların bulunması ve yerleştirilmesidir. Farklı pozisyonlara farklı bireylerin yerleştirilmesi aynı zamanda farklı özellikler gerektirdikleri için farklı iş görünümleri bulmak gerekmektedir. Kişilik bu konuda bireylerin niteliklerini belirlemeye, hangi meslek grubuna hangi bireyin uygun olduğu konusunda önemli rol oynamaktadır (Çavdar ve Çavdar, 2010:81). Kişilik özelliklerine göre bireyin iş seçimi veya işe alımı için yarar sağlamaktadır. Mesela dışa dönük bir birey iletişim yetenekleri kuvvetli olduğu için sosyal medya işiyle ilgilenebilir ya da daha çok içine kapanık bireyler dışa dönük bir işte çalışmayabilir. Bu yüzden birey ve örgütün uyum sağlaması önemlidir. Literatürde de birçok araştırmacı bu konu üzerinde durmuştur. Kişilik özelliklerini belirlemek için birçok test ve yöntem geliştirmişlerdir (Gider, 2015:15). Örgütsel başarı sağlanması için bireylerin seçiminde bu yöntemlerden yararlanmak mümkündür. Bunun yanında bazı kurumlar bu testlerin yeterli olmadığını, mülakatın daha faydalı olduğunu düşünmektedir. Bu yüzden kurumlar buna ek olarak bazı yöntemlerde kullanabilirler. Kişilik özelliklerinin bilinmesi çalışanların kurum içerisindeki pozisyonlarına katkı sağlamaktadır (Pelit vd., 2010: 10). Yönetimsel bir pozisyondaki bireylerin seçimi noktasında etkindir. Kişisel özellikler dikkate alınarak yönetimsel bir pozisyonda bulunan bireyin, kişisel farklılıklara sahip olması ve bunu kurum için kullanması kurumu pozitif yönde etkilemektedir. Bunların yanında işverenlerde çalışanların bazı kişisel özelliklere sahip olmasını isteyebilmektedir. Aynı zamanda kişisel özelliklerin değerlendirmesinde birtakım riskler bulunmaktadır. Bireyler kurumların kişisel

özellikleri belirlemesi konusunda yapmış olduğu yöntemlerden haberdardır. Bu yüzden bireyler işe alınabilmek için işe uygun cevaplar vermektedir. Bu noktada kurumlar güvenilirlik testlerinden yararlanarak bunların üstesinden gelebilir. Birey ve kurum için olumsuz sonuçlar doğurmaması için bazı kurumlar anketlere güvenilirlik soruları ekleyerek bireylerin cevaplarını kontrol edebilir. Böylece belirli ölçüde hatalı sonuçlar engellenebilir. Aynı zamanda işe uygun bireyin işinde daha mutlu olacağı ve kuruma katkısının daha fazla olacağı düşünülmektedir. Kurum açısından performans artar, personel devir hızı azalır, işe alım maliyeti azalmaktadır. Bunlara uygun olarak kurumlar kişilik özelliklerine göre personel işe almaya özen göstermeli, uygulamaları incelemeleri gerekmektedir.

2.2.2. Bireyin Davranış Tipinin Anlamlandırılması Bakımından Önemi

Kişinin istek ve beklentileri, hayalleri, hayata bakışı farklı olabilir. Bunun temelinde kişilik yatar ve örgüt içerisindeki davranışlarına biçim vermektedir. Bireylerin davranışlarını anlamak, özelliklerini değerlendirmek ve analiz etmek çok önemlidir (Chen ve Koç, 2021:161). Kişiliğe şekil veren davranıştır. Bireyin davranışlarını anlamak için örgütler kişilik özelliklerine önem verir. Ayrıca kişilik özellikleri hakkında bilgi sahibi olan kurumlar çalışanlarının istek ve beklentilerini daha iyi anlayarak yöneticinin etkin bir biçimde örgütü yönetmesinde yarar sağlamaktadır. Ayrıca kişilik özelliklerinin bilinmesi örgüt içindeki iletişim içinde önemlidir. Benzer davranışları gösteren kişilerin tepkilerinin öngörülebilmesi örgüt için önemlidir. Yöneticilerin iş görenlerin kişilik özelliklerini dikkat etmesi ve davranışlarının temelindeki nedeni bulması, yöneticinin empati yeteneğini geliştirerek yöneticinin başarısını artırır (Robbins ve Judge, 2012:106). Ayrıca birey içinde durumlara karşı daha temkinli ve hazırlıklı olmasını sağlar. Örgüt içerisindeki problemler karşısında kişisel özelliklerin faydalı yanlarını kullanmak çalışan açısından olumlu sonuçlar doğurabilmektedir. Mesela tartışmanın bir sonuca bağlanmayacağı öngörüldüğünde tartışmayı sürdürmek sadece vakit kaybıdır. Bu durumlar tartışmayı sonlandırmak en iyi yöntem olacaktır. Özetle kurum ve yöneticiler kişilik özellikleri konusunda bilgi sahibi olduğunda ve doğru değerlendirildiğinde çalışanları daha iyi anlamak için bir yöntem olarak kullanabilirler.

2.2.3. İşletmenin Çeşitli Etkenler Açısından Önemi

Kişisel özellikler liderlik, kariyer yönetimi, takım çalışması ve müşteri ilişkileri bakımından birçok öneme de sahiptir. Bu değişkenler örgütü performansını ve başarısını etkileyen önemli bir etkidir. Çalışanların kişiliklerinin özellikleri kurum içindeki diğer bireylerle uyuşması diğer bir etkidir (Soysal, 2008:9). Kurumdaki gerginlik ve tartışma ortamını azaltır. Bunun nedeni bireyin bulunduğu çevreden etkilenmesidir. Örgüt içerisinde mutsuz biri varsa diğer çalışanların enerjisi düşebilir. Bu noktada kişilik özellikleri dikkate alınır. Özetle kişilik özelliklerinin kişisel ve kurumsal olarak birçok önemli etkisi olduğu görülmektedir. Bu noktada çalışmaların devamlı olarak yapılması ve gelişmesi önem arz etmektedir.

2.3. Kişilik Kavramının Özellikleri

Kişilik kavramının birçok tanımı olduğu gibi birçok özelliği de vardır. Kişilik birçok benzer özellikleri barındırdığı gibi birçok farklı özelliği de içinde barındırır. İnsan davranışları zamanla değiştiği gibi kişilik kavramı da zamanla değişkenlik gösterir (Saygılı vd., 2017:64). Çevre değiştikçe kişilik özellikleri de buna bağlı olarak hızlı bir şekilde değişime uğrar. Bu değişim kişinin yaş özelliklerine göre kısa ya da uzun zamanda değişebilir. Buna göre kişilik ile ilgili bazı özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Güler, 1989:286).

- Doğuştan gelen veya sonradan sahip olunan eğilimlerin tamamıdır.
- Elde edilen eğilimlerin organize edilmesidir.
- Bireylerin her birini diğerinden ayıran kişisel özelliklerin farklı olmasıdır.
- Bireyin yönelimlerini çevre ile uydurur. Aynı birey farklı bir çevrede farklı bir davranış sergileyebilir.
- Karakter doğuştan kazanılır. Kişiliğin her birey için sadece bir tane karakteri vardır.
- Davranışlara şekil verir. Davranış anlaşma biçimi kişiye göre farklıdır.
- Zihinsel dengeyi sağlar. Kişinin normal bir birey olması için bu dengeyi sağlaması gerekmektedir.

Bu özellikler dışında birçok psikolog kişilik kavramının beş boyuttan oluştuğunu düşünür. Bunlar "dışa dönük", "uyumluluk", "sorumluluk", "açıklık" ve "duygusal istikrar"dır. Bu kavramlar aşağıda açıklanmıştır (Erdem vd, 2016:30).

- Dışa dönüklük; kolay iletişim kuran, girişken, sosyal, konuşkan ve enerjik yapıya sahip kişilerdir. Kişiler dış dünya ile arasına mesafe koymaz, onları benimsemektedir.
- Uyumluluk kavramı ise; kişilerin daha ılımlı, kibar, hoşgörülü ve güven verici kişilik özellikleri gösteren bireylerdir.
- Sorumluluk ise; azimli, başarılı, dikkatli, sorumluk sahibi ve planlı olma gibi özellikleri gösteren bireylerdir.
- Açıklık ise; meraklı, kültürlü, düşünceli ve hayal gücü geniş bireylerden oluşan kişilik özellikleridir.
- Son olarak ise duygusal istikrar; bireyin kendi güvenmesi, duygusal olması, iyimser veya kötümser olması gibi özellikleri kapsar. Bireyler bu özelliklerin bir kısmını çevre yardımı ile bir kısmını ise genetik olarak taşımaktadır.

2.4. Kişiliği Oluşturan Faktörler

Kişilik kavramını sadece bir durum ile açıklamak mümkün değildir. Farklı durumlar ve olgularla açıklanan kişiliğe etki eden birçok da faktör bulunmaktadır. Bu faktörleri sıralamak mümkün değildir. Fakat birkaç kategori altında toplamak mümkündür. Kişiliğe etki eden faktörleri aşağıdaki gibi açıklamak mümkündür.

Bedensel Yapı ve Kalıtım Faktörleri: Araştırmalarda davranışsal özelliklerin temelinde kalıtımın etkin rolü olduğu bulunmaktadır. Kalıtım kişilik içinde etkin bir role sahiptir. Kalıtımsal olarak bireylerin ortak bir kalıtımsal benzerlik yaşarlar (Robbins ve Judge, 2012:135). Fakat kalıtımsal benzerlikler bazı noktalarda bireyler arasında birtakım değişikliklere yol açmaktadır. Bu değişiklikler kendi aile bireyelerine ve soyuna ait özellikleri kendinde bulabilmektedir. Kişinin doğuştan gelen özelliklerin birçoğu kalıtımsal bir olgu olarak kabul edilmektedir. Fakat kişinin sonradan kazanmış olduğu özelliklerin çoğunun sosyo-kültürel çevre ve kalıtımsal gelen özelliklerinin psikolojik ve sosyal olarak bir gelişme yaşaması ile oluştuğunu söylemek mümkündür. Bu kişilik özelliklerinin

hangisinin kalıtsal olduğu anlamak mümkün değildir. Ayrıca kişilik özelliklerinin bireyin bedeninde boy, kilo, cinsiyet, zeka düzeyi, duygusal özellikler, dayanıklılık, direnme gibi bedensel ve zihinsel özelliklerde katılımın katkısı çok fazladır (Doğan, 2013:29). Sosyal ve diğer faktörler kişiliğin niteliğinin psikolojik, zihinsel ve bedensel olarak etkili olduğu ortadadır. Kişinin fiziki çevresi ve sosyal yapısında bulunan durumlardan dolayı öğrendikleri birtakım davranışlarda katılım faktörünün etkisi daha azdır.

Sosyo-Kültürel Faktörler: Kişiliği etkileyen bir diğer faktör ise sosyo-kültürel faktörlerdir. Bu faktörler kişiliği oluşan çevrenin içinde bulunan en büyük etkenin sosyo-kültürel durumların etkisinin fazla olduğu söylenmektedir (Gl, 2019:17). Bireylerin içinde buldukları kültür yaşamı boyunca bireyi etkisi altına alır. Bireyin gelecek beklentileri ve ilgileri bu doğrultu da kültürle şekil alır. Bu şekillenme süreci bir öğrenme biçimi olarak nitelendirilebilir. ğrenme ile sürekli olarak tekrarlanan olaylar tecrübe edilerek davranış biçiminin kalıcı olmasını sağlar. Bireyin içinde bulunduğu sosyal evre ile uyumlu olabilmesinde algılamanın önemi büyüktür. Algılama bireyin duyuları ile kazandıkları çevredeki olaylar, kurallar ve nesnelere ait kazandığı izlenimlerdir (Sarıtaş, 1997:531). Bireyler çevresinde gerçekleşen uyarılara açıktır. Kültürel ve toplumsal etkenlerin sonucunda gelişen kişilikler kültürel etkileşim ve kişilerarası etkileşimle sosyalleşmeyle meydana gelir. Kültürel değerler soyut bir kavram olarak bireyin algılama ile hafızasına aldığı zaman, zamanla davranış biçimi olarak somutlaşmaktadır. Ayrıca sosyo-kültürel bazı normlar zamanla kural ve ilke olabilir. Bireyde bu normlar farklı şekillerde oraya çıkabilir. Bunun sebebi herkesin norma karşı vermiş olduğu tepkinin ve normu algılama biçiminin farklı olmasından kaynaklıdır. Kişiliğin farklı olmasının temelinde her bireyin algılayacağı davranış biçiminde seçici olması durumudur (Karlı, 2018:34). Birey bulunduğu sosyo-kültürel evre ile ilişkisinde yeni davranış biçimleri öğrenir ve kişiliği bu davranışlar şekillendirebilir. Özetle kişiliğin özelliklerini, kültürel yapı geliştirir ve böylece davranış biçim ve özellikleri oluşmuş olur.

Aile Faktörü: Bireylerin doğumundan itibaren maruz kaldığı sosyal ilk grup ailedir. Yani bireyin öğrenme süreci aile ile başlamaktadır. Anne ve babanın tutumu toplumun modelini ve kaynağını oluşturur. Çocuklar birçok davranış biçimini aile bireylerini taklit ederek öğrenir. Onların rol modelleri sayılabilir. Aile bireylerinin çocukları yetiştirirken yapmış olduğu her davranış biçimini çocuklar örnek almaktadır. Örneğin, anne ve babanın tutucu

olması, demokratik yapısı çocuğun kişiliğini belirlemektedir. Anne baba baskıcı olmayan ve rahat bir şekilde bireyler yetiştirdiğinde, birey daha gerçekçi, objektif ve insanlarla kolay ilişkiler kuran bireyler olduğu, fazla otoriter bir ortamda büyüyen bireyler ise çekingen ya da tam tersi isyankar tavırlar sergilediği ortaya çıkmıştır (Yanbastı, 1990:192). Anne ve baba ile çocukları arasındaki etkileşim ve ilişkiyi belirlemede, toplumda bulunan sosyal ilişkilerde serbestliğin ve otoritenin derecesine göre ayarlanır. Her istediği olan bir çocuğun, herhangi bir zorluğa karşı dayanıksız bir yapıya sahip olmasına neden olur. Bu yüzden aile bireylerinin çocukları ile ilişkisinde aşırı tepkilerden kaçınması gerekmektedir. Bireylerin aile bireyleriyle ilişkisindeki tutumu zamanla sosyal gruplarda da kendini gösterir (Ertuğrul, 2009:28). Aynı zamanda sosyal gruplarda etkilenir. Bireyi toplumdaki ve aileden ayırıp bir kişilik özelliği belirlemek ya da tamamen bu etkileri saymamak doğru bir görüş değildir. Kültürel normlar zamanla gücünü kaybeder ve bu gelişimden olumsuz etkilenebilir. Yöneticilerin bu noktada aile faktörünü ve oluşan zayıflamaları takip etmesi aynı zamanda önlenmesi için çaba harcaması örgütün performansı açısından önemlidir.

Sosyal Sınıf Faktörü: Kişilik oluşumunu etkileyen bir diğer etken ise bulunduğu sosyal sınıftır. Bireyin yaşam biçimini, düşüncelerini, tüketim alışkanlıklarını, kişisel özelliklerini ve eğilimlerini etkilemektedir (Sudak, 2011:4). Kişinin sosyal sınıf faktörü ailesini, yakın çevresini ve arkadaşlarını bile etkilemektedir. Kültürel yapı geniş bir alana sahip kişiliğin genel özellikleri hakkında bilgi vermektedir. Fakat bireylerin bazı özellikleri hakkında bilgi edinmek için kültürel yapı yeterliyken, bazı davranışlar için ise bulunduğu sosyal sınıfın bilinmesi halinde kişilik özellikleri hakkında bilgi edinilebilir. Kültürel yapı genel özellikler hakkında bilgi verirken, sosyal sınıf bu genel özellikleri ayrı ayrı gruplandırarak kişilik tiplerini oluşturabilir. Sosyal gruplar kişilik farklılıklarına yol açarken, kişinin bu gruplara bağlılık derecesi kişiliklerin oluşma derecesini etkileyen bir etken olacaktır (Abdioğlu vd.,2015:90).

Coğrafi ve Fiziki Faktörler: Kişilik üzerinde kişinin yaşamak olduğu çevrede bulunan fiziki şartlar, iklim ve doğal çevre kişilik özelliklerinde belirleyici bir etkiye sahiptir. Bu etkiler kişilik üzerinde doğrudan etkilerden çok dolaylı bir şekilde etkiler. Kişinin kültürel yapısı ve fiziki özellikleri kişiliği etkilemiştir (Özsoy ve Yıldız, 2013:6). Bu kültürel yapı dolayısı ile coğrafi ve fiziki çevreye göre şekillenmiştir. Mesela soğuk iklimde yaşayan bireylerin daha çok sert mizaçlı, sıcak iklimde yaşayan kişilerin daha sıcak mizaçlı ve duygusal oldukları genel kabul gören bir görüştür. Özetle kişinin kişisel özellikleri fiziki

ve coğrafi etkenler kültürel yapı aracılığıyla kişilik özelliklerini etki eder. Ancak aynı çevrede yaşayan bireyler arasındaki bu benzerlik o toplumda nesillerce devam eden davranışsal özelliklerden kaynaklanmaktadır.

Diğer Faktörler: Kişiliği etkileyen yukarıda belirtilen faktörler dışında birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin bilinip bilinmediği, ölçülüp ölçülemediği ve gözlenip gözlenmediği bilinmeyen birçok etken vardır. Bunlardan biri iletişim araçlarıdır. Bireyin yaygın olarak kullandığı telefon, radyo, televizyon, gazete gibi araçlar çok sayıda bireyin kişiliğinin oluşmasında etkili rollere sahiptir. Bir diğer etken ise sosyal sınıfların içinde bulunan yetişkin sınıfında bulunarak onların bazı özelliklerini bireyler örnek alabilir. Başka bir etken ise bireyin doğum sıralamasının bireyin kişiliği üzerinde etkili olduğu söylenmektedir. Bilim insanlarına göre ilk doğan bir kişinin diğerlerine göre daha yetenekli ve zeki olduğu diğer insanlarla kolay ilişkiler kurabildikleri düşünülmektedir (Uluçınar Türkel, 1992:32). Yapılan araştırmalarda çocuk sayısının artışı ilk ile son çocuk arasında zekâ ve iletişim yeteneğinde önemli bir fark olduğu görülmüştür.

2.5. Kişilik Kuramları

Kişilik kavramının pek çok tanımı yapılmış, sadece bir tanıma bağlı kalmamıştır. Dolayısıyla bu tanımlar kuramlarla şekillenmiştir. Kurumlar ve tanımlar arasında yakın bir ilişki vardır. Kişilik kavramı ile ilgili birtakım araştırma yapan bilim insanları kişilik kavramının görünümünü, oluşumunu ve gelişmesini sağlamışlardır. Bu kuramlarda başrol insandır. Bütün kuramlar bir sorunu çözüp pratik bir sonuca varmaya çalışmıştır. Kişilik bireyin doğal çevresine ve davranış biçimlerini ele alırlar. Kişilik ile ilişkili olarak kuramların bazıları aşağıda özetlenmiştir.

2.5.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Freud, kişilik kavramının duyguyla ilişkili olduğu, kaynağının duygular olduğunu belirtmiştir. Freud kişiliği “id, ego, süper-ego” şeklinde üç ana bölümden oluşmakta olup, bireyin davranışlarına şekil verirler (Zel, 2001:30). “İd” bireyin en ilkel, kaba ve kalıtımsal olarak oluşan dürtüleri ve isteklerini içerir. Fizyolojik ve biyolojik ihtiyaçların depolandığı alandır. İd zamanla değişim gösterebilir. İd kavramının karşıtı olarak üst benlik yani süperego ortaya çıkar. “Süperego” ise toplumda var olan normların yanlış veya

yanlış olup olmamasının kaynağıdır (Aytaç, 2004:227-228). Süperego sonradan öğrendiği özellikler olarak ele alınır. Bu yüzden süperegonun zamanla oluştuğu söylenmektedir. Süperego ve id kavramları birbiriyle çatışma halindedir. Bunun sonucunda kişinin kavğı duymasına neden olabilir. Bireylerin yapması gereken davranışları gösterirken, bu davranışları belirler. "Ego" ise id'i kontrol altına almaya çalışan birimdir. İd ile süperego arasında var olan ilişkiyi düzenler (Oktuğ, 2007:12). Ego bireyin sınırsız beklenti ve isteklerini, süperegonun sınırlayıcı kadar cevaplamaktadır. Aynı zamanda ego, id kavramının isteklerini süperegonun kabul edebileceği şekle getirmeye çalışmaktadır. Ego başarısız olursa, birey zihinsel olarak gergin ve çekişme yaşamaktadır.

2.5.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Adler kişilik kuramında kişilik bireyin istediği birincil güçtür. Bireyin cinsel dürtülerinden daha üstündür. "Üstünlük arzusu" kavramını Adler ön plana çıkarmış, kişiliğin birincil davranış ve amaçlarını güçlendiren bir faktör olarak görmüştür (Yılmaz, 2018:39). Çevre bakışı ile kişinin üstün olma arzusu aynı doğrultuda olmadığında kişilik çatışması kavramı oluşmaktadır. Bahsedilen çatışma, aşağılık duygusuyla sonlanır. Üstünlük arzusu her an her yerde ortaya çıkabilir ve bunu tatmin etmek zordur. Bireyin engelleri arasında fiziksel özellikler ve sosyal faktörler bulunmaktadır. Sosyal çevre ile araştırmalarda genelde aile kavramı üzerinde durulmuştur. Adler ise bireyin yaşamış olduğu zorlukları, çevresel etkileri ve bireyin bunlar vermiş olduğu tutumları göze alarak kişiliği araştırmıştır (Burger, 2006:150). Bireyin kişisel geliştirdiği tutumlar, bütün çevresini etkilemiş ve buna göre seçim yapmıştır. Uzmanlar birey davranışlarında bulunan tekrarlamalar ve kişinin kendine has özelliklerini tespit edebilmişlerdir.

2.5.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı

Jung dışa dönük ve içe dönük kavramlarını kullanan ilk kişidir (Özarslan, 2010:35). Dışa dönük bireyler çevresiyle birlikte vakit geçirmek isterler. İçe dönük bireyler ise kendi iç dünyalarına kapanmışlardır. Kişinin davranışları geçmişin etkisi altındadır. Bu yüzden gelecekte yapmak istediği davranışlara göre hareket eder. Bireyin gelişiminde kalıtsal ve bireysel özellikler dışında, hedeflerin yönlendirmesi de söz konusudur. Jung kişiliğin etkileşimi sonucu oluşan sistemlerin bahsetmiş, bunların bir kısmı aşağıda verilmiştir (Özsoy, 2013:20).

- Ego: Bilincin bir bölümü olarak görülür. Bilincin zamanla değişimi Jung'un sezgi, hissetme, duyu ve düşünme olarak zihinsel verilerin günlük hayata yansması olarak ortaya çıkar. Bu dört temel işlevden “ egemen işlev” en etkili rol oynar. Diğer üç işlev egemen işleve yardımcı olur. En az etkili olan ise “ zayıf işlev ”dir. Bu işlev hayal ve rüya âleminde anlamlaşmaktadır. Ayrıca bu dört yaklaşım iki tür etkinin oluşmasına neden olmaktadır. Bunlar içe ve dışa dönüklük kavramlarıdır. Bu nedenle kişinin bilincindeki farklılaşması, bilincinin gelişmesi anlamına gelmektedir. Bireyin bilincinin gelişme sürecine ego denmektedir.
- Kişisel bilinç dışı: Egonun kabul etmediği düşünce, duygu ve yaşantıların toplandığı yerdir. Burada toplanan kavramlar ihtiyaç anında kolayca bilinç alanına geri dönmektedir. Toplanan bilgilerin zamanla gruplaşması komplekslerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.
- Kolektif bilinç dışı: Bireyin kalıtsal özelliklerinin tamamıdır. Bireyin daha önce var olmuş yaşantılarını bilinç kapsamındadır. Genetik olarak bireylere aktarılır. Jung genel olarak toplumun kültürel birikimlerinin insanları etkilediğini belirtmiştir.

2.5.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Kişilik kavramı ile ilgili Freud ile yakından benzerlik gösterir. Berne kişiliği duygusal olarak üç kavramla ilişkilendirmiştir (Berne, 1992:26). Bunlar “çocukluk, ebeveyn, olgun” kavramlarıdır. Çocukluk özellikleri olan birey arzu ve istekleri için istediği gibi davranır. Davranışların sonuçlarını düşünmez, bencil ve sorumsuz duygulara sahiptir. Bireyin sürekli bu çocukluk özelliklerine sahip olması arzu edilmeyen birtakım özellikler haline gelmektedir. Bu yüzden süreklilik göstermemesi gerekir. Ebeveyn kişilik özellikleri ise, kişilerin anne veya babası konumuna koyduğu bireylerdir. Ebeveyn özellikleri kişiler için sıkıcı olabilirken aynı zamanda olumlu özellikleri de barındırır. Bireye istikrarlılık ve geleneklere bağlılık sağlar. Olgunluk yönü ise yaşamak için zorunlu olan ve her bireyde bulunan bir özelliktir. Bireyin gerçekleştiremediği isteklerin yetişkinlik özelliği ile baskı altında tutabilir. Berne bireylerin her zaman kabul gören ve görmeyen davranışlarda bulunduğunu belirtmektedir (Can, 2007:116). Hataların kabulü ve hoşgörülü davranışlar ebeveynlik dilimini tanımlamaktadır.

2.5.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Kişilik kavramını Horney sosyal ilişkiler ile ilgili çözümlerden faydalanarak incelemiştir (Eroğlu, 1996:159). Temel ilkesi korku ve kaygıdır. Her bireyin korku ve kaygı durumlarını içinde barındırır ve bunların üstesinden gelmek için bir faaliyet gösterir. Horney kaygı ve korku durumları için birtakım davranışlar belirlemiştir. Bunların üç tanesi toplumsal sistem için önemlidir. Bu üç kavram “sempatik-dışa dönük, antipatik-içe dönük, saldırgan ve öfkeli” dir (Eren, 2004:89). Bireylere yakınlık ve sevgi duyarak kaygının ve korkunun üstesinden gelmek sempatik-dışa dönük olarak nitelendirilmektedir. Bireylerden uzak durarak üstesinden gelmek ise antipatik-içe dönük olarak adlandırılır. Bireylere karşı gelerek, tartışarak üstesinden gelmek ise saldırgan ve öfkeli kişilik olarak nitelendirilir. Bu üç nokta korku ve kaygının üstesinden gelmek için önemli etkidir. Bireyin kişilik özelliklerini bu davranışlar yansıtır.

2.5.6. Eysenck'in Kişilik Kuramı

Kişilik kavramını Eysenck hiyerarşik olarak inceler ve kişilik kavramını dört noktada ele almıştır (Usal ve Kuşluyan, 2006:99). Birinci düzey olarak belirtilen nokta, kişinin özel tepkilerini ve kalımsal olarak taşıdığı özellikleri ile ilgilidir. İkinci düzey ise, bireylerin alışkanlıkları üzerine kurulu, ortamdan elde edilen özelliklerdir. Yani bireyin davranışlarının sürdürülebilir olması ile ilgilidir. Üçüncü düzey ise, bireyin alışılmış davranışlarının arasından belli eğilimlerin öne çıkmasıdır. Kalımsal özellikler ve alışılmış özelliklerin sonucu kişilik kalıpları meydana gelir. Dördüncü düzeyde ise, tip ile ilgilidir. Her aşamada baskın olan davranışın etkisi ile ortaya çıkan tiptir. Tüm düzeylerin tipe kadar olan kısma kadar kümelenmesi ile her kişide farklı tip yani kişilik farklılaşmaktadır.

2.6. Kişilik Tipleri

Kişilik ile ilgili araştırmalar yapan araştırmacılar, bireylerin davranış, tip, huy gibi davranışlarına göre gözlemler. Bu gözlemler sonucunda bireyleri gruplara ayırırlar. Kişilik ile ilgili davranışların farklılık göstermesi, bireyleri sınıflandırmaya gitme konusunda fikir birliği olmasını sağlamıştır. Kişiliğin tipolojik olarak sınıflandıran birçok araştırma mevcuttur. Bu araştırmalarda birçok özellik kişilik için ölçüt olmuştur. Aşağıda kişilik ile ilgili birtakım modeller açıklanmıştır.

2.6.1. Jung'un Kişilik Tipleri

En yalın biçimde kullanılan kişilik tipi, Jung'un iki boyuttan oluşan ve dört özellik ile 16 farklı kişilik tipinden oluşan model; içe dönüklük-dışa dönüklük, duyumsama-sezgisellik, düşünme- hissetme ve yargılama-algılama olarak sıralanmıştır (Eren, 2006:81). Kişinin dış ve iç dünyası arasındaki seçimlerini dışa-içe dönüklük belirler. Kişinin çevresindeki dünya ile ilgili fikirleri nasıl edindiğini duyumsama-sezgisellik belirler. Kişinin objektif kriterle yani mantık ile sübjektif kriterler yani hisler arasındaki seçimlerini düşünme- hissetme belirler. Kişinin düzenli yaşam stili ile esnek yaşam stili arasındaki seçimleri yargılama- algılama belirler. Ayrıca Jung kişilik tipleri ile ilgili bireyleri etkileyen üç tane boyut belirlemiştir (Serin ve Topses, 2018:47). Bunların birincisi kişinin hayata karşı bakış açısı, ikincisi kişinin evreni anlama biçimi ve üçüncüsü bireyin evren ile ilgili sonuçlara ulaşma biçimidir. Birinci boyut içim dışa dönük bir özellik taşıyan kişiler bulunur ve bireyler iç dünyasında bulunan fikirlerle ilgilenmektedir. İkinci boyut ise kişilerin beş duyusunu iyi bir şekilde kullanmasıdır. Duyumsayanlar olarak belirtilir. Sezgisel olarak geçen sınıf bireylerin sezgilerini kullanmasıdır. Üçüncü boyut ise bireyin kararlarını verirken düşüncelerinden faydalanmasıdır. Düşünenler sınıfına girer. Hissedenler sınıfı ise duygularıyla bireylerin karar vermesidir. Genellikle kişiliğin yapısında, dışa ve içe dönük özelliklerin denge durumunda olması söz konusudur (Noyan ve Sertel Berk, 2007:36-37). İçe dönük kişilik tipi olan bireyler; yalnız kalmayı severler, düşünecekleri sessiz sakin ortamlara ihtiyaçları vardır. Kolay arkadaşlık kurmaz, dostlarına fazlasıyla değer verirler. Kişilik özelliklerini çözümlenmek daha zordur. Dışa dönük tipe sahip bireyler ise kolay iletişim kurarlar. Yaşadığı ortama kolay adapte olur ve insanlarla bir arada olmayı severler. Konuşkan ve arkadaş canlısı olurlar. Eyleme geçtikten sonra sonuçlarını düşünürler. Ayrıca kişilikte var olan dört işlevin herhangi birinin ergenlik sonunda tamamlandığını düşünülmektedir. Fakat bu dönemde olup kişilik gelişimi tamamlanmamış bireyler bulunmaktadır. Bu bireyler dengesiz, düzensiz ve tutarsızdır. Ruh halleri değişkendir. Gelişmiş kişilik özellikleri bulunan birey dört işlevin üçünü bilincinde bulundurmaktadır.

2.6.2. Eysenck'in Kişilik Tipleri

Eysenck kişilik kavramını ilk kez tip ve nitelik olarak yorumlayarak yeni bir biçim kazandırmıştır (Akar, 2019:12). Nitelik kavramı Eysenck'e göre kişilerin davranışlarının belli bir şekilde devamlılığı anlamına gelir. Tip ise kişilerin özelliklerinin toplanması ve gruplandırılması ile oluşur. Kişilik bu tip ve niteliğin birleşmesi ile oluşan bir kavram olarak Eysenck tarafından ifade edilmektedir. Kişiliğin yapısı iki üçlü bir şekilde birbirinden bağımsız yatay ve dikey olarak nitelendirilen boyutlarla belirtilmiştir (Özdevecioğlu, 2002:117). Yatay boyut kavramının bir tarafı içe dönük iken diğer tarafı dışa dönüktür. Dikey boyut ise üst tarafını nevrotik tip bulunurken alt tarafı normal tiptir. İnsanlar bu yapılar altında yer alır. Bireylerin bulunduğu yerler testler ve ölçeklerle belirlenir. Yatay ve dikey boyutlarda bulunan bireyler birbiri ile ayrı olmakla beraber birbiriyle bağlantılıdır. Eysenck'e göre nevrotik içe dönük kişilik tipi olan bireyler kavgı ve endişeli bir yaşam sürerler. Alıngan, sinirli, duyarlı, takıntılı ve gerçeklerden kaçma eğilimi bulunur. Nevrotik dışa dönük kişilik tipine sahip kişilerde kaygı, tedirginlik ve endişe yaşamaktadır. Ruhsal olarak güçsüz, çabuk karar verip çabuk yanılan ve beklenti düzeyi düşük bireylerdir.

2.6.3. Kretschmer'in Kişilik Tipleri

Kişinin fiziki-psikolojik ve karakteristik niteliklerinin birlikte olma durumunu Kretschmer ortaya atmış, bu amaçla üç farklı tip belirlemiştir (Lelord ve André, 2018:12-13). Bunlar piknik tip, atletik tip ve astenik tip olarak üçe ayrılmıştır. Atletik tip olan bireyler uzun ve ortalamanın üzerinde bir boya olan bireydir. Yüz şekli uzun ve ovaldir. Ayrıca zihinsel olarak liderlik eğilimi fazla, sabırlı, gösteriş, macera ve spor yapmayı seven bireylerdir. Astenik tip ise ince ve uzun vücutlu bireylerdir. Narin ve zayıf bir kemik yapısı vardır ve her zaman zayıf kalabilirler. Zihinsel olarak ise bu tip kişiler soğukkanlı, içe dönük, alıngan, inatçı, çekingen, kötümser, idealist ve dış hayatın vermiş olduğu zevkleri önemsemezler. Piknik tip ise orta boylu, dolgun yüzlü kişilerdir. Zihinsel olarak gerçekçi, sıcakkanlı, sempatik, iyimser, yaşama sevinci olan ve alçak gönüllü bireylerdir.

2.6.4. Beş Faktörlü Kişilik Modeli

McDougall kişilik kavramının beş boyutlu kullanılması ve bu kavramın sınıflandırılması ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Bunlar akıl, huy, karakter, öfke ve eğilim olarak sınırlanabilir (Özsoy, 2013:23). Kişiliğin değerlendirilmesinde çoğunlukla beş model kullanılmış ve beş boyuttan her birinin iki zıt niteliği temsil eden faktörleri vardır (Tozkoparan, 2013:198). Boyutların iki yönü aşağıda belirtilmiştir.

- Dışadönüklük: Kişilerin birbiriyle ilişkilerinde rahatlık düzeyini ifade etmektedir. Dışa dönük kişiler sosyal, girişken ve pozitif kişilerdir. İçe dönük olanlar ise utangaç, çekingen, ağır başlı bireylerdir.
- Deneyime Açıklık: Yeniliklere karşı bireyin ilgi duyma derecesini açıklar. Deneyime açık olan bireyler yaratıcı, kibar, meraklı ve açık fikirlidir. Açıklık düzeyi düşük olan bireylerde daha çok geleneksel düşünce yapısına sahip bireylerdir.
- Duygusal Denge: Pozitif duygusal bir dengesi olan bireyler hevesli, sakin, mutlu, güvenli bireylerdir. Boyutun zıt noktası ise sınırlı, endişeli, karamsar, depresif, heyecanlı ve duygusal kişilerdir.
- Uyumluluk: Bireyin diğer kişilerle uyum düzeyi yüksek ise sıcak, dürüst, umutlu, affedici, sevecen, sıcak kişilik özellikleri gösterirler. Zıt olan kişiler ise uyumsuz, şüpheli, geçimsiz, huysuz, muhalif ve duygusuzdur.
- Sorumluluk: Kişinin yüksek sorumluluk düzeyi olması dikkatli, disiplinli, azimli, düzenli kişilik özellikleri gösterir. Bu boyutun zıttı ise sorumsuz, dağınık, dikkatsiz bireylerdir.

Genel olarak bakıldığında beş boyut modelinin takım çalışması, performans, liderlik ve iş tatmini gibi değişkenlerle incelenmiştir. Anlaşılacağı üzere bu model örgütler için önem arz etmektedir.

2.6.5. Myers-Briggs Kişilik Tipleri

Dünyada kullanılan kişilik özelliklerini değerlendirme yöntemlerinden en fazla kullanılan Myers-Briggs tipidir (Halis vd., 2006:362-363). Bu modelin boyutları aşağıda açıklanmıştır.

- Dışa-İçe Dönük: Dışa dönük kişiler sosyal, sempatik bireylerdir. İçe dönük ise utangaç, sessiz bireyler olarak nitelendirilir.
- Algısal-Sezgisel: Algısal özelliğe sahip kişiler detaylara odaklanır ve pratik davranış özelliklerini gösterir. Sezgisel özellik gösteren bireyler olayları bütünü ile inceler ve bilincin tamamen dışında olan süreçlere odaklanırlar.
- Düşünen-Hisseden: Düşünen grubunda olan bireyler sorunlar karşısında mantıklarını kullanırlar. Hisseden grubunda yer alan bireyler duygularına göre hareket ederler.
- Yargılayan-Kabul Eden: Yargılayan kişiler düzenlidir ve zamanını organize ederler. Kabul boyutunda bulunan bireyler esnektir ve iç seslerine göre davranışlar Myers-Briggs modeli ile sekiz grup birleşerek 16 tane kişilik modeli tanımlar.

Örgütsel olarak fazla kullanılan kişilik değerlendirme yöntemidir.

2.6.6. Proaktif-Reaktif Kişilik Tipi

Proaktif kişilik türü bulunduğu ortamda ne kadar kısıtlanabilecek davranışsal durum olsa bile pozitif yönlü değişimler gerçekleştiren bireyler olarak tanımlanır (Yolcu ve Çakmak, 2017:427). Fırsatları daha kolay görebilen, sabırlı ve kolay harekete geçebilen bireylerdir. Bu tür kişiliğe sahip bireyler daha başarılı olurlar. İş ortamında yaptıkları seçimler onların yararına olur. Proaktiflik kavramında bireyin kendi hayatından kendinin sorumlu olduğu için fırsatlar hakkında bilgi edinir ve değişim olana kadar sabırlı davranır. Karşısına çıkan engeller onu vazgeçirmez, çabalamaya devam edip hedefine ulaşır. Bu bireyler etki olanlarının gelişmesini sağlayan, genişleyici, büyütücü ve bireysel enerjileri sayesinde pozitifler.

Reaktif kişiler yaşamın koşullarına kendini bırakırlar ve bunu bilinçli veya bilinçsiz bir şekilde yaparlar (Tilki, 2020:23). Bireylerin odaklandıkları nokta ilgi alanlarıdır. Daha çok çevresel etkenlere, zayıflıklarına ve elinde olunamayan durumlara odaklanırlar. Bireyler gün içindeki iyi ya da kötü olma durumlarını havanın duruma göre değiştirirler. Bunların dışında sosyal çevrelerindeki bireylerin etkisinde altında çabuk kalırlar. Bireylerin davranışlarından çabuk etkilenip onların davranışlarına göre iyi ya da kötü olabilir. Yani

diğer bireyleri duygusal dünyalarının merkezine koyarlar. Bu tür bireyleri koşullar, çevre, olaylar ve duygular yönetir.

2.6.7. Holland'ın Mesleki Tercih Modeli

Kişilerin mesleki tercihleri, bulunduğu konumda ve yaşam şeklinde önemli bir yer kaplamaktadır (Kuzgun, 2000:137). Bu tercihlerde bireyin arkadaş çevresi, yaşadığı toplum, ailelerin istekleri ve kişinin kişilik özellikleri etkilidir. Bu alanda yapılmış olan kuramlar içerisinde en önemli olan kuramdır. Kuram kişilerin yaşadıkları çevre ve kişilik tiplerini altı boyutta sınıflandırmıştır (Kamaşak ve Bulutlar, 2010:121). Bunlar “gerçekçi tip, sanatsal tip, sosyal tip, araştırmacı tip, geleneksel tip, girişimci tip” olarak sıralanabilir. İşin veya görevin gerekleri biliniyor ise bu işi veya görevi bu modele göre sınıflandırabiliriz. İş veya görev için gerekli olan kişilik özelliklerinin ne olması gerektiği ortaya çıkarılabilmektedir. Yine aynı şekilde bir grup bireyin görevleri bilinmekteyse, bu modeli kullanarak sınıflara ayrılır ve grupta bulunan üyelere göre kişilik tipleri seçilebilir.

2.6.8. A Tipi ve B Tipi Kişilik

Kişiler duygusal, zihinsel ve fiziksel olarak farklı özellikler göstermektedir. Bu farklı özellikler bireyin olayları, durumları farklı bir biçimde algılamalarına neden olur. Bireyin temelini meydana getiren farklılıklar, kişinin duygu, düşünce, davranışlarını ve çevresiyle ilişkilerini tetikleyerek yön verir. Yapılan araştırmalarda birçok çalışma ortaya çıkmıştır. Bunlardan biri de A ve B tipi kişilik modelidir. İlk olarak A ve B kişilik tipleri, 1950'lili yıllarda Rosenman ve Friedman isimli kardiyologların ofislerinin bekleme salonunda sandalye tamiri yapan görevlinin sandalyelerin çoğunun sadece uç ve ön kısmının aşındığını fark etmesi ile ortaya çıkmıştır (Durna, 2005:276). Buradan yola çıkarak Rosenman ve Friedman kalp hastası olan bireylerin sabırsız, hayat dolu, zor zamanlar geçiren bireyler olduklarını fark etmişlerdir. Böylece günümüze kadar gelen araştırmalara özgü bulguların temelleri ortaya çıkmıştır. Yaptıkları araştırmada, kronik kalp rahatsızlığı bulunan bireylerin yarısının risk etkileri barındırdığı diğer yarısının ise barındırmadığı ortaya çıkmıştır (Sakallı, 2019:64). Kronik kalp rahatsızlığının nedeni olarak belli davranış biçimlerini öne sürmüşlerdir. A ve B kişilik tiplerinin şekillenmesi gerginlik kavramı ile kabul görmüştür. Bu kişilik tipinin çekinik ve baskın olma hali olarak belirtilir. A tipi kişiliğe sahip bireylerin bazen B tipi kişiliğe benzer davranışlar sergileyebilir.

Bunlar kişilik yapısındaki eğilimlerdir. A ve B tipi olarak sınıflara ayırmak, bu kişilik yapılarının yoğunluk duruma göre ölçümleyen testler, gözlem ve görüşme raporlarıyla belirlenir. Son yıllarda yapılan araştırmalarda A ve B tipi kişilik ile ilgili davranış kalıpları iş hayatı, psikoloji ve tıp alanında araştırmacıların ilgi odağı olmuştur.

2.8.1. A Tipi Kişilik

Rosenman ve Friedman araştırmalarında kronik kalp rahatsızlığı olan bireylerin A kişilik tipi niteliklerindeki özelliklerin davranış ve duygusal tepkilerini gösterdiklerini gözlemlemişlerdir. Ayrıca araştırmalarında kronik kalp rahatsızlığı olan bireylerin yarısında risk etkeninin olmadığı ama kronik kalp rahatsızlığı olduğu tespit edilmiştir (Pertev, 2006:63). 15 yıl boyunca 35-59 yaş aralığındaki erkek hastaları gözlemlemişler ve araştırmanın sonunda kronik kalp rahatsızlığına sebep olan risk etkeninden bağımsız kişilerin A kişilik tipi olarak belirtildiği bazı davranışların kronik kalp rahatsızlığına sebep olduğu görülmüştür (Balfakih, 2019:36). Ayrıca bu araştırmalarda A tipi kişiliğin davranış biçimleri görülen erkek bireylerde zorlayıcı aşırı rekabet davranışının fazla olduğu gözlenmiştir. A tipi kişilik davranışı gösteren erkek hastaların bu şekilde davranış göstermeyen B kişilik tiplerine göre daha çok kronik kalp rahatsızlığı taşıdığı belirtilmiştir. Rosenman ve Friedman (1964) A kişilik tipi özellikleri taşıyan kişilerin özellikleri rekabetçi, ısrarcı, zor hedeflere sahip, birçok işi bir arada yapmaya çalmak, fiziksel hareketlerin hızlı olması, bilinç dışı fiziksel ve zihinsel uyanıklık hali, saldırgan tutumlar şeklinde sıralanabilir (Karaca, 2020:136). Bunların dışında A kişilik tipi özelliklere sahip kişiler idealist, mükemmeliyetçi, savaşçı, kaybetmeyi kabul etmeyen, eleştirmekten kaçınmayan, öfkeli davranışlarda bulunan, sözlerine sadık, aceleci, sorumluluk sahibi, bencil, başarmak ve kazanmak isteyen, kendi çıkarlarını ön planda tutan, hemen parlayan, yarışmayı seven, kendini ve işlerini her şeyin üstünde tutan kişilik özellikleri bulunur. Ayrıca A kişilik tipine sahip bireyler yoğun dürtülü, sorumluluk sahibi, zamana karşı yarışma ve ihtiraslı olmak olarak belirtilir (Akıncı vd., 2015:58). Kendileri ile sürekli bir yarış ve mücadele içindedirler. En kısa sürede çok daha fazla işi yapmak isterler. Çoğunlukla zamana karşı vermiş oldukları yarışı frenlemeye çalışırlar. Herhangi bir konu hakkında ister bir tartışma ister bir yarış ya da maç aniden bir rekabet durumunun içine girebilirler. Bu bireyler karşısındaki kişileri işlerine engel olan biri olarak ya da rakip olarak algırlar. Bu yüzden sürekli mücadele içinde yaşamlarını sürdürürler. Kendilerine ulaşamayacakları hedefler belirleyip, zor durumda kalabilirler.

A kişilik modeline sahip bireylerin en belirgin özelliklerinden biri fazla düşünmesidir (İbrahimoglu ve Karayilan, 2012:252). Aynı anda birden fazla şey düşünürler. İş dışında işle ilgili olayları düşünebilirler. Tatillerde bile boş durmazlar ve bu yüzden gevşemek dinlenmek onlar için zorlaşır. Bu bireyler işkolik olması normaldir. İşlerin bitmesi onlar için önemlidir, işi yaparken keyif olmazlar. Bu durum stres, huzursuzluk ve gerginlik yaratır. Ayrıca bu tipe mensup bireylerde benmerkezci davranış biçimi gözlenebilir. Başkalarının söyledikleri, düşündükleriyle ilgilenmezler, ilgi odağı olmak isterler. Rekabetçi yapılarında herkesten daha başarılı olmasını istediğini destekler. Çevresindekileri rakip olarak görürler. Bu tip kişiliğe sahip kişiler statü, para ve yüksek pozisyonlara ulaşmayı hedeflemektedir (Akçamete vd, 2001:13). Bu durum bireyde sürekli olarak isteklerinde artışın gözükmesine yol açar.

Değişen dünya ve örgütler içindeki rekabet A tipi kişilik özellikleri gösteren kişilerin sayısını arttırabilmektedir. Çalışma koşullarının yoğunluğu A tipi kişilik davranışının yoğunluğunu ve sıklığı arttırır. Yapılan araştırmalarda A tipi kişilik özellikleri gösteren toplumların sanayileşmiş toplumlar olduğu görülmüştür (Kocabulut, 2016:10). Çünkü işin iyi ve hızlı yapıldığında ödüllendirilir. Böylece A tipi kişilik özellikleri gösteren birey sayısı artar. Aynı şekilde yöneticilerin ve girişimcilerin stresli ve yoğun çalışma yapışı çalışanlarının da A tipi kişilik özellikleri göstermesi normaldir. Örgüt açısından bakıldığında stres ve gerginlik kurum için tehlike yaratabilir, iş güvenliği ve tehlikeli durumlara yol açılan kritik noktalarda büyük sorunlar yarabilmektedir.

2.8.2. B Tipi Kişilik

B tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler uyumlu, sakin, sabırlı, rekabetten hoşlanmayan, rahat, soğukkanlı, uysal ve zaman konusunda baskı hissetmeyen kişilerdir (Batıgün ve Şahin, 2006:33). Bu tip özellik gösteren kişiler boş zamanlarında yapılacak etkinlikler için zaman ayırırlar. Rekabeti sevmedikleri için kendilerine oldukça fazla güvenirlere. Kolay kolay sinirlenmez ve işlerini yaparken bundan zevk alarak yaparlar. Düzenli ve sakin çalışırlar. Bunun en temel nedeni esnek bir hayat benimsemeleridir (Yıldırım ve Pirende, 2019:312). Bireyler bu durumda kendilerini suçlu hissetmezler. B tipi kişilik modelinde bireyler rekabet sevmeyen, mükemmel olmak için uğraşmaz. Sakin, yumuşak, sabırlı, telaşsız, sorumluluk hissi az olan, zamana ve akışa bırakmayı seven kişilerdir. Birileri

tarafından takdir edilmeyi umursamazlar. Yakınlarına ve kendilerine vakit ayırmak, hobileri ile uğraşmak, sosyal etkinlikler yapmayı severler. Hata yaptıklarında kolay kabullenirler. Büyük problemler yaşasalar bile çevresindeki insanları rahatlatırlar. Stres kaynaklı sorunlar onları etkilemez. Bu yüzden çalışmaları istikrarlıdır. Başarılarından mutluluk duyarlar ancak stres yaşamazlar. Başarılı olamazlarsa fiziksel ya da zihinsel stresi görmezden gelme eğilimindedirler. Bireyler kaygı çekmedikleri için kalp rahatsızlıklarının riski az olur. Az rekabetçi ve eğlenceli kişilerdir. Yürüme, çalışma ve konuşma gibi eylemleri A tipi özelliklere sahip kişilere göre yavaştır (Tokat ve Giderler, 2006:62).

B tipi kişiliğe sahip bireyler daha çok danışman, aktör, terapist ve yazar gibi bireyin yaratıcılıklarını kullanabilecekleri mesleklere ilgili olabilirler. Bireyler A ve B kişilik tipi özelliklerinin tamamına sahip değildir. A veya B tipi olarak nitelendirilen özelliklerin bir kısmını taşıyabilirler (Şahin vd, 2011:32). Bu yüzden hangi tipe daha yakın olduğu tespit edilir. Bireyin A tipi kişilik özelliklerine sahip olma şiddeti ve sayısı, A ve B tipi olarak kişiliği ayırır. Araştırmalara bakıldığında bireyler A veya B tipi olarak keskin bir çizgi ile ayıramadığını, bireylerin mekâna ve zamana bağlı bir şekilde A veya B tipine uygun davranışlar sergileyebildiği görülmüştür (Güney, 2006:67). Bunların dışında örgüt içerisinde A veya B kişilik tipinden birinin üstün olması biçiminde kıyaslanamaz. Bireylerin başarı düzeylerinin farklı biçimlerde elde edildiği ortaya çıkmıştır. Ancak A tipi özelliklere sahip kişilerin kalp rahatsızlıklarına yakalanma oranının daha fazla yaşanabilmektedir. A ve B tipi kişilikleri aşağıda kısaca özetlenmiştir (Koçak vd., 2017:385).

- A tipi kişilik özellikleri olan bireyler rekabetçi agresif, hızlı, hareketlidir, B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler ise uysal, çok hızlı olmayan nispeten yavaş hareket eden ve rekabetçi olmayan bireylerdir.
- A tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler başarılı olmaya ihtiyaç duyarlar. B tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler ise başarı kaygısı yaşamazlar.
- A tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler kendilerine vakit ayırmaz, boş vakitlerinde işle ilgilenirler. B tipi kişilik özellikleri gösteren kişiler kendine zaman ayırır ve bundan suçluluk duymaz, bu süreç onları rahatlatmaktadır.
- A tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler aynı anda birçok işi yapmaya çalışır. B tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler sadece tek bir işe odaklanır.

- A tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler sabırsız ve çabuk öfkelenirler. B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler ise kolay sinirlenmez ve sabırsız değildir.
- A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler sürekli kendilerini bakı altında hissederler. B tipi kişilik özellikleri gösteren bireyler ise nadiren baskı hissetmektedirler.

Yukarıdaki belirtilen özellikler A ve B tipi kişiliğin iki zıt kutbudur. Bu yüzden kişilik özelliklerinin tamamını taşımayabilirler. Yalnızca bireylerin hangi kişilik özelliklerine yakın olduğu ortaya çıkar. İnsanlar karmaşık bir yapıya sahiptir. Bu yüzden kategorize etmek oldukça zordur.

A tipi kişilik özelliklerinin ilk bakıldığında dikkat çekici olsa da kurumsal açıdan istenmeyen durumlara sebebiyet verebilir. Örgüt açısından her durum ve davranış istenen çıktıyı vermeyebilir. Bunların dışında kişilerin yaşam tarzı onların sağlıklı bireyler olması yolunda etkilere sahiptir. Kurumda çalışanların doğru bir şekilde desteklenerek, eğitimler verilerek A tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerin zamanla B tipi kişilik özellikleri gösterebileceği düşünülmektedir. Çalışma saatlerinin haftalık olarak sınırlanması, boş vakitler için planlama yapma, egzersiz yapma, bireyin kendi işine ve yeteneklerine odaklanması konusunda eğitimler verilerek zamanla bireyin eğilimini değiştirilebilmektedir. Zamanla bireyin hayat içerisindeki kalitesi artmakta, stresi azalmakta buna bağlı olarak da sakin bir yaşam tarzına geçebilmektedir.

Bunların dışında kurumlarda alt ve orta pozisyondaki bireylerin A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerin B tipi kişilik özellikleri gösterenlerden başarılı oldukları gözlenmiştir. Fakat üst pozisyondaki bireylerin B tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler olduğunda daha sabırlı ve ayrıntılı düşünceleri nedeniyle başarısının daha çok artacağı tespit edilmiştir. Kişilerin A ve B tipi kişilik özellikleri arasında çevreye, ortama ve zamana göre kaymalar yaparak başarının artabileceğini söylenebilir.

3. İŞ STRESİ

Araştırmanın bu bölümünde iş stresi kavramı, bu kavramın modelleri ve kaynakları açıklanacak olup iş stresinin belirtileri ve iş stresiyile başa çıkma yolları üzerinde durulacaktır.

3.1. Stres Kavramı

Stres kavramı 17.yüzyılda ilk olarak fizikçi Robert Hook bir nesnenin bir nesneye karşı göstermiş olduğu güç olarak ilişkilendirmiştir (Aydın, 2004:51). Stres zamanla farklı bilimler üzerinde çalışma yaparak farklı tanımlamalar yapılmıştır. Stres 17.yüzyılda bela, dert, felaket anlamlarına gelirken, 18.yüzyılda ve 19.yüzyılda psikolojik olarak strese bakılmış; bireyin huzurunu, sağlığını riske attığını düşündüğü olaylara karşı oluşturduğu psikolojik ve fizyolojik olarak bireylerin maruz kaldığı baskı karşı olarak gösterdiği tepkiler olarak ifade edilmiştir (Bozkurt, 2021:61). Bireyin fiziksel veya ruhsal olarak sınırlarını zorlamak anlamında da kullanılır. Kişi üzerinde oluşan her bir değişiklik zorlama ve baskıya sebebiyet vermekte ve kişiyi değişime zorlamaktadır. Günümüzde stres kavramı toplumda farkındalığı artarak ilerleyen bir kavram haline gelmiştir. Bireylerin hayat kalitesini azaltan, verimliliği azaltan, sağlık durumuna zarar veren, sosyal ilişkileri engelleyen bu gibi durumlar stres olarak nitelendirilmiştir. Stres örgütsel, çevresel ve bireysel olarak belirli ölçütlerle bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarına etki eden bir durum biçiminde anlatılmaktadır (Turunç vd., 2010:80). Bireylerin strese karşı tepkilerinin dozu arttıkça hayat kalitesi de buna bağlı olarak azalmaktadır. Gündelik yaşamda stresi oluşturacak bir farklılık olduğunda oluşan içsel çatışmalar olarak da nitelendirilen stres, bu durumlara sebep olacak etkilerden kaçamadıkça stresten de kaçmak olanaksızdır (Demirkıran, 2021:48). Stres sadece negatif durumlarda çıktığı söylenmez. Olumlu durumlar da bireyin üzerinde stres yaşanmasına sebep olabilmektedir (Çelik, 2021:41). Literatürde yer alan tanımların çoğunda stres kavramı öfke, sıkıntı, korku, rahatsızlık, keder, üzüntü ve depresyon olarak negatif olaylar ile nitelendirilmesinin yanı sıra rahatsız edici bir tecrübe olduğundan hemfikir olmuşlardır (Özcan, 2021:8). Ayrıca stres sadece negatif durumlarla ifade edilemeyeceği stresin olumlu olaylarda da ortaya çıkabileceği düşünülmektedir (Ellialtı, 2020:8). Evlilik, yeni iş, terfi gibi durumlar olumlu olsa da bireyin hayatında stres yaratabilmesi durumuna örnek gösterilebilir.

3.2. İş Stresi Kavramı

Stres bireyin hayatının birçok alanında karşısına çıkmaktadır. İş hayatında bireyin karşısına çıkan stres bunlardan biridir. İş gören açısından da işveren açısından da önemli bir konudur. Stres kavramı iş ortamında iş görenlerden istenen üst düzey performans, iş yükünün fazla olması ve iş dışında yaşadığı sorunlar bu kavramın ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Şahin, 1995:73).

Literatürde yer alan tanımlara göre iş görenin üstlenmiş olduğu görevle ilgili durumlardan veya kendi kişisel karakterinden kaynaklanan uyumsuz davranışlarından dolayı tepki vermesi olarak tanımlanır (Kulak, 2021:66). Yani iş gören ile kurum içerisinde var olan uyumsuzlukların tamamı denebilir. Bireylerin kapasitesine bağlı olarak değişkenlik gösterdiği gibi bazı kişilerde aynı iş, stres olarak ortaya çıkabilmektedir (Kızıloğlu, 2021:17). İş stresi ile ilgili diğer bir tanım ise iş görenlerin kurumda algıladığı şartlar, bazı olaylar nedeniyle kendisinde ortaya çıkan bozukluğu fark etmesi veya bu şekilde oluşacak durumların bireyin kendisinde oluşan bozuklukların farkına varması sonucunda meydana gelen duygu şeklinde tanımlanır (Tekingündüz vd., 2015:31). İş stresi kavramı mesleki stres, örgütsel stres, iş baskısı, çalışma stresi olarak da tanımlanır. Yapılan bazı araştırmalarda iş stresinin çalışanlar üzerinde birtakım olumsuz etkileri olduğu belirtilmiştir. Bunlar iş görenin mutsuzluk, sağlık problemleri ve beceri kabiliyetlerinin azalması gibi sıralanabilir (Cam, 2004:3). Ayrıca meslek gruplarına göre stres düzeyleri değişkenlik gösterebilir. Yapılan bir araştırmada sağlık çalışanlarının iş yoğunluğunun fazla ve ağır olması, hastaların sorumluluklarını üstlenmeleri, personel sayısındaki yetersizlik ve fiziki etkenler, çalışma saatlerinin uzun olması ve hastalarla duygusal yakınlık kurulması gibi birçok etken yaşanan stresin yoğunluğunu arttırmakta hatta bazı mesleklerin ortalama yaşam süresini kısalttığı sonucuna varılmıştır. Bu mesleklerin özellikleri aşağıdaki gibidir (Baltaş ve Baltaş, 2004:62).

- Günlük hayatta oluşan problemleri etkili bir biçimde çözümlenmenin güç olduğu mesleklerdir (Öğretmenlik vb.).
- Çalışanların işleri ile ilgili yeterince kontrolü olmaması durumlarını karşılaştığı mesleklerdir (Çağrı merkezleri vb.).
- Güç fiziksel çalışma şartları olan mesleklerdir (Maden işçileri vb.).
- Rekabet, risk ve zamanın kısıtlı olduğu mesleklerdir (Gazetecilik vb.).

- Çalışanların biyolojik faaliyetlerinin aksamasına neden olan mesleklerdir (Çalışma saatlerinin vardiyalı olması).

Yukarda anlatılan maddeler kurumda değerlendirilmeli ve çalışanların çalışma şartlarını iyileştirecek stratejilerle çalışanların yanında olmalıdır. Ayrıca iş stresi kavramı beden ve ruh sağlığını olumsuz etkilemesiyle beraber bireylerde tütün mamulleri, fazla alkol ve kafein içeren maddelerin kullanılmasını arttırabilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003:112). Çalışanların çoğunun stres yaşamasının sebebinin aşırı iş yükü ve işverenlerin beklentilerinin fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Her çalışanın psikolojik dayanıklılığı farklı olduğu gibi buna bağlı performansları da farklı olabilir. Bu olumsuz sorunlar dışında çalışanlar için olumlu birtakım sonuçlar doğurabilir. Bunlar çalışanların üzerindeki korku ve panik iş performansını arttırabilir. Buna karşın stres nedeniyle ufak tefek rahatsızlıklar için çalışanların izin alma ve işe gelmeme durumu meydana gelebilir. Çalışanların %40'ı iş stresi nedeniyle işe devamsızlık yaptığı araştırmalar sonucunda bulunmuştur (Bağ, 2012:17).

Sonuç olarak stres ve iş kavramlarının ilişkilerinin kaynağı aslında strestir. Çalışanların değişik şekilde ortaya çıkmasıyla beraber birey bu durumların önüne geçebilir veya ortadan kaldıracaktır. Aslında iş ile stres seviyesi arasında bir bağlantı olduğu gerçeği tamamen ortadadır ve stresin derecesini belirlemede iş bir araç olarak kullanılabilir (Dinçer, 2020:52).

3.3. İş Stresi Modelleri

Stresle ilgili araştırmacılar farklı birçok model geliştirmiştir. Bireylerin stresi algılama biçimlerindeki farklılık, stres unsurlarının farklı şekilde oluşmasına neden olmaktadır. Modeller bireyin farklı stres unsurlarını barındırmaktadır. İş stresi ile ilgili bazı modeller aşağıda açıklanmaktadır.

3.3.1. İş Stresinin Genel Modeli

İş stresi genel modeli, Beehr ve Newman tarafından yapılan araştırmaların sonuçlarından yola çıkarak oluşturulmuş, bu model stresin çevresel unsurları ile unsurların ortaya çıkardığı gerginliğin kişiler tarafından algılanma durumuna göre değerlendirilmiştir (Tuna,

2010:6). Bunların dışında fiziksel, demografik faktörler ve bireyler koşulları barındıran çevresel faktörler ile kişilerin karşılaştığı gerginlik neden olmaktadır. Bu süreç stresin meydana gelme sürecini ifade eder. Model kurumsal açıdan sonuçlara da varmıştır. Bunlar stresli olaylar karşısında iş görenlerin örgütün etkinliğine etki eden ve iş gören tarafında ortaya konan işte olmama, iş içerisinde performans değişiklikleri gibi davranışlardır. Ayrıca modelde belirtilen uyum yanıtları stres kaynaklarının aynı zamanda hissedilen gerginliğin etkisini en aza indirmek için genel olarak kurumlar veya iş görenler tarafından ortaya konan girişimlerin tamamını ifade etmesi muhtemeldir.

3.3.2. McGrath'ın İş Stres Modeli

McGrath tarafından 1970 yılında ortaya konan stres kavramının tanımı; kişilerin sahip olduğu, arzu ettiği ve istediği eylemleri yaparken karşılaşılabileceği talepler, kısıtlama ve zorlama biçiminde meydana gelen aktif şartları ifade ederken bunun aynı anda çevresel koşullar ile stresin organizmanın cevap verebilme kapasitesi arasında meydana gelen uyumsuzluk olarak da belirlemiştir (Yetişen, 2010:17). Araştırmada stres ve stresle ilgili durumların oluşmasında aştığı tüm kademelerin neler olduğu sorusu sorulmuştur. Soruların cevabını verebilmek için dört aşamalı ve kapalı bir devre şeklinde bir model oluşturmuşlardır. Bu model stres çember modeli olarak adlandırılmakta ve modelde stresin kaynakları, bireylere etkileri, bireylerin bu etkiye karşı vermiş oldukları etki ve tüm bunların sonuçları arasında bağlantı kurularak oluşturulmuştur. Ayrıca McGrath tarafından stres kaynaklarının aşağıda bulunan faktörler olduğu ortaya çıkmıştır. Bunlar aşağıda sıralanmıştır (Ertekin, 1993:150):

- İşin zor, fazla ve ani olması gibi durumlardan oluşan stres,
- İş yoğunluğu, belirsizlik ve çatışma gibi durumlardan dolayı oluşan stres,
- Çevre koşullarından meydana gelen stres,
- Anlaşılmama, yalnızlık ve dışlanma gibi sosyal çevredeki durumlardan kaynaklanan stres,
- Kaygı, alınma ve endişe düzeyi gibi bireylerin kendi niteliklerinden kaynaklanan stres olarak sıralanmıştır.

McGrath modelde bireylerin stres olarak ortaya çıkan durumları anlamlandırmak,

değerlendirmek için çabaladıkları ve değerlendirmeden sonra alınan kararların iletildiği söylenmektedir. Sonrasında olay veya durumun olumlu biçimde sonucu varması için tepkilerden en uygun olan davranışları gerçekleştirmektedir.

3.3.3. Kişi-Çevre Uyum Modeli

Caplan'ın geliştirmiş olduğu "Kişi-Çevre Uyum Modeli" en açık modellerden biridir (Caplan, 1987:249). Model iş çevresi ve işverenlerin iş görenlerden beklentileri olduğunu ifade ederken bunlarla beraber iş görenlere şans ve birtakım ödüller vererek kişilerin üstün yeteneklerini kullanmaları konusunda teşvik etmesini ifade eder (İnkaya Horoz, 2019:2). Kişilerin iş beklentileri ve sahip olduğu tüm yetenekler arasında bir uyumsuzluk, kişiler açısından bir tehdit olarak görülmektedir.

2.3.4. Karasek' in Talep-Kontrol Modeli

"Talep-Kontrol Modeli" Karasek tarafından geliştirilmiş, Bright ve Jones tarafında 2001 yılında üzerinde çalışılmış, model iş kontrolü ve beklenti olarak iki ana boyuta ayırmıştır (Karamanoğlu, 2021:29). İş beklentisi ve kontrolünün farklı kombinasyonu dört farklı sonuç yani iş tipi meydana getirmiştir. Düşük düzeyde iş kontrolü ve yüksek düzeyde iş beklentisi olan iş türünde gerilimi yüksek olan işlerin oluşmasını sağlamaktadır. Psikolojik ve fiziksel açıdan oldukça yüksek bir gerilim olduğu söylenebilir. Yüksek düzeyde iş kontrolü ve düşük düzeyde iş beklentilerinde ise psikolojik ve fiziksel olarak gerilim seviyesinin düşük düzeyde olmasına neden olur. İş beklentisi ve iş kontrolü seviyelerinin yüksek olması pozitif bir iş biçiminin meydana gelmesine olanak sağlar. Son olarak iş kontrolü ve iş beklentisinin düşük olması pasif ve normal işler şeklinde tanımlanır.

3.4. İş Stresinin Kaynakları

Stres kavramının ortaya çıkmasını tetikleyen pek çok unsur vardır. Bu unsurları ortaya çıkarmak, stresi çözenin önemli bir etkenidir. Stresi tetikleyen kaynakları bulup onların yarattığı sorunları çözmek iş ortamında yaşanan stresin sonlandırmak ya da yaşanabilecek stresin önüne geçilmesini sağlar. Bu yüzden araştırmada stresin kaynaklarının neler olduğunu bilmek stresle baş etmenin en önemli koşullarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Stresin iki tip kaynağı vardır. Bunlar örgütsel açıdan ve bireysel açıdan olmak

üzere aşağıda açıklanmıştır.

3.4.1. Örgütsel Açıdan Stres Kaynakları

Kişiler yaşamsal bir hedefin gerçekleşmesi için örgütlenmeye ihtiyaç duymuş, işlerin daha çabuk ve daha verimli bir şekilde yapılabileceğini düşünmüşlerdir. Bu çerçevede örgütlenen kişilerin bir örgüt içerisinde strese kaynaklık edebilecek bir takım olaylarla karşılaşma olasılıkları bulunmaktadır. Bir örgüt içerisinde bireylerin bazı stres kaynakları aşağıda incelenmiştir (Tanşu, 2009:28-46; Yamuç ve Türker, 2015:394-403; Soysal, 2009:32-33).

- İş Yükü ile İlgili Kaynaklar: İş yerindeki işin niteliği, yükü ve ağırlığının miktarının fazla olması aynı zamanda işin karşılığının alınamaması strese etki eden bir faktördür. İşin adil bir şekilde dağıtılması bu stresin önüne geçebilir. Bu dağılım örgütsel yapının içerisindeki yöneticilerin yapması gereken bir görevdir. Bazı sektörlerde örgütsel yapının içerisindeki dağılımın adil bir şekilde yapılması daha önemlidir. Bunlar sağlık hizmetleri gibi hayati bir görev ile ilgili olan bir meslek için olabilir. Aynı zamanda iş yükünün az olması da bireyler içinde stres kaynağını oluşturur. Bunun sebebi kişinin çok fazla boş vakti olması ve sürekli canının sıkılmasına, iş hayatının rutin haline gelmesi ile bireyin tatmin olmaması stresi etkilemektedir.
- Zamanın Kısıtlı Olması ile İlgili Kaynaklar: Örgütlerde işin bitim süresinin aralığının dar olması bireyin işi bitirmek için harcadığı çabanın artmasına sebep olur. Çalışanlar işlerini belirli bir zaman aralığında bitirmek için üzerlerinde baskı hissederler. Bu baskı strese neden olabilmektedir. Özellikle yönetim tarafında çalışan bireylerin üzerindeki baskı ve toplantılara yetişmek için ekstra sarf edilen çaba strese neden olabilir. Çalışma saatlerinin uzun olması, belirli bir zamanda bir işin bitmesi gibi nedenler zaman baskısına neden olur ve stresin en belirgin kaynaklarından biri haline getirmektedir.
- Vardiyalı Çalışma ile İlgili Kaynaklar: Bazı meslek grupları vardiya usulü çalışmaktadır. Bu meslekler acil ihtiyaç duyulabilecek sağlıkçılar, itfaiyeciler, güvenlik elemanları olarak sıralanabilir. İnsanoğlunun yapısı gereği biyolojik olarak düzen içerisinde yaşamak olduğu için düzensiz bir yaşam biçimi, bireyin sevdikleriyle yeterli zaman geçirmemesi, yeterince kendine vakit

ayırması bireyde olumsuz etkiler yaşamasına sebep olabilir. Bireylerin çalışma koşullarının zor olması stres düzeyini arttırabilmektedir.

- Tehlikeli İşler ile İlgili Kaynaklar: İşin gerekleri gereği birtakım tehlike ve risklerin olması bireylerde stres unsuru oluşturabilir. Bireyler işlerini yaparken dikkatli olmalı risk faktörünün önüne geçmelidir. Bu durum bireyler üzerinde aşırı yorgunluk ve bıkkınlık durumuna sebep olur. Yorgunluk ve bıkkınlığın önüne geçmek için risklerin önüne geçilmeli, birtakım güvenlik önlemleri alınmalı ve çalışanların kendilerini güvende hissettirecek ortamlar sağlanmalıdır.
- İşletmede Rol Çatışması ile İlgili Kaynaklar: İşletmelerde bulunan görev ve birimlerde çalışan bireylerin o birim veya görevle uyumlu olmaması nedeniyle oluşur. Bu durumun devam etmesiyle kişi diğer personellerle ve işle çatışma yaşar. Sürecin böyle olmaması için uygun kişinin uygun işe yerleştirilmesi gerekir. Bir görev için yetersiz olan çalışan strese kaynaklı durumlarla karşılaşabilir. Bunun önüne geçmek için uygun tercihler yapılmalı, kurum ve bireyin beklentileri karşılanabilir.
- Karar Süreci ile İlgili Kaynaklar: Örgütün karar mekanizması yönetimde bölümündedir. Bu durum birtakım sıkıntıları beraberinde getirmektedir. Çalışanların karar mekanizmasında yer almaması, isteklerinin anlaşılması bu durumun devamında isteklerinin gerçekleşmemesine yol açar. Bu durum stres ortamını beraberinde getirir. İşletme yöneticilerinin çalışanlarını karar mekanizmasına dâhil ederek stresin önüne geçer, kararlarına değer verilmesi özgüvenlerini arttırmaktadır. Ayrıca kurum içerisinde farklı fikirler ortaya atılarak daha doğru kararlar alınabilmektedir.
- Sorumluluklarla İlgili Kaynaklar: Çalışanlara sorumluluk verilirken birtakım yeterliliklere bakılarak dağıtılır. Çalışanlara bu yetkiler verilirken yetki devri yapılır ve böylece çalışana karşı bir güven duygusu işlenir. Bunların dışında sorumlulukları fazla olan bireylerde ise stres ortamı oluşabilir. Bireyin yeterliliğine uymadığı için sürekli bir gerginlik yaşar. Bunların tam tersi olarak yeterli donanıma sahip bireylere yeteri kadar yetki verilmezse de birey iş ve işletmeye küsebilir, verimli çalışamazlar.
- Yönetici Desteği ile İlgili Kaynaklar: İş görenlerin takdir edilmemesi, tarafsız bir şekilde davranılmaması işlerini yaparken ilgi ve sevgiyle yapmamalarına

neden olur. Stres kaynaklı birtakım sorunlara yol açar. Çalışanların örgüt içerisinde moral ve motivasyonunun sağlanmasında yöneticinin verdiği güven ve destek en önemli etkidir. Bireyin çalışma hayatında bir işi yapmayı bilmemesi veya destek görememe gibi korkular yaşamasının sonucunda işi kabul etmeme gibi birçok sorunlar ortaya çıkabilir.

3.4.2. Bireysel Stres Kaynakları

Stresin kaynakları genel olarak dış etkenlere bağlı olsa bile bireylerin kendileri de strese kaynaklık edebilir. Bireylerin stres faktörleriyle baş etme kararı bireye bağlıdır. Çevre faktörünün kişiler üzerindeki etkinin ne derece olduğu bireylerin algılama şekline bağlı olarak değişir. Kişilerin kişiliği geliştirmede birçok değişken etkili olmasıyla beraber psikolojik olarak dengeler meydana gelmektedir. Böylece bireysel kaynaklı stres meydana gelir. Aşağıda bireysel strese kaynaklık eden unsurlar verilmiştir (Guluzade, 2019:16-17; Özkalp ve Kirel, 2016:61-62).

- **Fizyolojik Kaynaklar:** Stres kaynaklarından olan fizyolojik kaynaklar, Maslow tarafından oluşturulan ihtiyaçlar hiyerarşinin ilk basamağı olan fizyolojik ihtiyaçlar olarak söylenebilir. İnsanların hayatlarına devam etmesi için fizyolojik olarak tüm ihtiyaçlarını gidermesi gerekir. Fizyolojik olarak ihtiyaçları gideren birey daha sonra diğer ihtiyaçlarını gidebilir. Yani öncelik fizyolojik ihtiyaçların giderilmesi ve her bir ihtiyacında fizyolojik bir ihtiyaca bağlı olduğu gerçeği açıktır. Bu durumda fizyolojik yani fiziksel bir stresin tüm ihtiyaçlara etki etmesi kaçınılmazdır. Fizyolojik kaynaklı stresin kişi üzerindeki fiziksel rahatsızlıklar dışında psikolojik sorunlara, ölümlere veya benzeri durumlara kadar varan etkiler yaratmaktadır.
- **Maddi Kaynaklar:** En önemli stres kaynaklarından biri günümüzde maddi kaynaklardır. Kişiler, onların aileleri maddi olarak sıkıntı yaşadığında stres altında hayatlarına devam ederler. Bunların dışında bireylerin para karşı tutumu ve verdiği değer farklıdır. Bazı kişiler az para ile mutlu olabilirken bazı insanlar daha fazla parayı önemsemektedir. Daha fazla para kazanmak isteyen bireyler daha fazla çaba ve uğraş vermek zorundadır. Bu yüzden daha fazla stres altına girer, stresli bir hayat tarzını yaşamaya başlamaktadır.
- **Psikolojik Kaynaklar:** Bireyin ihtiyaçları içerisinde Maslow ihtiyaçlar

hierarchy'sinin en üst basamağa psikolojik ihtiyaçları yerleştirmiştir. Psikolojik ihtiyaçlar bu hierarchy'de tüm basamakları karşıladıktan sonra karşıladığı bir ihtiyaçtır. Her bireyin davranışları, dūřünceleri ve tutumları aynı değildir. Her birey bir olay ya da durum karşısında farklı tepkiler verebilir. Bu yüzden psikolojik olarak ihtiyaçlar kişiye göre farklılık göstermektedir. Bireylerin bazıları hırslıyken bazıları değildir. Hırslı olan bireyler bir şeyler elde edebilmek için çaba sarf ederler. Bu durum strese kaynaklık edebilir.

3.5. İş Stresinin Nedenleri

Stresin nedenleri kişiden kişiye bireysel özelliklerine göre değişkenlik gösterir. Stres artışından dolayı psikolojik sorunlarda artış, fiziksel olarak kişinin durumunun kötüye gitmesine neden olabilir. Stresinin miktarının az ve kısa süreli olmasının olumlu etkileri olduğunu, sürenin uzaması ve stresin artmasını kişinin hayatında birçok olumsuz etkiye neden olduğu söylenmektedir (Turunç ve Erkuş, 2010:416). Stresin olumsuz etkileri bazen kalıcı sorunlara neden olabilir. Bu yüzden bu belirtilerin farkına varmak hayat kalitesini arttırmakta fayda sağlayacaktır. Stresin kısaca nedenlerini saymak gerekirse (Bağ, 2021:50):

- Özgüvensiz hissetme,
- Fikirlerine sadık kalamama,
- Rekabet karşısında güçsüz olma,
- Karmaşık olaylar karşısında panik yapıp başarısız olma,
- Sorunlara karşı duygusal davranma,
- Başarısız olma,
- Beklenin altında performans gösterme,
- Dayanışmadan yoksun olma,
- İş kazalarının fazla olması,
- Performans düşüklüğü,
- İşe devamsızlık oranında artış,
- İşte yapılan hataların artması,
- Sağlık sorunlarında artış olması,
- Kötü alışkanlıkların artması,

- Hataları kabul etmeme, umursamaz olma durumlarında artış olması olarak sıralamak mümkündür.

Stresin belirtileri dört grupta incelenmiş, bunlar aşağıdaki gibidir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014:11).

- Fiziksel Belirtiler: Uyku düzeninin olmaması, sırt ağrıları, baş ağrısı, çene ve diş sıkma, ishal, kabızlık, yorgunluk, aşırı iştah, alerjik durumlar, mide rahatsızlıkları, kalp krizi, terleme, enerji düşüklüğü, dikkatsizlik, yüksek tansiyon gibi belirtilerdir.
- Duygusal Belirtiler: Endişe, kaygı, depresyon, ruhsal değişimin hızlı olması, gerginlik, sinirlilik, güvensizlik, özgüven düşüklüğü, kırılgan ve duygusal olma, öfke nöbetleri, duygusal tükenme gibi birçok duygusal belirtiler stresin varlığını gösterir.
- Zihinsel Belirtiler: Karar verememe, unutkanlık, hatırlamada güçlük, zihinsel olarak karışık olma, hayalperest olma, verimsizlik, iş kalitesinde azalma, eğlence anlayışında düşüklük, tek bir düşünceye sabit kalma gibi birçok belirtiler söylenebilir.
- Sosyal Belirtiler: Başkalarını aşırı suçlama, güvensiz olma, sözünde durmama, insanların hatalarını ortaya çıkmaya çalışma, insanları rencide etme, planlara sadık kalmama ve iptal etme, insanlarla sürekli küsme ve konuşmama gibi belirtilerdir.

3.6. İş Stresi ile Başa Çıkma

Stresle baş etmek günümüzde zor olmakla beraber uzak durmakta zordur. Stresle baş etmek hem kurumsal açıdan hem de bireysel gelişim açısından oldukça önemlidir. Stresle başa çıkmak konusunda yapılan araştırmalarda stresi yok etmekten ziyade stres seviyesinin azaltılmasıyla çalışan performansının artacağı düşünülmektedir (Alkaş, 2020:43). Özetle stresin seviyesini azaltmak kurumlar ve iş görenler için daha olumlu sonuçlar getirebileceğini söylenebilir.

3.6.1. Stres ile Başa Çıkma Yollarında Bireysel Özellikler

Stres kişiden kişiye farklı bir şekilde oluşan ve farklı bir şekilde ortaya çıkan bir durumdur. Farklı biçimlerde oluşan stres kavramı ile başa çıkmak için farklı yöntemler oluşturulmuştur. Farklı yöntemler kişisel farklılıklardan dolayı birey için olumlu sonuçlar getirecek yöntemler kullanılmalıdır (Atasoy, 2021:18). Her yöntem her kişiye aynı şekilde etki vermeyebilir. Bu yüzden stresin oluşum nedenlerine göre uygun yollar bulunması daha doğru olacaktır. Bireysel yollardan stresle baş etme yolları aşağıda verilmiştir.

3.6.1.1.Zaman Yönetimi

Bireyin hedeflerini dikkate alarak planlama, programlama yaparak zamanı düzenlemek üzerine bir kavramdır. Amacı doğru doğru işi kısa sürede tamamlamaktır. Mesela gün içerisinde enerjinin en yüksek olduğu vakitler sabah saatleri olduğu için zor ve dikkat gerektiren işleri bu vakit aralığında yapmalıdır. Kişi zaman yönetimini iyi bir şekilde kullandığında stres seviyesini azaltmakta, stresle başa çıkabilmektedir. Her gün düzenli ve planlı olarak işlerini düzene koyar. Böylelikle motivasyonu artmaktadır. Zamanını iyi yöneten bireylerin motivasyonu yüksek olan çalışanlar olduğu söylenmektedir (Gürbüz ve Aydın, 2012:12). Bunların dışında yöneticilerinde zaman yönetimi konusunda baskı altında olduğunu söylemek mümkündür. Bunun nedeni iş yaşamında yaşanan hızlı gelişmeler ve değişimlerdir. Yöneticilerin hız ve doğru kararlar vermesi gerektiği için zaman baskısı hissetmesi performans ve verimini etkiler (Balaban, 2000:5). Özetle zaman yönetimi kavramı hem yönetici hem de iş gören açısından önemlidir.

3.6.1.2.Gevşeme Teknikleri

Stres ile başa çıkmak için Jacobson isimli Harvard Üniversitesi öğrencisi duyulan ses ve bu ses sırasındaki irkilme üzerine araştırma yapmıştır (Çenesiz, 2015:41). Bu araştırmada gerginlik düzeyi az olan bireylerin irkilmesinin az olduğunu tespit etmiş, yılında gevşeme tekniklerini ortaya atmıştır. Birçok araştırma yapılmış ve sonucunda gevşemenin olumlu sonuçlar verdiği ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu teknik anksiyete ve depresyon problemi olan kişilerle de olumlu sonuçlar vermiştir. Uyku problemleri ile ilgili bakıldığında ise gevşemenin bu problemleri ortadan kaldırabilmede etkili bir yöntem olduğu söylenmektedir (Yıldırım, 1991:18). Gevşeme yöntemi hayatında her alanında yer alan

stresle başa çıkmak için kullanılmaktadır.

3.6.1.3.Oksitosin Hormonu

Bu hormon kaygı düzeyini azaltıp güven duygusunu arttırmakta, buna bağlı olarak stres seviyesinde azalma olduğu söylenmektedir (Say ve Müjdecı, 2016:103). Koklama, duyma ve dokunma oksitosin hormonunda artış olmasına neden olur. Meditasyon, müzik dinlenme, terapi gibi faaliyetlerin oksitosin hormonunda artış sağladığı düşünülmektedir. Bu faaliyetlerin birey yaşamına girmesiyle beraber stres seviyelerinde azalmalar görülebilir.

3.6.1.4.Meditasyon ve Yoga

Yoga bireyin zihninin sakinleşmesine, stresinde azaltılmasında etkili olmaktadır (Akay vd., 2019:73). Bunun dışında birtakım nefes teknikleri de stresi azaltma noktasında etkili olmaktadır.

3.6.1.4.Uyku

Uykunun bozuk olması stresin kaynakları olarak görülmektedir (Özel ve Karabulut, 2018:54). Bu nedenle uyku düzeninin düzelmesi stresin etkenini ortadan kaldırmakla stresi önlemektedir.

3.6.1.5.Sosyal Destek

Bazı araştırmalarda sosyal desteğin kişisel stresle başa çıkma konusunda destekleyici olduğu ortaya çıkmıştır. İş stresi kavramının sosyal destek ile artması veya azalması muhtemel olduğu sonucuna varılmıştır (Efeoğlu ve Özgen, 2007:241). Yakın çevreden gelebilecek destekler çalışanın iş stresi üzerinde etkilidir. Mesela kişinin yaşadığı ailesel sıkıntılar strese yol açabilmektedir. Bunların dışında aile desteği kişilerin iş ve sosyal yaşamını etkilemektedir.

3.6.1.6.DKBY Modeli

Braham'ın geliştirdiği stresle başa çıkma yöntemidir. Stresin kontrol altına alınması veya yönetilmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Modelde “D: değiştir, K:kabul et, B: boş ver, Y: yaşam tarzını yönet” şeklinde dört aşamadan oluşur, bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır (Güçlü, 2001:95).

- İlk basamak olan değiştir bölümünde kişinin stresli olmasına sebep olan durumların, koşulların ve ortamın değiştirilmesini önerir. Böylece kişi stres yaşanan kaynaklardan uzaklaşır. Bu adım içerisinde hayır demek önemli olan kısımdır.
- İkinci basamak ise kabul et basamadığıdır. Bu basamakta değiştirilmesi mümkün olmayan durumları kabul ederek daha pozitif yaklaşımda olmalıdır. Birey yaşadığı olumsuzluk ile yaşamaya devam etmeyi öğrenmelidir.
- Üçüncü basamak ise boş ver basamağıdır. Bu basamakta duygusal ve zihinsel olarak olayları farklı şekilde kavramak olarak açıklanabilir. Kişi daha gerekleēebilir amaçlara yönelmeli, yeni hedefler belirleyerek eski düşüncelerinden uzaklaşmalıdır.
- Dördüncü basamak ise modelin son basamağı yaşam tarzını yönetmektir. Bu aşamada birey beslenme biçimini düzenlenmesi, kendine değer vermesi, duygusal olarak destek alması, spor yapması gibi birtakım yollarla stres ile başa çıkabileceği düşünülmüştür.

3.6.2. Stres ile Başa ıkma Yollarında Örgütsel Özellikler

Örgütsel stresle baş edebilmenin en birincil koşulu stres yaşatacak durumları tespit etmek ve bunları ortadan kaldırmaktır (Yılal, 2021:45). Örgütsel stresi azaltmak için etkili olan durumlar; iş yükü ve yoğunluğunun azaltılması, yöneticinin sert tutum ve davranışlarını terk etmesi, örgüt üzerindeki adalet algısının olumlu olması, iş ortamında sosyal aktiviteler eklenmeli, gerekli mola ve uygun mesai saatleri düzenlenmesi gibi sıralamak mümkündür. Bunların dışında örgütsel stresi azalmak için birtakım stratejiler aşağıda açıklanmıştır (Erdoğan, 1999:83-94).

- Çalışanı Destekleyici Kurumsal Hava Oluşturmak: Örgüt içerisinde bulunan sert ve katı yapı birey için önemli stres kaynağı olmaktadır. Örgüt içerisinde kararlara demokratik bir katılım sağlayan, az merkezizyetçi, dikey iletişimin rahat olduğu bir örgütsel yapı stresle baş etmek için etkilidir.
- İşin Zenginleştirilmesi: İşin içeriğinde bulunan sorumluluk, başarı fırsatı, tanınma gibi faktörlerin yanı sıra farklı beceriler, görevin içeriği, görevin anlamlılığı şeklinde işin temeline inen nitelikleri içermesi anlamına gelir.
- Kurumsal Rollerin Belirlenmesi, Çatışmanın Azaltılması: Rollerdeki belirsizlik ve çatışma kişisel stresin başında gelir. Yöneticiler belirsizlik ve çatışmayı ortadan kaldırarak iş stresi düzeyini azaltabilir.
- Mesleki Danışmanlık ve Gelişim Yöntemlerinin Planlanması: Kurumlarda çalışanların ilerde olacakları pozisyonlar ve işin nasıl olacağı bilememeleri strese kaynaklık eder. Mesleki planlama yöntemleri kullanılarak çalışanların kendini anlama ve değerlendirme becerisini geliştirmeye yardımcı olması kurumlarda stres ile başa çıkmak için önemli bir faktördür.
- Kurumda Neşeli Ortam Sağlamak: Kurumlarda bir kısmı kurumda neşeli olmasına önem vermektedir. İş görenler ile kurum arasında bu ortamın sağlanması için teşvik edilmelidir.

Bu faktörler ile beraber iş stresiyle mücadele etmek için kısaca birtakım yollar sıralamıştır (Göksel ve Tomruk, 2016: 338):

- İş görenlerin kurumdaki kararlara katılımının sağlanması,
- Kuruma uyum sağlamaya yönelik çalışmalar,
- İş ortamında iyi ilişkiler kurulması,
- Zaman yönetimini verimli kullanılması,
- İş zenginleştirme,
- İş geliştirme,
- Çalışanların rolleri belirlenmeli,
- Çalışanların ücret tatmini,
- Çalışanların performans değerlendirmesinin yapılması,
- Çalışanların eğitim ihtiyacını duruma göre karşılanması olarak sıralanmıştır.

3.7. İş Stresinin Sonuçları

Günlük yaşamında insanlar her alan birtakım olumsuzluklarla karşılaşması onların stresle mücadele zorlamıştır. Bu stres günlük yaşam ile beraber iş yaşamında da stresle insanlar karşılaşmaktadırlar. İş hayatında yaşanan stres kişileri olumsuz bir şekilde etkilemekle beraber birtakım hastalıkları beraberinde getirir. Çalışma ortamında önemli bir sorun haline gelen stres yaş, meslek, cinsiyet gibi değişkenlerden etkilenmez.

3.7.1. Bireysel İş Stresinin Sonuçları

Bireyler için stresin sonuçları ağır olabilmektedir. Bunlar kalp, mide gibi pek çok rahatsızlıklara neden olmaktadır. Kanser, soğuk algınlığı ve psikolojik rahatsızlıkların meydana gelmesinde stresin etkisi olduğu anlaşılmıştır (Keleş, 2021:22). Bireyin strese karşı bedeninin vermiş olduğu savunma mekanizması işe bedendeki sonuçları birbiriyle ilişkilidir. Stresin sonuçlarını üç başlık altında aşağıda açıklanmıştır.

Fiziki Sonuçları: Stresin kişilerin sağlıklarını üzerinde etkileri oldukça fazladır. İnsan sağlığı açısından tehlikeli bir durum olan stres uzun zaman boyunca devam ederse fiziksel birçok hastalığın oluşmasına zemin hazırlar. Stres günümüzde her an ortaya çıkabilecek bir durum olmasıyla beraber vücut direncini düşürmektedir. Stresin sonucunda meydana gelen fiziksel hastalıklar aşağıda sıralanmıştır (Tutar, 2016:261):

- Kalp, damar hastalıkları,
- Dolaşım sistemi hastalıkları,
- Solunum sistemi hastalıkları,
- Sindirim sistemi hastalıkları,
- Üreme sistemi ile ilgili hastalıklar,
- Cilt hastalıkları,
- İskelet sistemi hastalıkları,
- İç salgı bezi ile ilgili hastalar olarak sıralanmıştır.

Bu hastalıkların sebebi olarak direkt stres denilmez fakat araştırmalar sonucunda bu hastalıkların ortaya çıkma sebepleri ile stres direkt birbirleriyle ilişkilidir. Tedavi

edilmediğin büyük sorunlar otaya çıkarabilmektedir. İnsanların sağlıklarını çok fazla etkiler. İleri seviyede stres önlenemezse hayati sonuçlar doğurabilmektedir.

Psikolojik Sonuçlar: Bireyler stresle baş edebilmek için fiziksel etkenler dışında duygusal olarak tepkiler verebilir. Yaşam alanı içinde bireyin stres algısına karşı sinir ve öfke gibi fark duygusal tepkiler meydana gelmektedir. Bunlar en belirgin olanları yorgunluk, kaygı, uyku düzensizliği ve depresyon olarak sıralanabilir (Sönmez, 2005:5). Uyku düzensizliği stresin ilk belirtileri olabilir. Bunlara bağlı gerginlik artar ve uyanıklık süresi artar. Bu şekilde uykusuzluk durumu meydana gelir ve ilerleyen zamanlarda artan uykusuzluk başka hastalıklara sebep olur. Bunların sonucunda oluşan başarısızlık durumu sonucun depresyon meydana gelir. Zararlara müdahale edememe ve tepkilerin olmaması durumu kaygının baş göstermesine neden olur. Uykusuzluktan dolayı sürekli yorgunluk, dinlenemem, kaygı yaşanmasının uzun süre sürmesi bireylerin performansını düşürebilir. Psikolojik rahatsızlıklar bireylerin tam olarak performanslarını sergileyememesinin yanı sıra stresin tekrarlamaı neden olabilir. Bu kısır döngü kişilerin psikolojik olarak sorunlarının arttırıp fizik problemlerle bütünleşmektir.

Davranışsal Sonuçlar: Psikolojik etkiler ve fizyolojik etkiler dışında iş stresi davranışsal etkilere de neden olmaktadır. Bu stres kişilerde farklı etkiler yaratabilir. Stres karşısında kişiler ya savaşır ya da baş edemeyip pes ederler (Gül, 2007:320). Stres karşısında verilen tepkiler pasif ve aktif olabilir. Stresle baş edemeyip kaçma davranışı daha çok pasifken, kalıp stresin üstünden gelmeye çalışmak aktif olarak söylenebilir. Stres bunların dışında kişinin davranış şekillerinde değişiklik yapabilir. Yeme şekillerinin değişmesi, dikkat dağınıklığı ve konuşma güçlüğü gibi değişiklikler sıralanabilir. Bazı bireylerde hayatın sıkıntılarında kurtulmak için alkol ve sigara gibi bir takım zararlı alışkanlıklara başvurmaktadır. Bunlar stresten uzaklaşmak için en çok kullanılan davranış biçimi olarak zararlı maddelerdir. Bu maddeler zamanla kaygıyı azaltır fakat bağımlılık yarabilmektedir.

3.7.2. Örgütsel İş Stresinin Sonuçları

Kişilerin stres karşısındaki tutumu kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Stresin süresi arttıkça psikolojik, fizyolojik birtakım sorunların oluşmasına neden olmaktadır. Strese karşı bireyler bir savunma mekanizması geliştirebilir (Pehlivan, 2000:118). Stres karşısında olumsuz birtakım davranışlar geliştirmektedir. Bunlardan bazıları işe gitmemek,

işten ayrılma, performans düşüklüğü ve işin olmasını engelleme gibi durumlardır. Örgütler bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Bu olumsuzluklar farklı boyutta olabilmektedir. Etkilerin bazıları aşağıda sıralanmıştır (Yılmaz ve Ekici, 2003:7-8).

- İş tatmininde azalma,
- Verimli olamama,
- Sağlık harcamalarının artması,
- Müşteri şikayetlerin de artış alması,
- Kuruma bağlılığın azalması,
- Kurumda işbirliğinin azalması,
- Örgütsel iklimde yaşanan uzaklaşma,
- İş kazalarında artış olması,
- Molaların ve izinlerin artması,
- Ürünün kalitesinin düşmesi,
- Personel tazminatlarında artış,
- Çalışanların kariyerindeki durağanlık,
- Kurumsal iletişimin azalması olarak sıralanmıştır.

Sıralanan bu etkilerle beraber yabancılaşma ve çalışanın performansının düşmesi gibi durumları daha fazla etkilemektedir. Bazı etkiler aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

Çalışanların Devir Hızında Artış: Çalışanlar kurum içerisinde istek ve beklentilerinin önemsenmediğini yönünde gelecekle ilgili bir kaygı duymasıyla stres kavramı ortaya çıkmaya başlar (Yeni, 2019:54). Bu durum bireylerin yeni iş aramasının yanı sıra beklentilerine uygun iş bulduğunda kurumdan ayrılması ile sonuçlanabilir. İşyerinde beklentilerinin karşılanmaması halinde çalışanlar işe geç gelmeye ve sonrasında işten ayrılma eğilimi göstermeye başlamaktadır (Karademir ve Kirt, 2021:50-51). Kurumun bu konuda tedbirler almaması ve çalışma koşullarındaki zorluklar gibi birçok neden strese yol açarak kişinin işinden ayrılmasına neden olur. İşten ayrılma artıyorsa çalışan devir hızı da bunla orantılı olarak artmaktadır. Buda kurumun başarısız olduğu anlamına gelmekle beraber kurum için fazladan maliyet demektir. Yeni çalışanların kuruma alışma sürecinde karşılaşılan sorunların maddi zararı, isten ayrılan personelin tazminatları veya yeni çalışanı yetiştirme masrafları bu maliyetlere örnek verilebilir.

İşe Devamsızlık: İş ortamında gerçekleşen iş stresi iş görenlerin işten tatmin olmamasına ve işten soğumasına neden olabilmektedir. İş görenlerin işlerine göstermiş olduğu önem, tutum ve motivasyon üzerinde iş stresi etkilidir. Stresi yaşayan kişiler o ortamı terk etmek istemektedirler. Bunun için birtakım yasal veya yasal olmayan yöntemlere başvurabilirler. Yasaların kapsamında olan izin ve rapor gibi yöntemlerle işten uzaklaşmak istemektedir (Işıkkhan, 2004:63). Çalışan ilerleyen aşamalarda yalan söyleyerek hasta olmadığı durumda bile rapor veya izin alma yöntemi kullanabilir.

Performans Düşüklüğü: Performans ile stres arasında ilişkinin olduğu birtakım araştırmalar tarafından ortaya atılmıştır (Keser, 2006:106). Bu ilişki belirli bir seviyeye kadar olumlu etki gösterirken belirli bir seviyeden sonra performansı olumsuz etkilemektedir. Stresin hiç olmaması da bir sorun yaratmaktadır. Çalışanın performansı için stresin belirli bir ortalama düzeyde olması gerekmektedir. Stresin seviyesindeki artışla performansın orantılı olduğu sonucuna varılabilmektedir.

İş Kazalarında Artış: Kişilerin dikkat seviyesinin azalmasına stresin sebep olduğu söylenmektedir (İlgöz, 2014:88). Bireyler stresli olduklarında çevresindekilere karşı dikkati azalmaktadır. Bunun sonucunda çeşitli kazalar meydana gelebilir. Ayrıca çalışma koşullarında zorluklar ve uzun saatler çalışmanın devam etmesi yorgunlukla birlikte stresin oluşmasına olanak sağlar. Böylece bireyler yaptıkları işlere odaklanmada güçlük çeker ve iş kazalarının oluşmasına neden olur. Bunların sonucunda iş stresi hem kişiyi hem de çevresindekileri riske atarak iş kazası olmasına neden olabilmektedir.

4. İŞE YABANCILAŞMA

Bu bölümde yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşmanın nedenleri, işe yabancılaşmanın boyutları, işe yabancılaşma ile başa çıkma yöntemleri, işe yabancılaşma ile ilişkili olan kavramlar ve işe yabancılaşmanın sonuçları incelenmiştir.

4.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı literatürde birçok dilde farklı sözcüklerle ifade edilmiştir. İlk olarak Eski Yunanca “alloisiois” kelimesinden türetilerek “alienato” olarak Latin kökenli bir sözcüğe karşılık gelmekte “kendinden geçerek benliğinden ayrılma” anlamını taşınmaktadır (Özbudun vd., 2008:16). Türk diline batıdan gelen bu kelime Türk Dil Kurumu tarafından “Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan ögelerin değişik biçimde kavranması” olarak tanımlanmaktadır (sozluk.gov.tr, 2022). Felsefi kavram olarak meydana gelen yabancılaşma zamanla sosyo-psikolojik, sosyo-ekonomik kavramlar olarak kalmıştır (Güçlü vd., 2003: 1563). İlk defa yabancılaşma kavramı teolojik açıdan incelense de Freidrech Hegel isimli felsefi düşünür yabancılaşma kavramını bilimsel açıdan inceleyen kişi olmuş, Karl Marx tarafından ise üretim ve endüstri açısından incelenmiştir (Büyükyılmaz, 2007:6). Karl Marx çalışanların yabancılaşmasına ağırlık verirken Hegel yabancılaşmayı ruh temeline dayandırırken insanlığında önünde bir engel olarak görmüştür (Yüksel, 2014:27). Genel olarak yabancılaşma kavramının kişinin kendisini izole etmesi olarak tanımlamakta mümkündür. Toplumdan yabancılaşma aynı zamanda kendi yabancılaşmanın devamında oluşmaktadır. Geçmişten günümüze toplumun bir parçası olan bireyin kendisiyle yaşamış olduğu olgu olan yabancılaşma kavramı bireyden bağımsız bir şekilde düşünülemez. Tarihsel gelişimi aşağıdaki gibi incelenmiştir.

Friedrich Hegel: Yabancılaşma kavramını felsefi bir kavram olarak ilk kişi olan Hegel bu kavramı açıklarken kişinin kendisiyle tekrar bir araya gelmek üzere toplamsal olarak bütünden ayrılması şeklinde açıklamıştır (Kamber, 2014:42). Yabancılaşmayı çözmek için kişinin bunun farkına varabilmesi gerektiğini düşünmektedir. Hegel’in düşüncesine göre “mutlak ruhun” yabancılaşması şeklinde oluşturmuş ve kişinin kendini gerçekleştirebilmesi için “mutlak ruhun” sürekli hareketli olduğu belirtilir (Kılıç, 2010:43). Özetle mutlak ruh yabancılaşmayla iç içedir ve çözüm sürecinde etkin olarak rol almaktadır.

Ludwig Andreas Feuerbach: Yabancılaşma kavramını dini durumlarla anlatmış, “mutlak ruh” olarak “Tanrı”nın yabancılaşmış olan insandır (Kılçık, 2011:17). Bireylerin hayalinde olan şeyleri, düşüncesinde ve hayal dışında olan varlıklar haline getirmesi olarak söylenebilir. İnsanlar kendine olan inancını bırakıp öz niteliklerinin elinden gitmesi olarak özetlenebilir. Bunun önüne geçmek için ise insanın özünü bulması ve kabul etmesi gerektiğini söylemektedir.

Karl Marx: Yabancılaşma kavramını tanımlarken önceki araştırmalara olan eleştirilerden yola çıkmış kapitalist düzene dayandırarak Marksist yabancılaşmanın temelini oluşturmuştur (Anaş, 2016:31). Bireylerin eylemlerinin yönetimi kendi dışında yabancı güçlerin yönettiğini düşünmektedir. Bu kuramda emek kavramı ile ürün meydana getirmekle beraber bireyin kendisini üretmek anlamına da gelmektedir (Atmaca, 2020:493). Emeği nesneleştirmiş ve çalışan açısından gerçekdışı algılanması, işten uzaklaşma ve yabancılaşması olarak görülmüştür. İş görenin yabancılaşma durumunda yapmış olduğu işi kendi ile ilişkilendirilemez ve farklı bir varlık olarak görülür. Yani iş gören bu işi benimseyemez. Karl Marx yabancılaşma boyutlarında ilk olarak işçinin emeğini ifade eder ve iş görenler işi bitirmeye ve işe anlam yüklememeye sadece işi yapmakla yükümlü olduğu kendi kontrolünün dışında gerçekleştiğini düşünmektedir (Elmas Atay ve Gerçek, 2017:324). Elde edilen ürün iş görenin tam kapasitede verimli olarak emeği kullanmadığı için yabancı bir nesne olarak görülür. İkinci boyutunda ise insan ve doğa arasındaki ilişki olarak anlatılırken insanın doğada etkin olduğu ve kendi isteğine göre yönlendirebilmesidir (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:320). Sonuç olarak emeğin yabancılaşması ile insan ve doğanın ilişkisinin de yabancılaştığı söylenebilmektedir. Son boyut olarak ise iş görenin kendine yabancılaşması yani sürece kendi dâhil etmemesi ve işten uzaklaşması durumudur. Bu boyut yabancılaşmanın temelini oluşturmaktadır.

Herbert Marcuse: Üretimde teknolojinin gelişmesiyle el emeği azalmış, makineleşmenin bir sonucu olarak da yabancılaşma oluşmuştur (Fettahlıoğlu, 2006:22). Ayrıca kapitalist sistemin bireylerin sosyalleşmesine olanak sağlamadığı ve kendilerini ifade edemedikleri için dış dünya ile iletişim kuramaz duruma gelerek yabancılaşma durumuna neden olabilmektedir.

Erich Fromm: İnsanın kendisine yabancı olduğunu anlatmakla beraber teknolojik

süreçlerin kişinin psikolojik olarak olumsuz etkilediği savunmaktadır (Şimşek vd., 2012:54). Bu durumun hemen hemen her yerde oluşması ile yabancılaşmanın oluştuğu söylenebilmektedir. Birey dünya içerisindeki hiçbir durumda aktif bir rol alamamaktadır. Aslına bakıldığında yapılan araştırmaların geneli yabancılaşma kavramını uzaklaşma, kendini soyutlama olarak görmektedir. Yabancılaşmanın kültür ve yapıya göre farklı tanımları bulunduğu görülmüştür.

4.2. İşe Yabancılaşma Kavramı

Emeği yalnızca mallarla değil, çalışanı da aynı zamanda bir meta gibi görerek üretildiği söylenmiştir (Çağlar, 2012:197). Bu durumun sonucunda iş görenler üretmiş oldukları ürünleri kendinden farklı bir algı ve yabancı bir şey gibi algıladığı kuramını ortaya çıkarmıştır. Yani iş görenler ürettikleri ürünü yabancı bir varlık olarak gördüğü anlamına gelmektedir. Bunun devamında çalışan kendine özgü özellikleri ve kendinde bulunan doğal olguların kaybını yaşamaktadır (Kırıcı ve Özkoç, 2017:22). Bireyin ürüne karşı ya da kendine yabancılaşması olarak görülen yabancılaşmayı ne derece yaşadığı bireyin yabancılaşmayı anlama, tanıma ve ifade edebilme özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterebilmektedir. Bazı insanlar yabancılaşma sonucunda değişik davranışlar sergileyebilmekte ve bu davranışlar yabancılaşma ile ilişkilendirilebilmektedir. Bunların dışında toplumdan kendini reddetmeye meyilli iş görenler çeşitli madde bağımlılıklarıyla gerçeklerden uzaklaşmaya çalışır, değişimle mücadele etmede yetersiz olan yabancılaşmanın olumsuz etkisi içerisinde bahsedilebilmektedir (Özer ve Güllüce, 2019:40). Bunların sonucundan insanlıktan uzaklaşma yani yabancılaşma riskini arttırabilmekte, bireyin diğer insanlarla olan iletişiminin sertleşmesine ve iletişimin zorlaşmasına neden olabilmektedir. Karar verme mekanizmasının dışında olan bireylerin zamanla hayal kırıklığına uğramasına, geleceklerini görebilmeleri için planlama yapmalarını sağlayacak gücü kendilerinde bulamamalarına neden olmaktadır. Yabancılaşma “bireysel yabancılaşma, sosyal yabancılaşma, işe yabancılaşma” şeklinde amacına göre üç kategoriye ayrılmıştır (Avşar, 2019:28). Bunlarla beraber birçok durum günümüz yabancılaşmasının temelini atmıştır.

Sanayi devrimiyle beraber yaşanmış olan ayrılıklar çalışanlar üzerinde ve işverenler üzerinde birçok çıktıya neden olmuştur. Bunlardan emeğin yabancılaşması yani çalışanların işine karşı önyargılı bir tutum sergilemesinin devamında oluşan

yabancılaşmanın devamında işten ayrılmaya bile sebebiyet verecek çıktılara neden olmuştur (Koyuncu, 2013:1).

Birtakım inanç, istek ve niyetlere dayalı olarak meydana gelen işe yabancılaşma kavramı çalışanların hayalleri ile gerçek dünyası arasında yaşadığı tutarsızlıktır. Ayrıca iş yabancılaşma kişilerin bir bütün olarak kendilerini görememesi ile beraber bilincindeki bölünmenin sebebi olan deneyim ve eylemlerin tamamıdır. (Demir vd., 2018:333). Başka bir tanıma göre ise kişinin aktivitelerinin belirli bir ölçüde etkileneceği ve kontrollünün dışına çıkacağı güçsüzlük durumunu hissetmesi olarak tanımlanmaktadır (Taştan vd., 2014:124). Bireyin yeterince cesaret bulup zorluklarla baş edememesi olarak da tanımlanabilmektedir. Ayrıca Seeman yabancılaşmanın durumsal bir olgu olduğunu, kişilik ve davranışlarından ziyade bir durum olduğunu söylemiştir (Kesik ve Cömert, 2014:31). İşe yabancılaşma kavramı üstleri tarafından kabul edilme, mesleki yönden gelişme ve değişme, diğer çalışanlara göre kurumdaki yeri, yetki ve otorite durumu, kendisine uygun işi yapmama, meslek hayatındaki beklentilerinin tamamında yaşadığı doyumsuzluklardır. Bunların dışında psikolojik kopmalar, kendini ifade edememe, mesleğe karşı hayal kırıklığı yaşatması, mesleki yetersizlik hissini arttırmaktadır. Yabancılaşma problemi kurumsal açıdan verimlilik ve etkinliğin üst düzeyde tutulması nedeniyle önem taşımaktadır (Özbek, 2011:232). Bireyler kurumsal açıdan işe devam etse bile kuruma aitlik hissi oluşmayabilir.

4.3. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşma kavramı sadece bireysel olarak değil bireyin dış çevresindeki etkenlerle de ilişkili olup meydana gelen karmaşık durum olarak düşünülebilir. Bu durumları tetikleyen birtakım faktörler bulunmaktadır.

4.3.1. Sosyal Tahviller

Yabancılaşma için sosyal durumlar önemli bir etkidir. Kuruma üyelik yabancılaşmanın olumsuz etkilerini azaltabileceği gibi geniş bir yelpazesi olan işle alakalı sosyal bağların temsilcisi olabilmektedir (Aksoy, 2006:18). Sosyal bağlar kurmak için her birey için farklılık gösterebilir, bunlar bir dizi etkenden oluşan süreçlerin tamamına denebilmektedir. Bununla beraber çalışma hayatında bireyin yabancılaşması konusunda sosyal tahviller ile

tahmini zor bir görev olabilir. Çünkü birey sosyal hayatında yabancılaşmaya ait etkenleri göstermeyebilir ya da gizleme eğiliminde gösterebilir. Ayrıca birey için sosyal ilişkiler iş ortamındaki arkadaşları dışında çalıştıkları müşterilerde bu kapsama girmektedir.

4.3.2. Kültürel Etkenler

Kültür insanların deneyimleri, davranışları, yorumları, temel değerler, inançlar, yaşamsal yönelimler, politikalar ve davranışsal uygulamaların tümü şeklinde tanımlanabilir (Can vd., 2006:43). Kaynaklarına bakıldığında değerler, din, sosyal etkiler, aile ile boşanma, kayıplar, sağlık sorunları gibi bireysel karakterdeki olaylardan kaynaklanmaktadır. Toplamların yapıları farklılık gösterebilir, bazıları daha kadınsı iken bazıları daha erkeksi özellikler gösteren toplamlar vardır. Bu yüzden bireysel farklılıklar olması çok normaldir. Kültürel etkenler değişebilir nitelikte olmakla beraber, yabancılaşma durumuyla sonuçlanabilecek anlamsızlık, yalnızlık, sosyal yalnızlık gibi çatışma yaşanabilecek durumların temelleri atılabilmektedir.

4.3.3. Ekonomik Etkenler

Ekonomik etkenler kurumlar ve devlet politikaları ile geliştirilebilir, etkenlerin değişimi çalışanlarda ve organizasyonda birtakım sonuçlara neden olmaktadır (Şimşek, 2002:64). İşgücü maliyeti, enflasyon, vergi, faiz oranlarındaki yükselişi ile dolaylı ya da doğrudan çalışanları ekonomik olarak etkilemektedir. Kişilerin maaşları düşebilir, işten çıkarmalar olabilir ya da kişinin geleceğe olan güveni azalabilmektedir. Çalışanlar bu belirsizlikle daha çok çalışmak için çaba harcanmaktadırlar. Bu durumların sonucunda çalışanların yabancılaşma durumuyla karşılaşma oranı artmasına neden olmaktadır.

4.3.4. Şehircilik ve Modern Toplumsal Düzen

Şehirlerin ya da büyükşehirlerin büyüklükleri işe yabancılaşmanın boyutları etkilemesi üzerine araştırmalara bakıldığında kentleşme kavramının yabancılaşmanın izolasyon gibi bir etkiye sahip olması bakımından etkilediği sonucuna varılmıştır (Tutar, 2010:13). İzolasyon kavramı şehircilikten etkilenmekte olduğu, kentsel hayatın daha aktif olduğu büyük şehirlerde kişilerin arkadaşları ve çalıştıkları ortaklarını seçme konusunda fazla fırsat elde ederler. Büyük şehirler izolasyon riskini azaltmaktadır. Küçük yerlerde alternatif

az olduğu için izolasyon riski daha fazla olabilmektedir.

4.3.5. Teknoloji ve Otomasyon

Çalışanın işlerinin kontrolünü elinde bulundurulamaması sonucunda yabancılaşma ortaya çıkmaktadır (Genç, 2007:67). Bu eksiklik fark biçimlerde ortaya çıkabilirken asıl neden otomasyon ve teknoloji şeklinde iş sürecinde bulunmaktadır. Bu durumda otomasyon ve teknoloji düzeylerinin çalışanların hakimiyeti hakkındaki soruların sorulmasına neden olmaktadır.

4.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Seeman tarafından 1959 yılında yabancılaşmanın 5 boyuttan oluştuğu belirtilmiştir (Elma, 2003:25). Seeman dışında başka araştırmacılarda yabancılaşmayı çeşitli boyutlarda incelemiştir. Yabancılaşmanın boyutları aşağıda açıklanmıştır.

4.4.1. Güçsüzlük

Birey karar alma durumunda olduğunda bu sürece müdahale edememe durumudur. Bireyler bu durumda kendi kararlarını diğer insanların belirlemesine izin verirler ve buna müdahale edemezler. Seeman güçsüzlük kavramının kişilerin ürettiklerini ve iş hayatındaki faaliyetleri hakkında söz sahibi olmaması şeklinde tanımlamıştır (Tekin, 2012:35). Marksist anlamda güçsüzlük kavramı üretimle ilgili araçlardan uzaklaşmasının yanı sıra kişinin ruhsal durumunu anlamakla alakalı öznel bir durum olarak açıklanmıştır (Eryılmaz, 2010:12). Örgütlerin yaşanan yabancılaşma durumuna müdahalesi olmadıkça güçsüzlük artar. İşverenler dışında iş görenlerin bu durumu atlatmak için çaba sarf etmemesi ile ürettiği çıktıdan uzaklaşma duygusu güçsüzlüğü arttırabilmektedir.

4.4.2. Anlamsızlık

İş görenlerin yaptıkları iş ile kişinin tutum, inanç ve davranışları arasında zamanla uyum artarsa, kişinin işe verdiği önem artar (Eryılmaz ve Burgaz, 2011:274). İş görenlerin kendini değerlendirme konusunda yetersiz kalarak, yapmış olduğu davranışları değiştirme hakkının kendisinde olmadığı düşün esinin sonucun oluşan uyumsuzluklar olarak

tanımlanabilir. Çalışma hayatında birey işteki katkısını ve kontrolünün az olduğu fikrine kapılması, işin yönetiminin önemini algılayamaması olarak da söylenmektedir. İş yaşamında olan anlamsızlık durumu yabancılaşmaya katkı sağlar. Çalışma hayatında yaşanan sonunu görememe, işin rutine binmesi, ilerlemelerde önüne engeller konması, bilgiye ulaşmada zorluk yaşama gibi durumlar iş görenin anlamsızlık duygusuyla karşılaşmasına sebep olabilmektedir (Çelik , 2005:16). Ayrıca kişilerin nelere inanması gerektiğini, gerçeğin ne olduğunu konusunda yeterince bilgi edinmemesi durumudur.

4.4.3 Kuralsızlık

Başarılı olmak için bireyin örgüt içinde onaylanmayan davranışları onaylaması olarak tanımlanabilir (Aslan, 2008:46). Toplumsal kurallar ortadan kalkarak kişilerin kendine çıkarlarına uygun davranışların oluşmasına neden olmaktadır. Kurallara dayalı bağlılık durumunun azalması kişinin karmaşıklık, düzensizlik, kararsızlık, karamsarlık ve belirsizlik duygularının içine düşmesi durumu yabancılaşma olarak tanımlanmaktadır (Göktürk ve Günalan, 2006:130). Genel olarak kurum içerisinde kuralsızlık kavramı kişinin davranışlarına yoğunlaşarak toplumsal kuralların düzenlemesi zamanında meydana gelen bozulmalar olması ile beraber kurum içerisinde kurallara karşı kişilerin ilgisiz olması ve bu kuralları kabul edememesidir. Yani bireyler kurallardan soğuma eylemi göstererek kuruma karşı ilgisiz olması yabancılaşmanın oluşmasını sağlamaktadır.

4.4.4. Yalıtılmışlık

Kuralsızlık durumunun ilerisi seviyesi olarak yalıtılmışlık yani sosyal uzaklaşma duygusu olarak tanımlanmaktadır. Çalışmalar kültürel yabancılaşma şeklinde de adlandırabilir. Yalıtılmışlık durumu ile ilgili birtakım tanımlar yapmıştır. (Bayat, 1996:38). Bunlar aşağıdaki gibidir.

- Üretim aşamasında çalışanların iş ortamında çalıştığı arkadaşları ya da sürecin oluşturduğu nesneleştirme durumu sonucunda ortaya çıkan ürünle olan ilişkiyi kesme durumudur.
- Bireyin kurumdan veya yaptığı işten utanması durumudur.
- Kurumda anlaşılama, kabul görmeme, dışlanma veya yanlış anlaşılma

durumdur.

- İş arkadaşlarıyla anlamlı düzeyde bir ilişki içerisinde olmama durumudur.

Yalıtılmış hissine kapılan iş görenler yabancılaşır ve zamanla örgütte uygun hareket etmemeye başlamaktadırlar. Yabancılaşma durumunun yalıtılmışlıktan kaynaklı olduğundan bahsetmek için iş görenlerin bazı özelliklerini Zielinski ve Hoy(1983) aşağıdaki gibi sıralamıştır (Abaslı, 2018:49).

- Resmi yetkiye sahip olan bireylerden,
- Kurumda yetkili bireylerden,
- Kurumda çalışan diğer çalışanlardan,
- Diğer iş ortamındaki arkadaşlarından kendini uzaklaştırmasının zorunlu olduğunu söylemiştir.

4.4.5. Kendine Yabancılaşma

Bireyler davranışlarının sonucunda hayalleri ve beklentileriyle uyumlu olmaması, onlara karşı yabancılaşmasıyla sonuçlanmaktadır. Seeman kendine yabancılaşma kavramını iki farklı şekilde açıklamıştır (Kuru, 2009:38). İlk olarak çalışanın kurumda kendisini ortaya çıkaramamasıyla beraber ortaya çıkma durumu iken ikinci durum ise çalışanın işinin tam olarak anlamını kavrayamamasıdır. İşi dışında maddi unsurlarına odaklanarak, kendine yabancılaşır. Kendine yabancılaşmış kişiler işlerinden yeterli doyum alamazlar, yaşamları içerisinde bir boşluk hissi yaşamaktadırlar. Marx bu konuda kapitalizme bağlı olarak üretim şeklinin, kişinin özgürlüğü elinden alınarak üretimde kendi fikrini katamaması sonucunda kişi kendisi ile ilişkisini kaybederek yabancılaşması olarak açıklamıştır (Tutar ve Altınöz, 2010:198). Genel kişinin kendini rahat hissetmemesi şeklinde açıklanabilir.

Bu beş boyutta görüldüğü üzere aralarında fark olsa da aslında birbirleriyle ilişki olduğu gerçektir. Araştırmalar birbirinden esinlenerek oluşturulmuş, ona göre yabancılaşma boyutları açıklanmıştır.

4.5. İşe Yabancılaşma Kavramıyla İlişkili Olan Bazı Kavramlar

İşe yabancılaşma kavramı birçok kavramı içinde bulundurmakla beraber birçok kavramla ilişkilendirilmektedir. İşe yabancılaşma ilişkili kavramlar aşağıda açıklanmıştır (Kartal, 2017:38; Erol, 2015:34-50; Tutar, 2010:181-184).

- Çalışma Performansı: Kurumsal ve kişisel olarak performansa etki eden faktörler bulunmaktadır. İşe yabancılaşma kavramı çalışan performansı üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir. Kuruma olan uzaklık durumu zamanla çalışanın iş yapma istediğine etki etmektedir. Birey görev ve sorumluluklarını yapmak istemez ve bununla beraber işi yapma hızı azalır, performansı düşer. Bu durum uzun vadede kurumsal açıdan maddi zararlara yol açabilmektedir.
- Örgütsel Vatandaşlık: Kişinin işe olan beklentilerinin üstüne çıkarak kuruma bağlılığın veya az çaba harcayarak çalışma beklentisini karşılaması olarak tanımlanır. Kişiler kurumda vatandaşlık algısıyla davranışlarını uygularken ödül ya da bir menfaat beklentisi içine girmeyip, tamamen bireyin kurumu kendisi gibi benimsemesi olarak ortaya çıkmaktadır. Birey performansının ve vatandaşlığın önemli derecede etkilediği işe yabancılaşmayı azaltır. Yani yabancılaşan iş görenin performansı ve örgütsel vatandaşlık durumlarını azaltmaktadır. Özel sektörde faaliyet gösteren kurumlarda çalışanların üzerinde yapılan araştırmalarda işe bağlılık, performans, çalışma gücü ile örgütsel vatandaşlık arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütteki vatandaşlık kavramının olumlu yanlarından faydalanarak kurumda çalışanların yabancılaşma düzeyinin azalmasına yardım etmektedir.
- Devamsızlık: Devamsızlık kavramı 1980'li yıllarda Lawson tarafından ilk olarak tanınmış, kişinin iş gören olarak işine verdiği değer, tutum ve bağlılık durumlarının yansıtılmasında önem arz etmekte olup, işe devamsızlık kavramı genel olarak üretim kayıplarına neden olabilmektedir. İşe devamsızlık kavramı istemli ya da istemsiz olarak iki biçimde incelenmiştir. Birincisi işte olmayan iş gören, istemli ya da istemsiz kuruma karşı olumsuz birtakım duygular içindedir. İş görenin işine duymuş olduğunu kendini güçsüz olarak görmesi, yaptığı işi gereksiz bulması veya başka nedenlerden dolayı örgütten kendini soyutlamak istemesi yabancılaşmaya neden olabilir.
- Sağlık Sorunları: İşe yabancılaşma iş görenin ruhsal durumunu olumsuz

etkileyen davranış olmakla beraber stres başta olmak üzere birçok sağlık problemlerine yol açabilmektedir. Kurumun içerisindeki durum ile beraber yaşanan olumsuzluklar, işe yabancılaşmayla birlikte artan sağlık sorunlarının oluşması kaçınılmazdır. Kurumların bu durumda çalışanlarının sorunları hakkında bilgi edinmesi için birtakım testler yapılabilir, örgüt içi iletişimi artırabilir. Kurumun bu tedbirleri kurumsal açıdan uzun vadede yarar sağlayabilmektedir.

- Üretkenlik Karşıtı Tavırlar: Kurumlarda iş görenlerin bilinçli olarak kurumsal kurallara, değerlere, işleyişine, hedef ve amaçlarına engel olabilecek davranışların tamamı üretkenlik karşıtı olarak söylenebilmektedir. Bunlar mobbing, intikam hissi, misilleme, sapkınlık, suç işleme isteği ve asosyal tavırlar sergileyebilmektedir. Üretkenlik karşıtı tavırlar iş görenin işe devamsızlığı ve işe yabancılaşma durumların da bulunması gibi olumsuz davranışlar kategorisinde yer alır. Örgüt için olumsuz tutum ve davranış içinde bulunma eğiliminin yüksek olduğu üretime karşı tavırların genel bir sonucudur. Bu durumda işe yabancılaşma için önemli bir etken üretime karşı tavırlar olarak söylenmektedir.
- Sanal Kaytarma: İş görenlerin kurumda mesai saatleri içinde kurumun internet bağlantısını kullanarak iş dışındaki kişisel işlerini halletmesi olarak tanımlanabilmektedir. Bunlar genelde alışveriş siteleri, sosyal medya kullanımı, haber siteleri ve çeşitli sitelerde vakit harcamak sanal kaytarma olarak adlandırılmaktadır. Sanal kaytarma kavramı bireyin performansını etkilemekle beraber işe yabancılaşma sonucunda ortaya çıkmaktadır.

4.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

Yabancılaşma kavramı birçok istenmeyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçlar bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmış, bu sonuçlar aşağıdaki gibi açıklanmıştır.

4.6.1. İşe Yabancılaşmanın Bireysel Sonuçları

Kurum içerisindeki ilişkilerin zayıflaması, iş görenin geri çekilmesiyle bilgi ve donanımını kurumla yeterli düzeyde paylaşmaması yabancılaşmanın meydana gelmesine sebep olmaktadır (Babadağ ve İşcan, 2017:424). Yabancılaşma psikolojik bir sorun olarak

meydana gelmesinin yanında fizyolojik olarak da sağlık sorunları ya da başka psikolojik hastalıklara neden olabilir. Günümüzde yabancılaşma sonunda fiziki bakımından gastrit, ülser, baş ağrısı, bel ağrısı, boyun ağrısı, kalp rahatsızlıkları, anksiyete, depresyon, stres gibi ruhsal, sindirim sistemi ile ilgili ve hormonal birçok sıkıntı yaşamaktadırlar (Aytaç, 2005:325).

Genel olarak bakıldığında yabancılaşmanın bireylerde oluşan sonuçları; yaratıcılığın yok olması, madde bağımlılığı değerlere karşı duyarsızlaşma, robotlaşma, anda kalamama, yaşama isteğinde azalma, toplumsal ve sosyal ilişkilerden uzaklaşma, düzensiz yaşam biçimi, gereğinden fazla harcama yapma, iş tatmininde düşüş yaşanması, kurumsal bağlılığın azalması, kurumla ortak bir gelecek düşünememe, kurumla belirli amaç ve hedeflere sahip olamama ve çalışan performansında azalmanın olması gibi birçok olumsuz duruma yol açmaktadır (Akpolat ve Oğuz, 2015:967). Bunların önüne geçmek için bireyler bunun farkına vardıklarında sorunun temeline inmelidir. Bu sorun kurumsal kaynaklıysa kurumla görüşmeli, kendilerinden kaynaklıysa doğru bir meslekte çalışıp çalışmadıkları konusunda bir karar vermeli ve ona göre geleceğini planlamalıdır.

4.6.2. İşe Yabancılaşmanın rgtsel Sonuçları

Örgütsel anlamda yabancılaşmanın olumsuz sonuçlarından bir kısmı bireysel anlamda iş stresinin etkilerinin kurumdaki iklimi bozması ile gerçekleşebilmektedir (alışkan ve Pekkan, 2017:18). Kurumda yabancılaşma yaşayan iş görenler zamanla çalışma arkadaşlarını da etkileyerek performansın düşmesiyle beraber kurumsal sıkıntılar baş göstermeye başlamaktadır. Yabancılaşmanın sonuçların da genel olarak ilişkili olan kavramlarında etkisi bulunmaktadır. Kurumsal sessizlik durumu oluşması için kurumsal ve yönetimde bulunana sıkıntıların sonucunda meydana gelmektedir (Babür, 2009:55). Bireyler toplu veya bireysel birtakım üretkenlik dışı hareketlerde bulunmaktadır. Ayrıca işe yabancılaşan bireyin kurumda işine olan odağının azalması sonucunda birey başka arayışlar içerisine girebilmektedir. Örneğin sosyal kaytarma davranışı göstermektedir. Ayrıca birey işe devamsızlıkta göstermeye başlamaktadır. Bu durum yabancılaşma sonuçları içerisinde yer almaktadır (Karademir ve Kirt, 2021:50-51). Böylece iş ortamında verim düşmekte kurumu olumsuz yönde etkilemektedir.

İşe yabancılaşma kavramına genel olarak bakıldığında kurumu olumsuz yönde etkileyen bir

etken olduğu için iŖe yabancılaŖmanın önüne geçilmesi gerekmektedir. Kurumlar bunun için yönetsel anlamda çeŖitli önemler alarak çalıŖanlarının kuruma olan bağlılıklarını arttırmalıdır. Bunun için iŖ görenler çalıŖanların kurumla olan iletişimi güçlendirilmeli, kurum içerisinde adaletli olmalı ve çalıŖanlarının gelişimine katkıda bulunmalıdır.

5. LİTERATÜRDEKİ BENZER ÇALIŞMALAR

Literatüre bakıldığında araştırma kapsamında A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve mesleki yabancılaşma arasındaki ilişki üzerine Türkçe çalışmaların yeterli olmadığı görülmüştür. Araştırmalara bakıldığında değişkenler arasında kişilik tipleri ile stres arasında ilişkiyi araştıran bazı çalışmalar bulunurken, kişilik tipleri ile işe yabancılaşma arasında benzerlik gösteren Türkçe bir çalışma bulunamamıştır. Kişilik tipleri ve stres ile benzerlik gösteren birtakım araştırmaların birkaçının sonuçlarını değerlendirmek gerekirse; “İşsel- Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli Gökpinar (2014)’ın yüksek lisans tezinde beyaz yakalı çalışanların A ve B tipi kişilik özelliklerine göre katılımcıların iş stresi düzeyini etkilediği sonucuna varılmıştır. Araştırma sonucunda beyaz yakalı katılımcılardan A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların B tipi kişilik özelliği gösterenlerden daha fazla iş stresi yaşadığı tespit edilmiştir. Bir başka araştırma ise “Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri” isimli Aktaş (2001)’in araştırmasında kamu kuruluşundaki üst düzey yöneticilerin üzerinde yapmış, iş stresi ile kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur. Araştırma sonucunda örneklemin genelinde A tipi özellikleri fazla olan bireylerde stres düzeyinin fazla olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir çalışmada ise “Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama” isimli Öztürk ve Şahverdioğlu (2019)’nun araştırmasında çalışan kadınların A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresinin farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Araştırmada A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan daha düşük iş stresi yaşadıkları görülmüştür. Başka bir çalışmada ise “Stres, A ve B tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma” isimli Durna (2004)’nın araştırmasında A tipi kişilik özellikleri gösteren üniversite öğrencilerinin B tipi kişilik özellikleri gösteren üniversite öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Başka bir çalışmada ise “Kişilik Tipi, İş Stresi Düzeyi ve İş gören Performansı İlişkisi: Turizm İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir İnceleme” isimli Chen ve Koç (2021)’un araştırmasında Ankara’da konaklama işinde çalışmakta olan iş görenlerin A tipi kişilik özelliklerine göre iş stresinin farklılaştığı ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda B tipi kişilik özellikleri olan katılımcıların A tipi kişilik özelliklere gösteren katılımcılara göre iş

stresi düzeyinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir araştırmada ise “Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma” isimli Yurtsever (2009)’in araştırmasında üniversite öğrencilerinin A ve B tipi kişilik özelliklerine göre stres ve stres ile başa çıkma yollarını araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre A tipi kişilik özellikleri ile stres ve stresle başa çıkma yolları arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Başka bir araştırmada ise “A-Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı” isimli Şahin vd. (2011)’nin araştırmasında kamu güvenliğinde çalışmakta olan erkek katılımcıların A tipi kişilik ile stres arasındaki ilişki araştırılmış. Araştırma sonucunda yüksek öfkeli olan A tiplerinin stres algılamalarının anlamlı biçimde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Başka bir araştırmada ise “Ankara İlinde Çalışan Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi” isimli Torun ve Şenel Tekin (2014)’in araştırmasında Ankara’da sağlık kurum yöneticilerinin kişilik özellikleri ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma sonucunda örneklemin çoğu A tipi kişilik özelliklerine sahiptir. İş stresini yoğun olarak yaşayan yöneticilerin A tipi kişilik özelliği gösterdiği ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında genelinde benzer sonuçlar ortaya çıkmıştır.

6. YÖNTEM VE BULGULAR

6.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmada A ve B tipi kişilik özelliklerine göre çalışanların iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Kurumlar açısından iş stresi kavramı negatif yönlü olmakla birlikte işe yabancılaşmaya sebep olduğu belirtilen araştırmalar mevcuttur. Bu araştırmada genel olarak kişilik özelliklerinde A ve B tipi kişilik özellikleri üzerinde durulmuş, bu kişilik özelliklerine sahip çalışanların iş stresi düzeyi ile yabancılaşma arasındaki ilişkisinin ne derece olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma kapsamında literatür incelendiğinde kişilik özellikleri, iş stresi ve yabancılaşma değişkenlerinin tamamının birlikte ölçüldüğü Türkçe bir çalışmaya rastlanmamıştır. Diğer taraftan kişilik özelliklerinin yabancılaşma ile ilişkilendirilmesinin günümüz kurumlarınca çalışanların kurumda kalma ve yabancılaşmayı azaltma durumlarında yardımcı olabilecek etkiye sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla genel olarak bakıldığında günümüzde kurumlarda işe yabancılaşma ve iş stresinin yaşanılması muhtemel kabul edilmektedir. Bu araştırmayla bu muhtemel sona ulaşmanın önlenmesi açısından çalışanların kişilik yapısı dikkate alınarak, işe yabancılaşma ve iş stresi arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesinin kurumsal ve akademik açıdan katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6.2. Araştırmanın Örnekleme

Araştırma Eylül 2021-Aralık 2021 dönemi arasında uygulanmıştır. Araştırmanın verileri bu dönem ile sınırlı kalmaktadır. Araştırma örnekleme Türkiye’de özel sektörde çalışan beyaz yakalı 242 çalışandan oluşmaktadır. Katılımcılardan veriler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

6.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın veri toplama araçları nicel veri toplama yöntemlerinden olan anket yönetimi ile yapılmıştır. Anketler yüz yüze kurumlara gidilerek ve Covid -19 salgının devam etmesi nedeniyle internet ortamında uygulanmıştır. Örneklemin demografik özelliklerini ölçmek amacıyla demografik sorular anket formuna eklenmiştir. Bu sorular; “çalışanın kurumda

çalışma süresi, çalışanın toplam kazanç süre, çalışanın çalıştığı bölüm, çalışanın unvanı, çalışanın eğitim durumu, çalışanın cinsiyeti, çalışanın medeni durumu, çalışanın bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu” şeklindedir. Ayrıca her bir değişken için ayrı anket soruları bir araya getirilmiştir. Araştırmada ‘‘ A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipolojileri Envanteri’’, ‘‘İş Stresi Ölçeği’’ ve ‘‘İşe Yabancılaşma Ölçeği’’ kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler aşağıda açıklanmıştır.

- A tipi ve B tipi kişilik tipolojileri envanteri Friedman ve Rosenman tarafından 1947 yılında kullanılmıştır. Aktaş ve Arıkan tarafından bu envanter Türkçe 'ye çevrilmiş ve uygulanmıştır. Bu ölçek 8 dereceli likert ölçeği ile oluşturulmuş, 7 tane karşıt sorudan meydana gelmiştir. Ölçeklerin sonucunda toplanan puanlar 3 ile çarpılarak sonuca ulaşılmaktadır. Katılımcının toplam puanı 100'den büyük olduğunda A Tipi kişilik, 100'den küçük olduğunda ise B Tipi kişilik özellikleri gösterdiği sonucuna varılır (Aktaş, 2001:34).
- İş stresi ölçeği Suzanne Haynes tarafından hazırlanmış olup, Ulusal Sağlık İstatistikleri Merkezi'nde çalışmakta olan erkekler ve kadınlar üzerinde uygulanmıştır. Aktaş (1996) aynı ölçeği Türkçe 'ye çevirip, ölçeğin güvenilirlik çalışması yapmıştır (Aktaş, 2001:33). Ölçek 10 sorudan oluşmakta olup, 5'li likert tipi derecelendirme yöntemine göre hazırlanmıştır (Zor, 2018:39).
- İşe yabancılaşma ölçeği ise Kaya ve Serçeoğlu tarafından 2013 yılında ‘‘Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama’’ isimli makalesinde yer alan işe yabancılaşma ölçeği alınmıştır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:324-326). Ölçek 6 maddeden oluşmaktadır. Araştırmada ifadeler ‘‘1:Kesinlikle Katılmıyorum’’ ile ‘‘7:Kesinlikle Katılıyorum’’ arasında derecelendirilmiş olup Özçelik (2019) bu ölçeği 5'li likert yöntemine göre uygulamıştır (Özçelik, 2019:78). Araştırmada ölçek 5'li likert yöntemine göre ifadeler ‘‘1:Kesinlikle katılmıyorum’’ ile ‘‘2:Kesinlikle Katılıyorum’’ arasında derecelendirilmiştir.

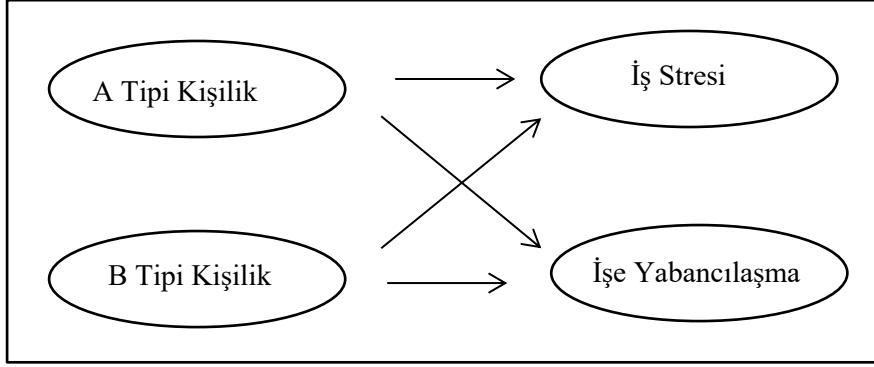
6.4. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Araştırma Türkiye'de özel sektörde çalışan beyaz yakalı kişilere uygulanmıştır. Böylece araştırmanın sınırlılığı beyaz yakalı özel sektör çalışanlarıyla sınırlı kalmaktadır. Ayrıca araştırmada bulunan sorular çalışanların vakitlerini almaması için 31 sorudan oluşmaktadır.

Böylece örneklem sayısının artması sağlanmıştır.

6.5. Araştırma Modeli ve Hipotezleri

Araştırma ilişkisel araştırma grubunda bulunan açılımlayıcı model ile gerçekleşmiştir. Bu amaçla model A ve B tipi kişilik özelliklerine iş stresi ile işe yabancılaşma arasında ilişkinin olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Araştırmada A tipi ve B tipi kişilik özelliklerinin değişkenlerle olan ilişkisini ölçülmüştür. Ayrıca değişkenlerin kendi aralarındaki ilişki düzeyi de araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu kapsamda araştırmanın modeli oluşturulmuştur. Model aşağıda gösterilmiştir.



Şekil 1.1: Araştırmanın Modeli

Araştırmada hipotezlerini oluştururken A ve B tipi kişilik özelliklerine iş stresi ile işe yabancılaşma arasında ilişki olduğu varsayılmıştır. Ayrıca değişkenlerin demografik özellikleri arasındaki fark olduğu varsayılmıştır. Değişkenlerin kendi aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu varsayılmıştır. Bu amaçla araştırmanın 5 temel hipotezi ve alt hipotezleri aşağıda verilmiştir.

Hipotez 1: A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 3: A tipi kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 4: B tipi kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 5: İş stresi ve işe yabancılaşma kavramları demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5a: İş stresi, çalışanların cinsiyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5b: İşe yabancılaşma, çalışanların cinsiyet durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5c: İş stresi, çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5ç: İşe yabancılaşma, çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5d: İş stresi, çalışanların bakmakla yükümlü kişi/kişiler olması durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5e: İşe yabancılaşma, çalışanların bakmakla yükümlü kişi/kişiler olması durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5f: İş stresi, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5g: İşe yabancılaşma, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5h: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5ı: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5i: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5j: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5k: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5l: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5m: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5n: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5o: İş stresi, çalışanların çalıştıkları bölüm durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5ö: İşe yabancılaşma, çalışanların çalıştıkları bölüm durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5p: İş stresi, çalışanların unvan durumuna göre farklılık göstermektedir.
Hipotez 5r: İşe yabancılaşma, çalışanların unvan durumuna göre farklılık göstermektedir.

6.6. Verilerin Analizi

Araştırmada toplanan veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan anketlerin güvenilirliklerini ölçmek amacıyla güvenilirlik testi yapılmıştır. Örneklemenin demografik olarak analiz etmek için değişkenlere yönelik dağılım ölçümü ve merkezi eğilimleri analiz edilmiştir. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkisi analiz etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon katsayısı ile katılımcıların vermiş olduğu yanıtların bağımsız değişkenler ile demografik özelliklere arasında farklılık yaratıp yaratmadığı belirlenmiştir. Grupların arasındaki farklılıkları analiz etmek için Anova ve T-testi yapılmıştır.

6.6.1. A Tipi Kişilik ve B Tipi Kişilik Özelliklerine Göre Katılımcıların Dağılımı

A Tipi kişilik ve B Tipi kişilik özellikleri göre katılımcıların dağılımı 2.1. tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.1: A Tipi kişilik ve B Tipi kişilik özelliklerinin dağılımı

Değişken	f	%
A Tipi Kişilik	93	38,4
B Tipi Kişilik	149	61,6
Toplam	242	100

A Tipi kişilik ve B Tipi kişilik özellikleri göre katılımcıların analiz sonuçlarında 242 katılımcıdan 93 kişi A tipi kişilik özellikleri gösterdiği sonucuna varılmıştır. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%38,4)'lük bir paya sahiptir. Analiz sonuçlarına göre B tipi kişilik özelliklerine sahip kişi sayısı 149'dur. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%61,6)'lık bir paya sahiptir. Toplam katılımcılar arasında B tipi kişilik özelliği gösteren kişi sayısı, A tipi kişilik özellikleri gösteren kişi sayısından daha fazla olduğu görülmüştür.

6.6.2. Örneklemin Demografik Özelliklerine Göre Analiz Sonuçları

Bu bölümde çalışanın kişilik tipleri ile kurumda çalışma süresi, çalışanın toplam kazanç süre, çalışanın çalıştığı bölüm, çalışanın unvanı, çalışanın eğitim durumu, çalışanın cinsiyeti, çalışanın medeni durumu ve çalışanın bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumuna göre dağılımlar analiz edilmiştir.

6.6.2.1. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Kurumda Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile kurumda çalışma süresine göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.2: Katılımcıların kişilik tipleri ile kurumda çalışma süresine göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	f	%
A Tipi Kişilik	Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	13	14
		1-4 Yıl	37	39,8
		5-9 Yıl	25	26,8
		10 Yıl ve Daha Fazla	18	19,4
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	40	26,9
		1-4 Yıl	49	32,9
		5-9 Yıl	30	20,1
		10 Yıl ve Daha Fazla	30	20,1
Toplam			149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların kurumda çalışma süresi ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla kurumda çalışma süresi olan yıllar 1-4 yıl arası çalışmaya sahip olan katılımcılardır. A tipi katılımcılar arasındaki oranı (%39,8)'lik bir paya sahip olup, A tipi özellik gösteren 37 katılımcı 1-4 yıl arasında kurumda çalışmaktadır. A tipi özellik gösteren en az katılımcının kurumda çalışma süresi ise 1 yıldan az olan katılımcılara aittir. 1 yıldan az A tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 13 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%14)'dür. 5-9 yıl arası kurumda çalışma süresi olan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 25'tür. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%26,8)'dir. 10 yıldan daha fazla kurumda çalışma süresi

olan A tipi özellik gösteren katılımcı sayısı 18'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%19,4)'tür.

Analiz sonuçları ile ilgili olarak 149 katılımcı B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla kurumda çalışma süresi olan yıllar 1-4 yıl arası çalışmaya sahip olan katılımcılardır. B tipi katılımcılar arasındaki oranı (%32,9)'luk bir paya sahip olup, B tipi özellik gösteren 49 katılımcı 1-4 yıl arasında kurumda çalışmaktadır. B tipi özellik gösteren en az katılımcının kurumda çalışma süresi ise 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri olan katılımcılara aittir. İki grupta bulunan B tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 30 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%20,1)'dir. 1 yıldan az kurumda çalışma süresi olan B tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 40'dır. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%26,9)'dur.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların kurumda çalışma süre en fazla olan katılımcı 1-4 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. En az kurumda çalışma süresi ise A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılarda 1 yıldan az çalışan iken B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılarda ise 5-9 yıl ile 10 yıl ve üzeri olan çalışanlardan olduğu görülmektedir.

6.6.2.2. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Toplam Çalışma Süresine Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile toplam çalışma süresine göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.3: Katılımcıların kişilik tipleri ile toplam çalışma süresine göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	F	%
A Tipi Kişilik	Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	6	6,5
		1-4 Yıl	32	34,4
		5-9 Yıl	35	37,6
		10 Yıl ve Daha Fazla	20	21,5
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	20	13,4
		1-4 Yıl	37	24,8
		5-9 Yıl	57	38,3

	10 Yıl ve Daha Fazla	35	23,5
Toplam		149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların toplam çalışma süresi ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla toplam çalışma süresi olan yıllar 5-9 yıl arası çalışmaya sahip olan katılımcılardır. A tipi katılımcılar arasındaki oranı (%37,6)'lık bir paya sahip olup, A tipi özellik gösteren 35 katılımcı 5-9 yıl arasında toplam çalışma süresine sahiplerdir. A tipi özellik gösteren en az katılımcının toplam çalışma süresi ise 1 yıldan az olan katılımcılara aittir. 1 yıldan az A tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 6 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%6,5)'tir. 1-4 yıl arası toplam çalışma süresi olan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 32'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%34,4)'tür. 10 yıldan daha fazla toplam çalışma süresi olan A tipi özellik gösteren katılımcı sayısı 20'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%21,5)'tir.

Analiz sonuçları ile ilgili olarak 149 katılımcı B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla toplam çalışma süresi olan yıllar 5-9 yıl arası çalışmaya sahip olan katılımcılardır. B tipi katılımcılar arasındaki oranı (%38,3)'lük bir paya sahip olup, B tipi özellik gösteren 57 katılımcı 5-9 yıl arasında toplam çalışma süresine sahip çalışanlardır. B tipi özellik gösteren en az katılımcının toplam çalışma süresi ise 1 yıldan az olan katılımcılara aittir. 1 yıldan az B tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 20 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%13,4)'tür. 1-4 yıl arası toplam çalışma süresi olan B tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 37'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%24,8)'dir. 10 yıldan fazla B tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 35 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%23,5)'tir.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların toplam çalışma süre en fazla olan katılımcı 5-9 yıl arası çalışanlardan oluşmaktadır. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların toplam çalışma sürelerinin en az toplam çalışma süresi 1 yıldan az olan çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Toplam çalışma süresi ile kişilik türleri arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

6.6.2.3. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Çalıştıkları Bölüme Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile çalıştıkları bölüme göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.4: Katılımcıların kişilik tipleri ile çalıştıkları bölüme göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	f	%
A Tipi Kişilik	Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm	Üretim	4	4,3
		Pazarlama	6	6,5
		Yönetim	8	8,6
		Muhasebe/Finans	14	15
		Diğer	61	65,6
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm	Üretim	10	6,7
		Pazarlama	5	3,3
		Yönetim	21	14,1
		Muhasebe/Finans	18	12,1
		Diğer	95	63,8
Toplam			149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların çalıştıkları bölüm ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla çalıştıkları bölüm olarak diğer(üretim, pazarlama, yönetim, muhasebe/finans dışındaki meslek grupları) seçeneğini seçen katılımcılardır. A tipi katılımcı arasındaki oranı (%65,6)'lık bir paya sahip olup, A tipi özellik gösteren 61 katılımcı diğer(üretim, pazarlama, yönetim, muhasebe/finans dışındaki meslek grupları) seçeneğini seçen katılımcılardır. A tipi özellik gösteren en az katılımcının çalıştıkları bölüm ise üretim bölümünde çalışan katılımcılara aittir. Üretim bölümünde çalışan A tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 4 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%4,3)'tür. Pazarlama bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 6'dır. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%6,5)'tir. Yönetim bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 8'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%8,6)'dır. Muhasebe/Finans bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 14'tür. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%15)'dir.

Analiz sonuçları ile ilgili olarak 149 katılımcı B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla çalıştıkları bölüm olarak diğer(üretim, pazarlama, yönetim,

muhasebe/finans dışındaki meslek grupları) seçeneğini seçen katılımcılardır. B tipi katılımcılar arasındaki oranı (%63,8)'lik bir paya sahip olup, B tipi özellik gösteren 95 katılımcı diğer(üretim, pazarlama, yönetim, muhasebe/finans dışındaki meslek grupları) seçeneğini seçen katılımcılardır. B tipi özellik gösteren en az katılımcının çalıştığı bölüm ise pazarlama bölümünde çalışan katılımcılara aittir. Pazarlama bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 5'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%3,3)'tür. Üretim bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 10'dur. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%6,7)'dir. Muhasebe/Finans bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 18'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%12,1)'dir. Yönetim bölümünde çalışan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 21'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%14,1)'dir.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların çalıştığı bölümlere göre en fazla olan katılımcı diğer(üretim, pazarlama, yönetim, muhasebe/finans dışındaki meslek grupları) seçeneğini seçen katılımcılardan oluşmaktadır. En az katılımcıların çalıştığı bölüm ise A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılarda üretim bölümünde çalışanlar iken B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılarda ise pazarlama bölümünde çalışan katılımcılardan oluştuğu görülmektedir.

6.6.2.4. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Unvanlarına Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile unvanlarına göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.5: Katılımcıların kişilik tipleri ile unvanlarına göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	f	%
A Tipi Kişilik	Katılımcıların Unvanları	İş gören	63	67,7
		Alt Kademe Yönetici	9	9,7
		Orta Kademe Yönetici	17	18,3
		Üst Kademe Yönetici	4	4,3
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Katılımcıların Unvanları	İş gören	94	63
		Alt Kademe Yönetici	18	12,1
		Orta Kademe Yönetici	29	19,5
		Üst Kademe Yönetici	8	5,4
Toplam			149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların unvanları ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla unvana sahip olan katılımcılar iş görenlerdir. A tipi katılımcılar arasındaki oranı (%67,7)'lik bir paya sahip olup, A tipi özellik gösteren 63 katılımcı iş gören olarak çalışmaktadır. A tipi özellik gösteren en az unvana sahip katılımcı üst kademe yöneticilere aittir. Üst kademe yöneticilerin sayısı 4 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%4,3)'tür. Alt kademe yönetici olan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 9'dur. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%9,7)'dir. Orta kademe yönetici olan A tipi özellik gösteren katılımcı sayısı 17'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%18,3)'tür.

Analiz sonuçları ile ilgili olarak 149 katılımcı B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en fazla unvana sahip olan katılımcılar iş görenlerdir. B tipi katılımcılar arasındaki oranı (%63)'lük bir paya sahip olup, B tipi özellik gösteren 94 katılımcı iş gören olarak çalışan katılımcılardır. B tipi özellik gösteren en az unvana sahip katılımcı üst kademe yöneticilere aittir. Üst kademe yönetici olarak B tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 8 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%5,4)'tür. Alt kademe yönetici olarak çalışan B tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 18'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%12,1)'dir. Orta kademe yönetici olarak çalışan B tipi özellik gösteren çalışan kişi sayısı 29 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%19,5)'tir.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların unvanlarına göre en fazla olan katılımcı iş gören olarak çalışanlardan oluşmaktadır. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların unvanlarına göre en az olan katılımcı olan üst kademe yönetici olarak çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların unvanları ile kişilik türleri arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

6.6.2.5. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile eğitim durumuna göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.6: Katılımcıların kişilik tipleri ile eğitim durumuna göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	f	%
A Tipi Kişilik	Katılımcıların Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0
		Lise	12	12,9
		Ön-lisans	8	8,6
		Lisans	64	68,8
		Yüksek Lisans	9	9,7
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Katılımcıların Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0
		Lise	8	5,4
		Ön-lisans	18	12,1
		Lisans	97	65,1
		Yüksek Lisans	26	17,4
Toplam			149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların eğitim durumları ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların eğitim durumlarına göre en fazla olan katılımcılar lisans mezunu olanlardır. A tipi katılımcılar arasındaki oranı (%68,8)'lik bir paya sahip olup, A tipi özellik gösteren 64 katılımcı lisans mezunudur. A tipi özellik gösteren en az eğitim durumuna sahip katılımcı ilköğretim mezunu olan katılımcılara aittir. A tipi kişilik özelliklerine sahip ilköğretim mezunu katılımcı bulunmamaktadır. Lise mezunu olan katılımcıların sayısı 12 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%12,9)'dur. Ön-lisans mezunu olan A tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 8'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%8,6)'dır. Yüksek lisans mezunu olan A tipi özellik gösteren katılımcı sayısı 9'dur. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%9,7)'dir.

Analiz sonuçları ile ilgili olarak 149 katılımcı B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların eğitim durumlarına göre en fazla olan katılımcılar lisans mezunu olanlardır. B tipi katılımcılar arasındaki oranı (%65,1)'lik bir paya sahip olup, B tipi özellik gösteren 97 katılımcı lisans mezunudur. B tipi özellik gösteren en az eğitim durumuna sahip katılımcı ilköğretim mezunu olan katılımcılara aittir. B tipi kişilik özelliklerine sahip ilköğretim mezunu katılımcı bulunmamaktadır. Lise mezunu olan katılımcıların sayısı 8 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%5,4)'tür. Ön-lisans mezunu olan B tipi özelliğe sahip katılımcı sayısı 18'dir. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%12,1)'dir. Yüksek lisans mezunu olan B tipi özellik gösteren katılımcı sayısı 26'dır. Toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%17,4)'tür.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların eğitim

durumlarına göre en fazla olan katılımcı lisans mezunu olan çalışanlardan oluşmaktadır. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların eğitim durumlarına göre ilköğretim mezunu katılımcı bulunmamaktadır. Katılımcıların eğitim durumları ile kişilik türleri arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

6.6.2.6. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Cinsiyet Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile cinsiyetine göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.7: Katılımcıların kişilik tipleri ile cinsiyet durumuna göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	f	%
A Tipi Kişilik	Katılımcıların Cinsiyet Durumu	Kadın	52	55,9
		Erkek	41	44,1
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Katılımcıların Cinsiyet Durumu	Kadın	80	53,7
		Erkek	69	46,3
Toplam			149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların cinsiyet durumu ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan kadınların erkeklerden fazla olduğu ortaya çıkmıştır. A tipi özelliklere sahip kadın çalışanların sayısı 52 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%55,9)'dur. A tipi özelliklere sahip erkek çalışanların sayısı 41 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%44,1)'dir. B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan kadınların erkeklerden fazla olduğu ortaya çıkmıştır. B tipi özelliklere sahip kadın çalışanların sayısı 80 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%53,7)'dir. B tipi özelliklere sahip erkek çalışanların sayısı 69 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%46,3)'tür. Katılımcıların cinsiyet durumları ile kişilik türleri arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

6.6.2.7. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile medeni durumuna göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.8: Katılımcıların kişilik tipleri ile medeni durumuna göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	F	%
A Tipi Kişilik	Katılımcıların Medeni Durumu	Bekar	44	47,3
		Evli	49	52,7
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Katılımcıların Medeni Durumu	Bekar	68	45,6
		Evli	81	54,4
Toplam			149	100

Demografik değişkenlerden katılımcıların medeni durumu ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan evli olanların bekâr olanlardan fazla olduğu ortaya çıkmıştır. A tipi özelliklere sahip evli çalışanların sayısı 49 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%52,7)'dir. A tipi özelliklere sahip bekar çalışanların sayısı 44 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%47,3)'tür. B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan evli olanların bekâr olanlardan fazla olduğu ortaya çıkmıştır. B tipi özelliklere sahip evli çalışanların sayısı 81 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%54,4)'tür. B tipi özelliklere sahip bekâr çalışanların sayısı 68 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%45,6)'dır. Katılımcıların medeni durumları ile kişilik türleri arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

6.6.2.8. Katılımcıların Kişilik Tipleri ile Bakmakla Yükümlü Kişi/Kişilerin Olması Durumuna Göre Dağılımı

Katılımcıların kişilik tipleri ile bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumuna göre dağılımına ilişkin tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 2.9: Katılımcıların kişilik tipleri ile bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumuna göre dağılımı

Kişilik Tipi	Değişken	Kategoriler	f	%
A Tipi Kişilik	Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Kişi/Kişilerin Olması	Var	36	38,7
		Yok	57	61,3
Toplam			93	100
B Tipi Kişilik	Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Kişi/Kişilerin Olması	Var	61	40,9
		Yok	88	59,1

Toplam	149	100
---------------	-----	-----

Demografik değişkenlerden katılımcıların bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu ile ilgili analiz sonuçları ile ilgili olarak 93 katılımcı A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olmama durumu, bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumdan fazla olduğu ortaya çıkmıştır. A tipi özelliklere sahip bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olmayan çalışanların sayısı 57 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%61,3)'tür. A tipi özelliklere sahip bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olan çalışanların sayısı 36 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%38,7)'dir. B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olmama durumu, bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumdan fazla olduğu ortaya çıkmıştır. B tipi özelliklere sahip bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olmayan çalışanların sayısı 88 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%59,1)'dir. A tipi özelliklere sahip bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olan çalışanların sayısı 61 olup, toplam katılımcılar içerisindeki oranı (%40,9)'dur. Katılımcıların bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu ile kişilik türleri arasındaki oranlar benzerlik göstermektedir.

A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların demografik dağılımı aşağıdaki tablo 2.10'da özetlenmiştir.

Tablo 2.10: A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların demografik dağılımı

A Tipi Kişilik				B Tipi Kişilik			
Değişken	Kategoriler	f	%	Değişken	Kategoriler	F	%
Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	13	14	Kurumda Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	40	26,9
	1-4 Yıl	37	39,8		1-4 Yıl	49	32,9
	5-9 Yıl	25	26,8		5-9 Yıl	30	20,1
	10 Yıl ve Daha Fazla	18	19,4		10 Yıl ve Daha Fazla	30	20,1
Toplam		93	100	Toplam		149	100
Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	6	6,5	Toplam Çalışma Süresi	1 Yıldan Az	20	13,4
	1-4 Yıl	32	34,4		1-4 Yıl	37	24,8
	5-9 Yıl	35	37,6		5-9 Yıl	57	38,3
	10 Yıl ve Daha Fazla	20	21,5		10 Yıl ve Daha Fazla	35	23,5
Toplam		93	100	Toplam		149	100
Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm	Üretim	4	4,3	Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm	Üretim	10	6,7
	Pazarlama	6	6,5		Pazarlama	5	3,3
	Yönetim	8	8,6		Yönetim	21	14,1
	Muhasebe/Finans	14	15		Muhasebe/Finans	18	12,1
	Diğer	61	65,6		Diğer	95	63,8

Toplam		93	100	Toplam		149	100
Katılımcıların Unvanları	İş gören	63	67,7	Katılımcıların Unvanları	İş gören	94	63
	Alt Kademe Yönetici	9	9,7		Alt Kademe Yönetici	18	12,1
	Orta Kademe Yönetici	17	18,3		Orta Kademe Yönetici	29	19,5
	Üst Kademe Yönetici	4	4,3		Üst Kademe Yönetici	8	5,4
Toplam		93	100	Toplam		149	100
Katılımcıların Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0	Katılımcıların Eğitim Durumu	İlköğretim	0	0
	Lise	12	12,9		Lise	8	5,4
	Ön-lisans	8	8,6		Ön-lisans	18	12,1
	Lisans	64	68,8		Lisans	97	65,1
	Yüksek Lisans	9	9,7		Yüksek Lisans	26	17,4
Toplam		93	100	Toplam		149	100
Katılımcıların Cinsiyet Durumu	Kadın	52	55,9	Katılımcıların Cinsiyet Durumu	Kadın	80	53,7
	Erkek	41	44,1		Erkek	69	46,3
Toplam		93	100	Toplam		149	100
Katılımcıların Medeni Durumu	Bekâr	44	47,3	Katılımcıların Medeni Durumu	Bekâr	68	45,6
	Evli	49	52,7		Evli	81	54,4
Toplam		93	100	Toplam		149	100
Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Kişi/Kişilerin Olması	Var	36	38,7	Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Kişi/Kişilerin Olması	Var	61	40,9
	Yok	57	61,3		Yok	88	59,1
Toplam		93	100	Toplam		149	100

6.6.3.Güvenirlilik Analizi

Anketin güvenirliliğini test etmek için yapılan güvenirlilik analizinde Cronbach's Alpha yönetimi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarının değişkenlerin güvenilir olabilmesi Alpha değerinin (0,70) olması gerekmektedir. Anketin güvenirlilik analizi tablo 2.11 verilmiştir.

Tablo 2.11: Araştırma değişkenlerine ait güvenirlilik analizleri

Değişkenler	Cronbach's Alpha Değeri	İfade Sayısı
Kişilik Ölçeği	0,840	7
İş Stresi	0,768	10
İşe Yabancılaşma	0,789	6

Değişkenler için güvenilirliğe bakıldığında, kişilik ölçeği (α) değeri (0,840), iş stresi (α) değeri (0,768), işe yabancılaşma (α) değeri 0,789'dir. Değişkenlerin Cronbach's Alpha (α)

değeri (0,70)'den büyük olduğu bulunmuştur. Bu durumda anketlerin sonuçlarının güvenilirlik sağladığı görülmüştür.

6.6.4. Araştırma Ölçeklerinin Genel Dağılımı

Tablo 2.12'de araştırma değişkenlerinin genel ortalamaları gösterilmiştir.

Tablo 2.12: Araştırma değişkenlerinin genel ortalamaları

Değişkenler	M	N	SS
Kişilik Ölçeği	4,938	242	1,664
İş Stresi	3,371	242	,762
İşe Yabancılaşma	3,058	242	1,024

Analiz sonuçlarına göre kişilik ölçeği ortalama değeri (4,938) iken standart sapması (1,664)'tür. İş stresinin ortalama değeri (3,371) iken standart sapması (0,762)'dir. İşe yabancılaşma ortalama değeri ise (3,058) iken standart sapması (1,024)'tür.

Araştırma değişkenlerinde bulunan soruların genel ortalamaları aşağıda verilmiştir.

Tablo 2.13: Kişilik ölçeği göre soruların genel ortalamaları

İfadeler	M	N	SS	İfadeler
1.Randevular konusunda titiz değilim.	5,971	242	2,045	1.Asla geç kalmam.
2.Rekabetçi değilim.	5,136	242	2,356	2.Çok rekabetçiyim.
3.Baskı altında bile kendimi asla acele içinde hissetmem.	5,136	242	2,356	3.Kendimi her zaman acele içinde hissederim.
4.Bir zaman zarfında her şeyi ele alırım.	4,425	242	2,431	4.Bir kerede birçok şeyi yapmayı denerim daha sonra ne yapacağımı düşünürüm.
5.Bir şeyi yavaşça yaparım	5,124	242	2,367	5.Bir şeyi hızlı yaparım.
6.Duygularımı ifade ederim.	5,124	242	2,367	6.Duygularımı saklarım.
7.Birçok ilgim vardır.	3,648	242	2,364	7.İş dışında çok az ilgim vardır.

Kişilik ölçeği 8 dereceli likert ölçeği ile oluşturulmuş, 7 tane karşıt sorudan meydana gelmiştir. Puanlama sistemine göre ölçeğin orta noktası 4'tür. Orta noktanın üzerinde olan değerlerin olduğu ifadeler 1.ifade, 2.ifade, 3.ifade, 4.ifade, 5.ifade, 6.ifadelerdir. Bunların dışında 7.ifade ortalamanın altında kalmaktadır. Genel olarak ifadelerin ortalamalarına

bakıldığında en yüksek (5,971), en düşük (3,648) olduğu görülmektedir.

İş stresi ve işe yabancılaşma anketleri 5’li likert yöntemiyle oluşturulmuştur. Toplanan verilerden iş stresi ve işe yabancılaşma değişkenlerinin değerlendirilmesi ”Kesinlikle katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle katılıyorum (5)” şeklindeki derecelendirme ölçeği sayısal hale gelmiştir. Ölçek genişliğinin derecelendirme sayısına bölünerek ölçeğin değerlendirme puan aralığı bulunmuştur.

$$\text{Genişlik/Derecelendirme} = (5-1)/5 = 0.80$$

Buna göre ölçeklerin puan aralığı 0.80'dir. Likert tipi (5 dereceli) ölçeklerin ortalamalarının karşılaştırılması için puan aralıkları: “Kesinlikle Katılmıyorum 1.00 – 1.80, Katılmıyorum 1.81 – 2.60, Kararsızım 2.61 – 3.40, Katılıyorum 3.41 – 4.20, Kesinlikle Katılıyorum 4.21 – 5.00” şeklindedir.” Katılıyorum” seçeneğinin belirlenen puan aralıklarına göre alt sınırı 3.41 olarak belirlenmiştir.

Tablo 2.14: İş stresine göre soruların genel ortalamaları

İfadeler	M	n	SS
1.Şu anki iş yüküm beni hiç zorlamıyor.	4,053	242	1,082
2.Günlük mesaimin sonuna kadar yapmam gereken işlerin hiçbirini bitiremem.	2,851	242	1,506
3.Bazı iş arkadaşlarımla veya astlarımla çalışmakta hiçbir zaman güçlük çekmem.	3,809	242	1,118
4.İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim.	3,388	242	1,350
5.İşim çok monotondur.	2,991	242	1,348
6.İşimin gereklerini yerine getirmek için kendime aşırı yüklenirim.	4,070	242	1,081
7.İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.	2,859	242	1,484
8.İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum.	2,855	242	1,491
9.Hem mükemmel bir çalışan, hem mükemmel bir eş, hem de iyi bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir.	3,450	242	1,477
10.İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden uyuyamam.	3,388	242	1,350

Tablo 2.14’e göre katılımcıların iş stresi değişkeninde katılımcılar “Katılıyorum (3.41-4.20)” seçeneği ve “Kararsızım (2.61-3.40)” seçeneği aralığında yanıtlar verdiği

görülmüştür. Çalışanların iş stresi değişkeninde ortalama olarak “ Katılıyorum” sonucunu veren soruların “Soru 1: Şu anki iş yüküm beni hiç zorlamıyor.” ifadesinde yanıtların ortalaması 4,053, “Soru 3: Bazı iş arkadaşarımla veya astarımla çalışmakta hiçbir zaman güçlük çekmem.” ifadesinde yanıtların ortalaması 3,809, “Soru 6: İşimin gereklerini yerine getirmek için kendime aşırı yüklenirim.” ifadesinde yanıtların ortalaması 4,070, “Soru 9: Hem mükemmel bir çalışan, hem mükemmel bir eş, hem de iyi bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir.” ifadesinde yanıtların ortalaması 3,450’dir. Bu ifadelerin (soru 1,soru 3, soru 6, soru 9) ortalama ‘Katılıyorum’ aralığında cevap veren katılımcıların iş stresinin işyeri ile ilgili olmadığını göstermektedir. Katılımcıların daha çok uyumlu, çalışmaktan ve başarılı olmaya istekli bireyler olduklarını gösterir. Çalışanların iş stresi değişkeninde ortalama olarak “ Kararsızım” sonucunu veren soruların ve ortalamaları: “Soru 2: Günlük mesaimin sonuna kadar yapmam gereken işlerin hiçbirini bitiremem.” ifadesinde yanıtların ortalaması 2,851, “Soru 4: İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim.” ifadesinde yanıtların ortalaması 3,388, “Soru 5: İşim çok monotondur.” ifadesinde yanıtların ortalaması 2,991, “Soru 7: İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.” ifadesinde yanıtların ortalaması 2,859, “Soru 8: İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum.” ifadesinde yanıtların ortalaması 2,855, “Soru 10: İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden uyuyamam.” ifadesinde yanıtların ortalaması 3,388’dir. Bu ifadelerin (soru 2,soru 4, soru 5, soru 7, soru 8, soru 10) ortalama ‘Kararsızım’ aralığında cevap veren katılımcıların iş stresi ile ilgili olarak sorumluluk alma, baskı ve strese karşı tutumlarında bireylerin tutarlı olmadığı söylenebilir. İş stresi yaşama oranlarının fazla olduğu söylenebilir.

Tablo 2.15: İşe yabancılaşmaya göre soruların genel ortalamaları

İfadeler	M	N	SS
1.Yaptığım iş kendimden çok başkalarının amaçlarına hizmet etmektedir.	2,855	242	1,491
2.İşteyken benliğimden uzaklaşmış gibi hissediyorum.	3,442	242	1,476
3.Yaptığım işte kendime dair bir şey bulmakta zorlanıyorum.	2,876	242	1,480
4.Kendimi sadece iş yaşamı dışında kendim olarak görmekteyim.	3,450	242	1,474
5.Ne kadar çok çalışsam da hedeflerime ulaşamayacağımı düşünüyorum.	2,867	242	1,413
6.Çalışmama imkânım olsa çalışmam.	2,859	242	1,473

Tablo 2.15'e göre katılımcıların işe yabancılaşma değişkeninde katılımcılar "Katılıyorum (3.41-4.20)" seçeneği ve "Kararsızım (2.61-3.40)" seçeneği aralığında yanıtlar verdiği görülmüştür. Çalışanların iş stresi değişkeninde ortalama olarak "Katılıyorum" sonucunu veren soruların "Soru 2: İşteyken benliğimden uzaklaşmış gibi hissediyorum." ifadesinde yanıtların ortalaması 3,442, "Soru 4: Kendimi sadece iş yaşamı dışında kendim olarak görmekteyim." ifadesinde yanıtların ortalaması 3,450'dir. Bu ifadelerin (soru 2, soru 4) ortalama "Katılıyorum" aralığında cevap veren katılımcıların işe yabancılaşma durumunun bireylerde fazla olduğu sonucuna varılabilir. Çalışanların işe yabancılaşma değişkeninde ortalama olarak "Kararsızım" sonucunu veren soruların ve ortalamaları: "Soru 1: Yaptığım iş kendimden çok başkalarının amaçlarına hizmet etmektedir." ifadesinde yanıtların ortalaması 2,855, "Soru 3: Yaptığım işte kendime dair bir şey bulmakta zorlanıyorum." ifadesinde yanıtların ortalaması 2,876, "Soru 5: Ne kadar çok çalışsam da hedeflerime ulaşamayacağımı düşünüyorum." ifadesinde yanıtların ortalaması 2,867, "Soru 6: Çalışmama imkânım olsa çalışmam." ifadesinde yanıtların ortalaması 2,859'dur. Bu ifadelerin (soru 1,soru 3, soru 5, soru 6) ortalama "Kararsızım" aralığında cevap veren katılımcıların işe yabancılaşma ile ilgili olarak gelecek kaygısı, sorumluluk ve işe kendini adapte etme konusunda netlik olmadığı söylenebilir. İşe yabancılaşma oranlarının 3.000'den düşük olması yabancılaşma oranını azaltabilir.

6.6.4.1. A ve B Kişilik Tiplerine Göre İş Stresi Ölçeğinin Dağılımı

A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma ölçeklerinin dağılımı aşağıdaki gibi analiz edilmiştir. Katılımcıların A ve B tipi olarak pozitif ve negatif yönlü olarak analizde gösterilmiştir. Yönler likert ölçeğinin alt sınırı olan 3.41 göre belirlenmiştir. Araştırmada 3.41'in altında kalan kişilik tipi negatif (-) yönlü, 3.41'in üzerinde kalan kişilik tipi ise pozitif (+) yönlü olarak gösterilmiştir. İş stresi ölçeğinin dağılımı tablo 2.16'da gösterilmiştir.

Tablo 2.16: A ve B kişilik tiplerine göre iş stresi ölçeğinin dağılımı

İş Stresi Ölçeği Soru No.	Kişilik Tipleri	Yön	M	N	SS
Soru 1	A Tipi	(+)	4,096	93	1,000
	B Tipi	(+)	4,026	149	1,132
Soru 2	A Tipi	(-)	2,967	93	1,591

	B Tipi	(-)	2,778	149	1,451
Soru 3	A Tipi	(+)	3,924	93	1,045
	B Tipi	(+)	3,738	149	1,158
Soru 4	A Tipi	(+)	3,451	93	1,418
	B Tipi	(+)	3,349	149	1,309
Soru 5	A Tipi	(+)	3,021	93	1,375
	B Tipi	(+)	2,973	149	1,335
Soru 6	A Tipi	(+)	4,118	93	,998
	B Tipi	(+)	4,040	149	1,132
Soru 7	A Tipi	(-)	2,957	93	1,559
	B Tipi	(-)	2,798	149	1,437
Soru 8	A Tipi	(-)	2,967	93	1,563
	B Tipi	(-)	2,785	149	1,445
Soru 9	A Tipi	(+)	3,591	93	1,431
	B Tipi	(+)	3,362	149	1,503
Soru 10	A Tipi	(+)	3,451	93	1,418
	B Tipi	(+)	3,349	149	1,309

A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların iş stresi ölçeğinde bulunan ifadelerden “2.soru: Günlük mesaimin sonuna kadar yapmam gereken işlerin hiçbirini bitiremem.”, “7.soru: İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.” ve ”8.soru: İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum.” ifadeleri negatif yönlüdür. İfadelerin arasında en olumsuz ifadenin ortalaması 2,957 olarak “7.soru: İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.” ifadesidir. Araştırmada kalan ifadelerin tamamı pozitif yönlüdür. A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların iş stresi ölçeğinde en yüksek pozitif değeri olan ifade ortalaması 4,040 olarak “6.soru: İşimin gereklerini yerine getirmek için kendime aşırı yüklenirim.” ifadesidir.

B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların iş stresi ölçeğinde bulunan ifadelerden “2.soru: Günlük mesaimin sonuna kadar yapmam gereken işlerin hiçbirini bitiremem.”, “7.soru: İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.” ve ”8.soru: İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum.” ifadeleri negatif yönlüdür. İfadelerin arasında en olumsuz ifadenin ortalaması 2,778 olarak

“2.soru: Günlük mesaimin sonuna kadar yapmam gereken işlerin hiçbirini bitiremem.” ifadesidir. Araştırmada kalan ifadelerin tamamı pozitif yönlüdür. B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların iş stresi ölçeğinde en yüksek pozitif değeri olan ifade ortalaması 4,026 olarak “6.soru: İşimin gereklerini yerine getirmek için kendime aşırı yüklenirim.” ifadesidir.

A ve B tipi kişilik özelliklerindeki ifadelerin puan değerleri genel olarak ortalamanın üstündedir. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en yüksek pozitif değer gösteren ifadesi aynıdır. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların ifadelerdeki en düşük negatif değeri “7.soru” ifadesiyken B tipi özellik gösteren katılımcıların en düşük negatif değeri olan ifade ise “2.soru” ifadesidir. İfade değerlerinin çoğu ortalamanın üstünde olduğu için analiz sonuçlarında olumlu yönde eğilim olduğu sonucuna varılmıştır.

6.6.4.2. A ve B Kişilik Tiplerine Göre İşe Yabancılaşma Ölçeğinin Dağılımı

İşe yabancılaşma ölçeğinin dağılımı tablo 2.17’de gösterilmiştir.

Tablo 2.17: A ve B kişilik tiplerine göre işe yabancılaşma ölçeğinin dağılımı

İşe Yabancılaşma Ölçeği Soru No.	Kişilik Tipleri	Yön	M	N	SS
Soru 1	A Tipi	(-)	2,967	93	1,563
	B Tipi	(-)	2,785	149	1,445
Soru 2	A Tipi	(+)	3,591	93	1,431
	B Tipi	(+)	3,349	149	1,501
Soru 3	A Tipi	(-)	2,989	93	1,549
	B Tipi	(-)	2,805	149	1,436
Soru 4	A Tipi	(+)	3,591	93	1,431
	B Tipi	(+)	3,362	149	1,498
Soru 5	A Tipi	(-)	2,935	93	1,412
	B Tipi	(-)	2,825	149	1,417
Soru 6	A Tipi	(-)	2,935	93	1,545
	B Tipi	(-)	2,812	149	1,430

A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğinde bulunan ifadelerden “1.soru: Yaptığım iş kendimden çok başkalarının amaçlarına hizmet

etmektedir.”, “3.soru: Yaptığım işte kendime dair bir şey bulmakta zorlanıyorum.”, “5.soru: Ne kadar çok çalışsam da hedeflerime ulaşamayacağımı düşünüyorum.” ve “6.soru: Çalışmama imkânım olsa çalışmam.” ifadeleri negatif yönlüdür. İfadelerin arasında en olumsuz ifadelerin ortalaması 2,935 olarak “5.soru: Ne kadar çok çalışsam da hedeflerime ulaşamayacağımı düşünüyorum.” ve “6.soru: Çalışmama imkânım olsa çalışmam.” ifadesidir. Araştırmada kalan ifadeler pozitif yönlüdür. A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğinde en yüksek pozitif değeri olan ifadelerin ortalaması 3,591 olarak “2.soru: İşteyken benliğimden uzaklaşmış gibi hissediyorum.” ve “4.soru: Kendimi sadece iş yaşamı dışında kendim olarak görmekteyim.” ifadesidir.

B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğinde bulunan ifadelerden “1.soru: Yaptığım iş kendimden çok başkalarının amaçlarına hizmet etmektedir.”, “3.soru: Yaptığım işte kendime dair bir şey bulmakta zorlanıyorum.”, “5.soru: Ne kadar çok çalışsam da hedeflerime ulaşamayacağımı düşünüyorum.” ve “6.soru: Çalışmama imkânım olsa çalışmam.” ifadeleri negatif yönlüdür. İfadelerin arasında en olumsuz ifadenin ortalaması 2,785 olarak “1.soru: Yaptığım iş kendimden çok başkalarının amaçlarına hizmet etmektedir.” ifadesidir. Araştırmada kalan ifadeler pozitif yönlüdür. B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğinde en yüksek pozitif değeri olan ifadenin ortalaması 3,362 olarak “4.soru: Kendimi sadece iş yaşamı dışında kendim olarak görmekteyim.” ifadesidir.

A ve B tipi kişilik özelliklerindeki ifadelerin puan değerleri genel olarak ortalamanın altındadır. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en yüksek pozitif değer gösteren ifadesi benzerdir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların ifadelerdeki en düşük negatif değeri “5.soru, 6.soru” ifadesiyken B tipi özellik gösteren katılımcıların en düşük negatif değeri olan ifade ise “1.soru” ifadesidir. İfade değerleri genel olarak ortalamanın altında olduğu için analiz sonuçları negatif yönde eğilim göstermektedir.

6.6.5. Korelasyon Testi

Araştırmaya göre değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için “korelasyon testi” yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Analiz sonuçları tablo 2.18’de gösterilmiştir.

Tablo 2.18: A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki korelasyon analizi tablosu

Kişilik Tipleri	Değişkenler		İş Stresi	İşe Yabancılaşma
A Tipi Kişilik	İş Stresi	r	1	,863**
		p		,000
		n	93	93
	İşe Yabancılaşma	r	,863**	1
		p	,000	
		n	93	93
B Tipi Kişilik	İş Stresi	r	1	,842**
		p		,000
		n	149	149
	İşe Yabancılaşma	r	,842**	1
		p	,000	
		n	149	149

* p < .05, ** p < .01

A tipi kişilik özelliklerine göre analiz sonuçlarına bakıldığında iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki korelasyon değeri ($,863^{**}$), significant (2-tailed) değeri ise (0,000) yani (0,05)'ten küçük olduğu için A tipi kişilik özellikleri bakımından ikisi arasında anlamlı ilişki vardır. B tipi kişilik özelliklerine göre analiz sonuçlarına bakıldığında iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki korelasyon değeri ($,842^{**}$), significant (2-tailed) değeri ise (0,000) yani (0,05)'ten küçük olduğu için B tipi kişilik özellikleri bakımından ikisi arasında anlamlı ilişki vardır.

Tablo 2.18'da gördüğü gibi, A ve B tipi kişilik özellikleri bakımından iş stresi ile işe yabancılaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır. A tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü ($0,863^{**}$) iken, B tipi kişilik özelliklerine göre korelasyon değeri kişilik ölçeği ile iş stresi arasında pozitif yönlü ($0,170^{**}$) ve A tipi özelliklere göre korelasyon değeri daha düşüktür.

6.6.6. T- Testi

6.6.6.1. Katılımcıların Kişilik Özelliklerine Göre T-Testi

Katılımcıların kişilik özelliklerine göre A tipi kişilik ve B tipi kişilik ortalamaları tablo 2.19'da gösterilmiştir.

Tablo 2.19: Katılımcıların kişilik özellikleri ortalaması

Değişkenler	Kişilik Tipleri	N	M	Standart Sapma
İş Stresi	A Tipi	93	3,454	,800
	B Tipi	149	3,320	,735
İşe Yabancılaşma	A Tipi	93	3,168	1,112
	B Tipi	149	2,989	,962

Araştırma sonuçlarına göre tüm katılımcıların A ve B tipi kişilik özellikleri göre iş stresi ve işe yabancılaşması ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ve Levene's testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre iş stresi için, Levene's testinde significant değeri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiş. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri arasında iş stresi bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. İşe yabancılaşma için Levene's testinde significant değeri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiş. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 değeri kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri arasında işe yabancılaşma bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. Levene's testi sonucunda A ve B tipi kişilik özellikleri göre katılımcılar arasında herhangi bir değişken ile ilgili fark olmadığı görülmüştür.

6.6.6.2. Katılımcıların Kişilik Tiplerine Göre Cinsiyet Durumu T-Testi

Katılımcıların kişilik tiplerine göre cinsiyet değişkenine göre ortalamaları tablo 2.20'de gösterilmiştir.

Tablo 2.20: Değişkenlere göre cinsiyet ortalaması

Kişilik Tipi	Değişkenler	Cinsiyet	N	M	Standart Sapma
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Kadın	52	3,271	,824
		Erkek	41	3,687	,712
	İşe Yabancılaşma	Kadın	52	2,965	1,113
		Erkek	41	3,426	1,070
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Kadın	80	3,247	,692
		Erkek	69	3,404	,778
	İşe Yabancılaşma	Kadın	80	2,897	,932
		Erkek	69	3,096	,990

Tüm A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların cinsiyet durumuna göre iş stresi ve işe yabancılaşması ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ve Levene's testi yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi için, Levene's testine baktığımızda significant değerleri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre iş stresinin katılımcıların cinsiyet durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre işe yabancılaşma için, Levene's testine baktığımızda significant değeri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre işe yabancılaşmanın katılımcıların cinsiyet durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. Levene's testi sonucunda katılımcıların cinsiyet durumuna göre katılımcılar arasında herhangi bir değişken ile ilgili fark olmadığı görülmüştür.

6.6.6.3. Katılımcıların Medeni Durumu T-Testi

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre ortalamaları tablo 2.21'de gösterilmiştir

Tablo 2.21: Değişkenlere göre medeni durumu ortalaması

Kişilik Tipi	Değişkenler	Medeni Durum	N	M	Standart Sapma
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Bekâr	44	3,277	,826
		Evli	49	3,614	,749
	İşe Yabancılaşma	Bekâr	44	2,875	1,096
		Evli	49	3,432	1,071
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Bekâr	68	3,279	,737
		Evli	81	3,354	,736
	İşe Yabancılaşma	Bekâr	68	2,957	,939
		Evli	81	3,015	,984

Tüm A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların medeni durumuna göre iş stresi ve işe yabancılaşması ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ve Levene's testi yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi için, Levene's testine baktığımızda significant değerleri

(0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre iş stresinin katılımcıların medeni durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre işe yabancılaşma için, Levene's testine baktığımızda significant değeri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre işe yabancılaşmanın katılımcıların medeni durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. Levene's testi sonucunda katılımcıların medeni durumuna göre katılımcılar arasında herhangi bir değişken ile ilgili fark olmadığı görülmüştür.

6.6.6.4. Katılımcıların Bakmakla Yükümlü Olduğu Kişinin Olması Durumu T-Testi

Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması değişkenine göre ortalamaları tablo 2.22'de gösterilmiştir.

Tablo 2.22: Değişkenlere göre bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu ortalaması

Kişilik Tipi	Değişkenler	Bakmakla Yükümlü Kişi/Kişiler Olması Durum	N	M	Standart Sapma
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Var	36	3,644	,718
		Yok	57	3,335	,832
	İşe Yabancılaşma	Var	36	3,444	1,088
		Yok	57	2,994	1,102
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Var	61	3,398	,692
		Yok	88	3,265	,762
	İşe Yabancılaşma	Var	61	3,034	,945
		Yok	88	2,958	,977

Tüm A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması durumuna göre iş stresi ve işe yabancılaşması ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ve levene's testi yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi için, Levene's testine baktığımızda significant değerleri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre iş stresinin katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması

durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre işe yabancılaşma için, Levene's testine baktığımızda significant değeri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H0 kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre işe yabancılaşmanın katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir.

Levene's testi sonucunda katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması durumuna göre katılımcılar arasında herhangi bir değişken ile ilgili fark olmadığı görülmüştür.

6.6.6.4. Katılımcıların Eğitim Durumu T-Testi

Katılımcıların eğitim durumu ile ilgili “ilköğretim, lise, ön lisans, lisans, yüksek lisans” değişkenleri bulunmaktadır. Yapılacak olan Anova testinde istenilen fark örneklem sayısı az olması dikkate alınarak uygun test araştırılmıştır. Araştırmanın bütünlüğünü korumak için gruplar “lisans öncesi” ve “lisans ve lisans sonrası” olarak ikiye ayrılarak T-testi uygulanmıştır. Katılımcıların eğitim değişkenine göre ortalamaları tablo 2.23'te gösterilmiştir.

Tablo 2.23: Değişkenlere göre eğitim durumu ortalaması

Kişilik Tipi	Değişkenler	Eğitim Durum	N	M	Standart Sapma
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Lisans Öncesi	20	3,425	,723
		Lisans ve Lisans Sonrası	73	3,463	,824
	İşe Yabancılaşma	Lisans Öncesi	20	3,150	1,134
		Lisans ve Lisans Sonrası	73	3,173	1,114
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Lisans Öncesi	26	3,415	,708
		Lisans ve Lisans Sonrası	123	3,300	,742
	İşe Yabancılaşma	Lisans Öncesi	26	3,057	,957
		Lisans ve Lisans Sonrası	123	2,975	,965

Tüm A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların eğitim durumuna göre iş stresi ve

iş yabancılaşması ile ilgili görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını görmek amacıyla tek yönlü varyans analizi ve Levene's testi yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi için, Levene's testine baktığımızda significant değerleri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H₀ kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre iş stresinin katılımcıların eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir. A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş yabancılaşma için, Levene's testine baktığımızda significant değeri (0,05)'ten büyük olduğu kabul edilmiştir. Bu durumda varyansları birbirine eşit olduğundan H₀ kabul edilmektedir. A tipi ve B tipi kişilik özellikleri göre iş yabancılaşmanın katılımcıların eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak fark olduğu reddedilmiştir.

Levene's testi sonucunda katılımcıların eğitim durumuna göre katılımcılar arasında herhangi bir değişken ile ilgili fark olmadığı görülmüştür.

A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların T-Testi sonuçları aşağıdaki tablo 2.24’de özetlenmiştir.

Tablo 2.24: A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların T-Testi sonuçları

A Tipi Kişilik					B Tipi Kişilik				
Değişken	Kişilik Tipi	N	M	SS	Değişken	Kişilik Tipi	N	M	SS
İş Stresi	A Tipi	93	3,454	,800	İş Stresi	B Tipi	149	3,320	,735
İşe Yabancılaşma	A Tipi	93	3,168	1,112	İşe Yabancılaşma	B Tipi	149	2,989	,962
Değişken	Cinsiyet	N	M	SS	Değişken	Cinsiyet	N	M	SS
İş Stresi	Kadın	52	3,271	,824	İş Stresi	Kadın	80	3,247	,692
	Erkek	41	3,687	,712		Erkek	69	3,404	,778
İşe Yabancılaşma	Kadın	52	2,965	1,113	İşe Yabancılaşma	Kadın	80	2,897	,932
	Erkek	41	3,426	1,070		Erkek	69	3,096	,990
Değişken	Medeni Durum	N	M	SS	Değişken	Medeni Durum	N	M	SS
İş Stresi	Bekâr	44	3,277	,826	İş Stresi	Bekâr	68	3,279	,737
	Evli	49	3,614	,749		Evli	81	3,354	,736
İşe Yabancılaşma	Bekâr	44	2,875	1,096	İşe Yabancılaşma	Bekâr	68	2,957	,939
	Evli	49	3,432	1,071		Evli	81	3,015	,984
Değişken	Bakma Durum	N	M	SS	Değişken	Bakma Durum	N	M	SS
İş Stresi	Var	36	3,644	,718	İş Stresi	Var	61	3,398	,692
	Yok	57	3,335	,832		Yok	88	3,265	,762
İşe Yabancılaşma	Var	36	3,444	1,088	İşe Yabancılaşma	Var	61	3,034	,945
	Yok	57	2,994	1,102		Yok	88	2,958	,977
Değişken	Eğitim Durum	N	M	SS	Değişken	Eğitim Durum	N	M	SS
İş Stresi	Lisans Öncesi	20	3,425	,723	İş Stresi	Lisans Öncesi	26	3,415	,708
	Lisans ve Lisans Sonrası	73	3,463	,824		Lisans ve Lisans Sonrası	123	3,300	,742
İşe Yabancılaşma	Lisans Öncesi	20	3,150	1,134	İşe Yabancılaşma	Lisans Öncesi	26	3,057	,957
	Lisans ve Lisans Sonrası	73	3,173	1,114		Lisans ve Lisans Sonrası	123	2,975	,965

6.6.7. Anova Testi

Aşağıdaki analizlerde ANOVA testi uygulanmıştır. Bu testte kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi, çalışılan bölüm, unvan ve eğitim durumu analiz edilmiştir.

6.6.7.1. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresi Tek Yönlü ANOVA

Değişkenler ile A ve B tipi kişilik özelliklerine göre katılımcıların kurumda çalışma süresi arasında fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi-ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 2.25’de gösterilmiştir.

Tablo 2.25: Katılımcıların kurumda çalışma süresi Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu

Kişilik Tipi	Değişkenler	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)	
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	5,708	3	1,903	3,179	,028
		Grup İçi	53,262	89	,598		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	9,212	3	3,071	2,609	,056
		Grup İçi	104,736	89	1,177		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	2,084	3	,695	1,293	,279
		Grup İçi	77,935	145	,537		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	3,789	3	1,263	1,376	,252
		Grup İçi	133,090	145	,918		
		Toplam	136,880	148			

İş stresi için 'Anova Testi' sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,028) yani (0,05)'ten küçük olduğu görülmüştür. Böylece ortalamaları eşit varsayılan H0 hipotezi kabul edilmemiştir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi ile kurumda çalışma süresi bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Farkı analiz etmek için varyanslar eşit olduğundan "Tukey" testi uygulanmıştır ve sonucu Tablo 2.26’de gösterilmiştir. İş stresi

İçin B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,279) yani (0,05)'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İş stresi ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma için "Anova Testi" sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,056) yani (0,05)'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,252) yani (0,05)'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

Tablo 2.26: İş stresi bakımından A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların kurumda çalışma süresi üzerine Tukey test sonucu

	1. Grup	2. Grup	Ortalama Farkı(1. Grup-2. Grup)	Standart Hata Farkı	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt	Üst
İş Stresi	1 Yıldan az	1-4 Yıl	,419	,249	,340	-,233	1,072
		5 - 9 Yıl	,725*	,253	,037	,033	1,417
		10 Yıl ve daha fazla	,112	,264	,974	-,580	,804
	1 - 4 Yıl	1 Yıldan az	-,419	,249	,340	-1,072	,233
		5 - 9 Yıl	,306	,222	,516	-,275	,888
		10 Yıl ve daha fazla	-,307	,200	,422	-,831	,217
	5 - 9 Yıl	1 Yıldan az	-,725*	,253	,037	-1,417	-,033
		1-4 Yıl	-,306	,222	,516	-,888	,275
		10 Yıl ve daha fazla	-,613	,239	,057	-1,239	,012
	10 Yıl ve daha fazla	1 Yıldan az	-,112	,264	,974	-,804	,580
		1-4 Yıl	,307	,200	,422	-,217	,831
		5 - 9 Yıl	,613	,239	,057	-,012	1,239

Tablo 2.26'da görüldüğü üzere A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi değişkeni için kurumda çalışma süresi "1 yıldan az" ile "5-9 yıl" olan katılımcıların significant değeri (0.05)'ten küçüktür. Sonuç olarak, iş stresinin kurumda çalışma süresi "1 yıldan az" ile "5-9 yıl" olan A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların arasında anlamlı bir fark olduğu kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi ile kurumda çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

6.6.7.2. Katılımcıların Toplam Çalışma Süresi Tek Yönlü ANOVA

Değişkenler ile A ve B tipi kişilik özelliklerine göre katılımcıların toplam çalışma süresi arasında fark olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi-ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 2.27’de gösterilmiştir

Tablo 2.27: Katılımcıların toplam çalışma süresi Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu

Kişilik Tipi	Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	6,374	3	2,125	3,595	,017
		Grup İçi	52,596	89	,591		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	10,308	3	3,436	2,950	,037
		Grup İçi	103,641	89	1,165		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	2,853	3	,951	1,787	,152
		Grup İçi	77,166	145	,532		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	3,173	3	1,058	1,147	,332
		Grup İçi	133,707	145	,922		
		Toplam	136,880	148			

İş stresi için 'Anova Testi' sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,017) yani (0,05)'ten küçük olduğu görülmüştür. Böylece ortalamaları eşit varsayılan H0 hipotezi kabul edilmemiştir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi ile katılımcıların toplam çalışma süresi bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Farkı analiz etmek için varyanslar

eşit olduğundan “Tukey” testi uygulanmıştır ve sonucu Tablo 2.28’de gösterilmiştir. İş stresi için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,152) yani (0,05) ’ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İş stresi ile katılımcıların toplam çalışma süresi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma için “Anova Testi” sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,037) yani (0,05) ’ten küçük olduğu görülmüştür. Böylece ortalamaları eşit varsayılan H0 hipotezi kabul edilmemiştir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ile katılımcıların toplam çalışma süresi bakımından istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır. Farkı analiz etmek için “Tukey” testi uygulanmıştır ve sonucu Tablo 2.29’da gösterilmiştir. İşe yabancılaşma için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,332) yani (0,05)’ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma ile katılımcıların toplam çalışma süresi arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

Tablo 2.28: İş stresi bakımından A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların toplam çalışma süresi üzerine Tukey test sonucu

	1. Grup	2. Grup	Ortalama Farkı(1. Grup-2. Grup)	Standart Hata Farkı	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt	Üst
İş Stresi	1 Yılden az	1-4 Yıl	,135	,342	,979	-,760	1,030
		5 - 9 Yıl	,636	,357	,290	-,300	1,573
		10 Yıl ve daha fazla	-,057	,339	,998	-,947	,831
	1 - 4 Yıl	1 Yılden az	-,135	,342	,979	-1,030	,760
		5 - 9 Yıl	,501	,219	,109	-,072	1,075
		10 Yıl ve daha fazla	-,193	,188	,734	-,685	,299
	5 - 9 Yıl	1 Yılden az	-,636	,357	,290	-1,573	,300
		1-4 Yıl	-,501	,219	,109	-1,075	,072
		10 Yıl ve daha fazla	-,694*	,215	,009	-1,258	-,130
	10 Yıl ve daha fazla	1 Yılden az	,057	,339	,998	-,831	,947
		1-4 Yıl	,193	,188	,734	-,299	,685
		5 - 9 Yıl	,694*	,215	,009	,130	1,258

Tablo 2.28’de görüldüğü üzere A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi değişkeni için katılımcıların toplam çalışma süresi “5-9 yıl” ve “10 yıldan fazla” olan katılımcıların significant değeri (0.05)’ten küçüktür. Sonuç olarak, iş stresinin

katılımcıların toplam çalışma süresi “5-9 yıl” ve “10 yıldan fazla” olan A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların arasında anlamlı bir fark olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 2.29: İşe yabancılaşma bakımından A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların toplam çalışma süresi üzerine Tukey test sonucu

	1. Grup	2. Grup	Ortalama Farkı(1. Grup-2. Grup)	Standart Hata Farkı	Sig.	%95 Güven Aralığı	
						Alt	Üst
İşe Yabancılaşma	1 Yıllan az	1-4 Yıl	-,279	,480	,937	-1,536	,977
		5 - 9 Yıl	,470	,502	,785	-,844	1,785
		10 Yıl ve daha fazla	-,385	,476	,850	-1,634	,862
	1 - 4 Yıl	1 Yıllan az	,279	,480	,937	-,977	1,536
		5 - 9 Yıl	,749	,307	,077	-,055	1,555
		10 Yıl ve daha fazla	-,106	,263	,978	-,797	,584
	5 - 9 Yıl	1 Yıllan az	-,470	,502	,785	-1,785	,844
		1-4 Yıl	-,749	,307	,077	-1,555	,055
		10 Yıl ve daha fazla	-,856*	,302	,029	-1,648	-,064
	10 Yıl ve daha fazla	1 Yıllan az	,385	,476	,850	-,862	1,634
		1-4 Yıl	,106	,263	,978	-,584	,797
		5 - 9 Yıl	,856*	,302	,029	,064	1,648

Tablo 2.29’da görüldüğü üzere A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşma değişkeni için katılımcıların toplam çalışma süresi “5-9 yıl” ve “10 yıldan fazla” olan katılımcıların significant değeri (0.05)’ten küçüktür. Sonuç olarak, işe yabancılaşmanın katılımcıların toplam çalışma süresi “5-9 yıl” ve “10 yıldan fazla” olan A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların arasında anlamlı bir fark olduğu kabul edilmiştir.

Analiz sonucunda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi ve işe yabancılaşma ile katılımcıların toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi ve işe yabancılaşma ile katılımcıların toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir.

6.6.7.3. Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm Durumu Tek Yönlü Anova Analizi

Değişkenler ile A ve B tipi kişilik özelliklerine göre katılımcıların çalıştığı bölüm arasında fark olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 2.30’da gösterilmiştir.

Tablo 2.30: Katılımcıların çalıştıkları bölüm durumu Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu

Kişilik Tipi	Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	3,349	4	,837	1,325	,267
		Grup İçi	55,622	88	,632		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	7,396	4	1,849	1,527	,201
		Grup İçi	106,552	88	1,211		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	4,467	4	1,117	2,128	,080
		Grup İçi	75,553	144	,525		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	2,700	4	,675	,724	,577
		Grup İçi	134,180	144	,932		
		Toplam	136,880	148			

İş stresi için ‘Anova Testi’ sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,267) yani (0,05) ’ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İş stresi ile katılımcıların çalıştıkları bölüm arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir. İş stresi için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,080) yani (0,05) ’ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İş stresi ile katılımcıların çalıştıkları bölüm arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma için ‘Anova Testi’ sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,201) yani (0,05) ’ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İşe

yabancılaşma ile katılımcıların çalıştıkları bölüm arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,577) yani (0,05)'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma ile katılımcıların çalıştıkları bölüm arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların çalıştıkları bölüm ile iş stresi ve işe yabancılaşma değişkenlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

6.6.7.4. Katılımcıların Unvan Durumu Anova Analizi

Değişkenler ile A ve B tipi kişilik özelliklerine göre katılımcıların unvan durumuna arasında fark olup olmadığını belirlemek için Tek Yönlü ANOVA yapılmıştır. Analiz sonuçları tablo 2.31'de gösterilmiştir.

Tablo 2.31: Katılımcıların unvan durumuna göre Tek Yönlü ANOVA Testi sonucu

Kişilik Tipi	Değişkenler	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)	
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	1,457	3	,486	,751	,524
		Grup İçi	57,514	89	,646		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	4,136	3	1,379	1,117	,346
		Grup İçi	109,813	89	1,234		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	2,377	3	,792	1,480	,223
		Grup İçi	77,642	145	,535		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	4,329	3	1,443	1,579	,197
		Grup İçi	132,551	145	,914		
		Toplam	136,880	148			

İş stresi için 'Anova Testi' sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,524) yani (0,05) 'ten büyük olduğu görülmüştür.

Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İş stresi ile katılımcıların unvan durumu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir. İş stresi için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,223) yani (0,05) 'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İş stresi ile katılımcıların unvan durumu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

İşe yabancılaşma için "Anova Testi" sonucuna baktığımızda A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,346) yani (0,05) 'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma ile katılımcıların unvan durumu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma için B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların significant değeri (0,197) yani (0,05)'ten büyük olduğu görülmüştür. Böylece birbirine eşit olduğu düşünülen H0 değeri kabul edilmiştir. İşe yabancılaşma ile katılımcıların unvan durumu arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark olmadığı kabul edilmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların unvan durumu ile iş stresi ve işe yabancılaşma değişkenlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır.

A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların Anova sonuçları aşağıdaki tablo 2.32’de özetlenmiştir.

Tablo 2.32: A ve B kişilik tiplerine göre katılımcıların Tek Yönlü ANOVA Testi sonuçları

Kişilik Tipi	Kurumda Çalışma Süresi Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	5,708	3	1,903	3,179	,028
		Grup İçi	53,262	89	,598		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	9,212	3	3,071	2,609	,056
		Grup İçi	104,736	89	1,177		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	2,084	3	,695	1,293	,279
		Grup İçi	77,935	145	,537		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	3,789	3	1,263	1,376	,252
		Grup İçi	133,090	145	,918		
		Toplam	136,880	148			
Kişilik Tipi	Toplam Çalışma Süresi Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	6,374	3	2,125	3,595	,017
		Grup İçi	52,596	89	,591		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	10,308	3	3,436	2,950	,037
		Grup İçi	103,641	89	1,165		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	2,853	3	,951	1,787	,152
		Grup İçi	77,166	145	,532		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	3,173	3	1,058	1,147	,332
		Grup İçi	133,707	145	,922		
		Toplam	136,880	148			
Kişilik Tipi	Katılımcıların Çalıştıkları Bölüm Değişkenler		Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	3,349	4	,837	1,325	,267
		Grup İçi	55,622	88	,632		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	7,396	4	1,849	1,527	,201

Kişilik Tipi	Unvan Durumu Değişkenler	Grup İçi	106,552	88	1,211	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)
			Toplam	113,948	92		
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	4,467	4	1,117	2,128	,080
		Grup İçi	75,553	144	,525		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	2,700	4	,675	,724	,577
		Grup İçi	134,180	144	,932		
		Toplam	136,880	148			
Kişilik Tipi	Unvan Durumu Değişkenler	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Kareler Ortalaması	F	Anlamlılık Derecesi (sig.)	
A Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	1,457	3	,486	,751	,524
		Grup İçi	57,514	89	,646		
		Toplam	58,970	92			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	4,136	3	1,379	1,117	,346
		Grup İçi	109,813	89	1,234		
		Toplam	113,948	92			
B Tipi Kişilik	İş Stresi	Gruplar Arası	2,377	3	,792	1,480	,223
		Grup İçi	77,642	145	,535		
		Toplam	80,020	148			
	İşe Yabancılaşma	Gruplar Arası	4,329	3	1,443	1,579	,197
		Grup İçi	132,551	145	,914		
		Toplam	136,880	148			

6.7. Hipotez Sonuçları

Araştırma analizler sonucunda kabul edilen hipotezler tablo 2.33’de gösterilmiştir.

Tablo 2.33: Hipotez Sonuçları

Hipotezler	Kabul/Red
Hipotez 1: A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 2: B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 3: A tipi kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 4: B tipi kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.	Kabul
Hipotez 5: İş stresi ve işe yabancılaşma kavramları	Kabul

demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	
Hipotez 5a: İş stresi, çalışanların cinsiyet durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5b: İşe yabancılaşma, çalışanların cinsiyet durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5c: İş stresi, çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5ç: İşe yabancılaşma, çalışanların medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5d: İş stresi, çalışanların bakmakla yükümlü kişi/kişiler olması durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5e: İşe yabancılaşma, çalışanların bakmakla yükümlü kişi/kişiler olması durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5f: İş stresi, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5g: İşe yabancılaşma, eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5h: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 5ı: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5i: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5j: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5k: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul

Hipotez 5l: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5m: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Kabul
Hipotez 5n: B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşması, toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5o: İş stresi, çalışanların çalıştıkları bölüm durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5ö: İşe yabancılaşma, çalışanların çalıştıkları bölüm durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5p: İş stresi, çalışanların unvan durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red
Hipotez 5r: İşe yabancılaşma, çalışanların unvan durumuna göre farklılık göstermektedir.	Red

Araştırma sonucuna göre; “Hipotez 1: A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”, “Hipotez 2: B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”, “Hipotez 3: A tipi kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”, “Hipotez 4: B tipi kişilik özellikleri ile işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.”, “Hipotez 5h: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, çalışanların kurumda çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.”, “Hipotez 5k: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların iş stresi, çalışanların toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.” ve “Hipotez 5m: A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların işe yabancılaşma, çalışanların toplam çalışma süresine göre farklılık göstermektedir.” hipotezleri kabul edilmiştir. Bu hipotezler dışında kalan hipotezler reddedilmiştir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

İnsanlığın başından beri kişilik faktörü bireylerle beraber gelişmektedir. Kişilik özellikleri bireyleri meydana getiren birtakım etkenlerin birleşimi ile meydana gelmektedir. Bu araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri üzerinde durulmuştur. A ve B tipi kişilik tiplerini etkileyen birçok etken olmakla beraber birtakım ayırt edici özellikleri bulunmaktadır. A tipi kişilik özellikleri genel olarak rekabetçi, fevri, başarı ihtiyacı yüksek, hareketli ve sabırsız kişiler olarak söylemek mümkündür. B tipi kişilik özelliklerine genel olarak bakıldığında sabırlı, sinirlenmesi zor, sakin, kaygı düzeyi düşük ve rekabetçi olmayan bireyler olarak söylemek mümkündür. Araştırma bu noktada A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki düzeyini ölçmeyi planlamıştır. İş stresi günümüzde iş yaşamında karşılaşılan en büyük problemlerden biri olarak görülebilir. Hem kurum açısından hem de bireysel gelişim açısından etkisi büyüktür. İş stresinin yanı sıra kurumda yaşanan işe yabancılaşma durumu da hem kurum hem de birey açısından performans gibi birçok sorunu beraberinde getirebilmektedir. Araştırma bu açıdan bakıldığında iki negatif değişken olan iş stresi ve işe yabancılaşmanın kişilik tiplerine etkileri araştırılmıştır.

Araştırma verileri anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanlardan 242 kişiden Eylül-Aralık 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket 31 sorudan oluşmakla birlikte örneklemin demografik özelliklerini ölçmek üzere birtakım sorular eklenmiştir. Sorular “çalışanın kurumda çalışma süresi, çalışanın toplam kazanç süre, çalışanın çalıştığı bölüm, çalışanın unvanı, çalışanın eğitim durumu, çalışanın cinsiyeti, çalışanın medeni durumu, çalışanın bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu” şeklindedir. Araştırmada demografik değişkenlerin dağılımı, anketlerin güvenilirlik analizi yapılmış. Değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon testi, gruplar arasındaki farkı ölçmek için T-testi ve Anova testi yapılmıştır. Araştırmada üç farklı ölçek kullanılmıştır. Bunlar “A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipolojileri Envanteri”, “İş Stresi Ölçeği” ve “İşe Yabancılaşma Ölçeği” olarak sıralanabilir.

“A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipolojileri Envanteri” Friedman ve Rosenman(1947) tarafından kullanılmış. Aktaş ve Arıkan tarafından Türkçeye çevrilmiştir(Aktaş, 2001:34). Ölçek 8 dereceli likert ölçeği ile 7 karşıt sorudan meydana gelir. Toplanan puanlar 3 ile çarpılarak, 100’ün üstünde puan alanlar A tipi kişilik altında olanlar B tipi kişilik olarak ayrılmıştır.

Ölçeğin güvenilirlik analiz sonucuna göre Cronbach's Alpha değeri (0,840) olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel ortalama değeri 4,938 olarak bulunmuş, ölçekteki kişilik ayırımının çok net bir şekilde olmadığı ortaya çıkmıştır. Soruların orta noktası 4'tür. Ölçekte bulunan sorulardan 7. Soru orta noktanın altında kalırken diğer sorular ortalamanın üzerinde bir değere sahiptir.

Suzanne Haynes tarafından hazırlanmış olan iş stresi ölçeği Aktaş tarafından Türkçe'ye çevrilerek güvenilirlik çalışması yapılmıştır (Aktaş, 2001:33). 10 sorudan oluşan anket, 5'li likert derecelendirme yöntemi ile hazırlanmıştır. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonucuna göre Cronbach's Alpha değeri (0,768) olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel ortalama değeri 3,371 olarak bulunmuş, ölçekteki kişilik ayırımının çok net bir şekilde olmadığı ortaya çıkmıştır. Soruların orta noktası 4'tür. Ölçekte bulunan sorulara katılımcılar "Katılıyorum (3.41-4.20)" seçeneği ve "Kararsızım (2.61-3.40)" seçeneği aralığında yanıtlar verdiği görülmüştür. "Katılıyorum" aralığında olan ifadeler "soru 1,soru 3, soru 6, soru 9" iken "Kararsızım" aralığında olan ifadeler "soru 2,soru 4, soru 5, soru 7, soru 8, soru 10" şeklinde sıralanabilir. "Katılıyorum" aralığında cevap veren katılımcıların daha çok uyumlu, çalışmaktan ve başarılı olmaya istekli bireyler olduklarını göstermektedir.

İşe yabancılaşma ölçeği Kaya ve Serçeoğlu tarafından 2013 yılında "Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama" isimli çalışmadan alınmıştır (Kaya ve Serçeoğlu, 2013:324-326). 6 maddeden oluşan ölçek, 7'li derecelendirme yöntemi ile analiz edilmiştir. Özçelik(2019) bu ölçeği 5'li likert yöntemine göre uygulamıştır (Özçelik:78). Araştırmada bu ölçek 5'li likert yöntemine göre ifadeler "1: Kesinlikle katılmıyorum" ile "2:Kesinlikle Katılıyorum" arasında derecelendirilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonucuna göre Cronbach's Alpha değeri (0,789) olarak bulunmuştur. Ölçeğin genel ortalama değeri 3,058 olarak bulunmuş, Ölçekte bulunan sorulara katılımcılar "Katılıyorum (3.41-4.20)" seçeneği ve "Kararsızım (2.61-3.40)" seçeneği aralığında yanıtlar verdiği görülmüştür. "Katılıyorum" aralığında olan ifadeler "soru 2, soru 4" iken "Kararsızım" aralığında olan ifadeler "soru 1,soru 3, soru 5, soru 6" şeklinde sıralanabilir. "Katılıyorum" aralığında cevap veren katılımcıların işe yabancılaşma durumunun fazla olduğu söylenebilir. "Kararsızım" aralığında cevap veren katılımcıların ise işe yabancılaşma ile ilgili olarak sorumluluk, işe adapte olma konusunda net olmadığı söylenebilir.

A ve B tipi kişilik özellikleri yönünden bakıldığında iş stresi ve işe yabancılaşma ifadelerinin yönleri belirlenmiştir. Yönler likert ölçeğinin alt sınırı olan 3.41 göre belirlenmiş olup, 3.41'in altında kalan kişilik tipi negatif (-) yönlü, 3.41'in üzerinde kalan kişilik tipi ise pozitif (+) yönlü olarak gösterilmiştir. A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların iş stresi ölçeğinde bulunan ifadelerden “2.soru, 7.soru, 8.soru” ifadeleri negatif yönlü, kalan ifadelerin tamamı pozitif yönlüdür. B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların iş stresi ölçeğinde bulunan ifadelerden “2.soru, 7.soru, 8.soru” ifadeleri negatif yönlü, kalan ifadelerin tamamı pozitif yönlüdür. A ve B tipi kişilik özelliklerindeki iş stresi ifadelerinin puan değerleri genel olarak ortalamanın üstündedir. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en yüksek pozitif değer gösteren ifadesi aynıdır. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların ifadelerdeki en düşük negatif değeri “7.soru” ifadesiyken, B tipi özellik gösteren katılımcıların en düşük negatif değeri olan ifade ise “2.soru” ifadesidir. İfade değerlerinin çoğunun ortalamanın üstünde olması, ölçekteki ifadelerin olumlu yönde eğilim olduğunun göstergesidir. İşe yabancılaşma ölçeğinde ise A tipi kişilik özelliği gösteren katılımcı ifadelerinden “1.soru, 3.soru, 5.soru, 6.soru” ifadeleri negatif yönlüdür. Araştırmada kalan ifadeler pozitif yönlüdür. B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların işe yabancılaşma ölçeğinde bulunan ifadelerden “1.soru, 3.soru, 5.soru, 6.soru” ifadeleri negatif yönlüdür. Araştırmada kalan ifadeler pozitif yönlüdür. A ve B tipi kişilik özelliklerindeki ifadelerin puan değerleri genel olarak ortalamanın altındadır. A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların en yüksek pozitif değer gösteren ifadesi benzerdir. A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların ifadelerdeki en düşük negatif değeri “5.soru, 6.soru” ifadesiyken B tipi özellik gösteren katılımcıların en düşük negatif değeri olan ifade ise “1.soru” ifadesidir. İfade değerlerinin çoğunun ortalamanın altında olduğu analiz sonuçlarına göre belirlenmiş, analiz sonuçlarının negatif yönde eğilim olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeklerde bulunan sorulardan iş stresi ile ilgili olan maddeler genelde pozitif yönlüken işe yabancılaşma ile ilgili maddeler genelde negatif yönlü olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmaya göre örneklemin özelliklerine bakıldığında özel sektörde çalışan beyaz yakalı katılımcılardan B tipi katılımcılar A tipi katılımcılardan fazladır. Araştırmada A ve B tipi kişilik özelliklerinin katılımcıların kurumda çalışma süresi fazla olan kategori “1-4 yıl” arası çalışan katılımcılardan oluşmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların toplam çalışma süresi bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi katılımcıların toplam çalışma süresi en fazla olan kategori “5-9 yıl” arası çalışanlardan oluşmakla beraber

kişilik tipleri ile katılımcıların toplam çalışma süresi bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların çalıştıkları bölümün en fazla olan kategori “üretim, pazarlama, yönetim, muhasebe/finans” dışında kalan “diğer” seçeneğinde bulunan meslek grupları olmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların çalıştıkları bölüm bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların unvanları ile ilgili en fazla olan kategori “iş gören” olarak çalışan katılımcılar olmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların unvanları bakımından benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların eğitim durumuna göre en fazla olan kategori “lisans” mezunu olan katılımcılar olmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların eğitim durumu benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların cinsiyet durumuna göre en fazla olan kategori “kadın” katılımcılar olmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların cinsiyet durumu benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların medeni durumuna göre en fazla olan kategori “evli” olan katılımcılar olmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların cinsiyet durumu benzerlik göstermektedir. Araştırmada A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumuna göre en fazla olan kategori “yok” olan katılımcılar olmakla beraber kişilik tipleri ile katılımcıların bakmakla yükümlü kişi/kişilerin olması durumu benzerlik göstermektedir. Araştırma sonuçlarında A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların örneklemin demografik özellikleri bakımından benzer olduğu ortaya çıkmıştır. Beyaz yakalı özel sektörde çalışan bireylerin A veya B tipi kişilik özelliklerine sahip olsalar bile demografik olarak benzer özellik gösterdiği ortaya çıkmıştır. Araştırmadaki değişkenlerin kişilik tiplerine göre ilişkisini belirlemek üzere korelasyon testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma değişkenleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. A tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki düzeyi, B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki düzeyi daha yüksektir. Bu durumda A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş stresi ve işe yabancılaşma durumları ile karşılaşma olasılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırmada demografik özelliklerin değişkenlere olan etkisi incelenmiştir. Katılımcıların kişilik özelliklerine göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında herhangi bir istatistiksel fark olmadığı görülmüştür. Bu durumda kişilik tiplerinin değişkenler arasında bir fark yaratmadığı, her iki kişilik tipi için aynı

sonucu verdiği ortaya çıkmıştır. Katılımcıların cinsiyet durumuna göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı görülmüş, iki değişken içinde katılımcıların cinsiyet durumu A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişim yaratmadığı görülmüştür. Katılımcıların medeni durumuna göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı görülmüş, iki değişken için katılımcıların medeni durumu A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişim yaratmadığı görülmüştür. Katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması durumuna göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı görülmüş, iki değişken için katılımcıların bakmakla yükümlü olduğu kişinin olması durumu A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişim olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların eğitim durumuna göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı görülmüş, iki değişken için katılımcıların eğitim durumu A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermediğı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların kurumda çalışma süresine göre A tipi kişilik özelliklerinin iş stresi değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olduğu görülmüş, bu fark iş stresinin kurumda çalışma süresi “1 yıldan az” ile “5-9 yıl” olan A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların arasında anlamlı olduğu kabul edilmiştir. B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi değişkeni ile kurumda toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum A ve B tipi kişilik özelliklerinin kurumda çalışma süresi ile iş stresi arasında bir farklılık durumu olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Kurumda çalışma süresinin işe yabancılaşma ile A ve B tipi kişilik özellikleri arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı ortaya çıkmış, değişkenler arasında bir değişim meydana getirmediğı görülmüştür. Katılımcıların kurumda toplam çalışma süresine göre A tipi kişilik özelliklerinin iş stresi değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olduğu görülmüş, bu fark iş stresinin kurumda toplam çalışma süresi “5-9 yıl” ve “10 yıldan fazla” olan A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların arasında anlamlı olduğu kabul edilmiştir. B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi değişkeni ile kurumda toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum A ve B tipi kişilik özelliklerinin kurumda toplam çalışma süresi ile iş stresi arasında bir farklılık durumu olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Kurumda toplam çalışma süresine göre A tipi kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olduğu görülmüş, bu fark işe yabancılaşmanın kurumda toplam çalışma süresi “5-9 yıl” ve “10 yıldan fazla” olan A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcıların arasında

anlamli olduğu kabul edilmiştir. B tipi kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma değişkeni ile kurumda toplam çalışma süresi arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu durum A ve B tipi kişilik özelliklerinin kurumda toplam çalışma süresi ile işe yabancılaşma arasında bir farklılık durumu olduğu sonucunu çıkarmaktadır. Katılımcıların çalıştıkları bölüme göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı görülmüş, iki değişken için katılımcıların çalıştıkları bölüm durumu A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermediği sonucuna varılmıştır. Katılımcıların unvan durumuna göre A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi veya işe yabancılaşma değişkeni ile arasında istatistiksel olarak bir fark olmadığı görülmüş, iki değişken için katılımcıların unvan durumu A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişiklik göstermediği ortaya çıkmıştır.

Araştırmada yukarda belirtildiği üzere A ve B tipi kişilik özelliklerinin iş stresi ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönlü anlamli bir ilişkisi olduğu görülmüş, A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerin iş stresi ve işe yabancılaşma düzeyi B tipi kişilik özelliklerinden fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarının literatürdeki araştırmalarla karşılaşmasına bakıldığında Aktaş (2001)'in araştırmasında ise iş stresi ile A ve B tipi kişilik özellikleri arasında anlamli bir ilişki bulunmuş, A tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerin iş stresi düzeyinin fazla olduğu sonucuna varılmıştır. Bu yüzden Aktaş (2001)'in araştırmasıyla bu araştırma benzerlik göstermektedir. Durna (2004)'nin araştırmasında A tipi kişilik özellikleri gösteren niversite ğrencilerinin B tipi kişilik özellikleri gösteren niversite öğrencilerine göre daha yüksek düzeyde stres yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bu açıdan bakıldığında Durna (2004)'nin araştırması ile bu araştırma benzerlik göstermektedir. Yurtsever (2009)'in araştırmasında A tipi kişilik özellikleri ile stres ve stresle başa çıkma yolları arasında anlamli bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Stres ile A tipi kişilik özellikleri ile anlamli ilişkisi olması yönünden bu araştırma ile benzer noktaları bulunur. şahin vd.(2011)'nin araştırmasında erkek katılımcıların A tipi kişilik ile stres arasındaki ilişki anlamli biçimde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. şahin vd. (2011) ile bu araştırma arasında anlamlilik düzeyinin yüksek olması bakımından benzerlik olmaktadır. Torun ve şenel Tekin (2014)'in araştırmasında iş stresini yoğun olarak yaşayan katılımcıların A tipi kişilik özelliği gösterdiği ortaya çıkmıştır. Torun ve şenel Tekin (2014) araştırması ile bu araştırma A tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerin yoğun iş stresi yaşadığı sonucu verdiği için benzerdir. Gökpınar (2014)'in araştırmasında beyaz yakalı alışanların A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi düzeyini etkilediği

sonucuna varılmıştır. Araştırmada görüldüğü üzere A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında bir fark olduğu ve Gökınar (2014)'ın araştırması ile benzerlik taşıdığı görülmektedir. Öztürk ve Şahverdioğlu (2019)'nun araştırmasında ise kadın katılımcıların stres oranları analiz edilmiş, kadın çalışanlardan A tipi kişilik özelliği gösteren kadınların B tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılardan daha düşük düzeyde stres yaşadıkları sonucuna varılmıştır. Bu açıdan Öztürk ve Şahverdioğlu (2019)'nun araştırmasına göre farklılık göstermektedir. Chen ve Koç (2021)'un araştırmasında B tipi kişilik özellikleri olan katılımcıların A tipi kişilik özelliklere gösteren katılımcılara göre iş stresi düzeyinin daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Chen ve Koç (2021)'un araştırması ile bu araştırmanın sonuçları benzerlik göstermektedir.

Araştırmalara bakıldığı üzere A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine araştırmaların yeterli olmadığı görülmüştür. Kişilik tipleri ile iş stresi ilişkisinin araştırılması üzerine yapılan araştırmalarda ise Öztürk ve Şahverdioğlu (2019)'nun araştırması hariç çalışma kapsamında ulaşılabilen Türkçe araştırmalar ile bu çalışma benzerlik göstermektedir. Genel olarak araştırma sonuçları Türkçe literatürdeki diğer ilgili araştırmaları destekler sonuçlar göstermiştir. Ayrıca literatür taraması, diğer araştırmalarla karşılaştırma, katılımcıların demografik özellikleri ile değişkenlerin durum kontrolü, ölçeklerin değerlendirilmesi ve analiz sonuçlarının literatürdeki araştırmalara göre verdiği sonuçlar değerlendirilmiştir.

Araştırma sonucunda özel sektörde çalışan beyaz yakalı katılımcıların A ve B tipi kişilik özelliklerine göre iş stresi ve işe yabancılaşma değişkenleri arasında anlamlı pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ile beraber kişilik tiplerine göre değişkenlerin durumunda değişim yaşanmaktadır. Araştırmada A tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerin genelinde iş stresi ve işe yabancılaşma durumunun fazla olduğu ortaya çıkmıştır. B tipi kişilik özellikleri gösteren bireylerin iş stresi ve işe yabancılaşma durumunun A tipine göre daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca özel sektör içerisinde çalışan beyaz yakalılar A tipi kişilik özellikleri de göstermektedir. Bu yüzden işletmelerin kendi gelecekları için iş stresi ve işe yabancılaşmanın önüne geçmesi veya çözümü için birtakım planlar yapması gerekmektedir.

Araştırma sonuçlarından yola çıkarak gelecek araştırmalara aşağıda birtakım öneriler sunulmuştur.

- Gelecek araştırmalarda örneklem sayısı arttırarak araştırmanın incelemesi yapılabilir.
- Günümüzde kurumlar artık beyaz ve mavi yaka ayrımı net bir şekilde yapmayıp, çalışanları bir bütün olarak ele alırlar. Gelecek araştırmalarda çalışanlar bütün olarak ele alınarak örneklem sayısı arttırılabilir.
- Değişkenleri etkileyen diğer kavramlar olan kuruma bağlılık, iş gören performansı, iş tatmini gibi kavramların düzenli ölçüm yapılmasının kurumsal ve akademik açıdan önemlidir. Negatif etkilerin takip edilmesi, iş stresi ve işe yabancılaşmanın arttırıcı etkilerinin önüne geçmesini sağlayabilir.

Araştırma kapsamında özel sektörde çalışan beyaz yakalıların iş stresi ve işe yabancılaşmanın önlenmesi açısından birtakım öneriler aşağıda belirtilmiştir.

- Özel sektörde faaliyet gösteren işletmeler iş stresi ve işe yabancılaşmanın önceden tespit edilebilmesi için çalışanlarla belirli aralıklarla birebir görüşme yapabilmektedir. Böylece mevcut durumun kontrolünü sağlamalı, herhangi bir sorun gördüğünde kısa sürede müdahale ederek krizin önüne geçmelidir.
- İşletmelerde bulunan bireylere kişilik testleri yaparak onların durumlarını kontrol etmeli, kurum içerisinde rahat ve sağlıklı ortamlar oluşmasını için çaba harcamalıdır. Böylece çalışanların kurumdaki pozisyonları ve işlerine uygun olup olmadığını daha kolay görebilir.
- İşverenler kurumda çalışan beyaz yakalıların iş yüklerini adaletli dağıtmalıdır. Her çalışanın görev ve sorumlulukları belli olmalı, kurum içerisinde görevlendirmeler açık bir şekilde anlatılmalıdır.
- Çalışanların çalışma saatleri ve günleri yaşamlarını zorlaştırmayacak derecede olmalıdır. Fazla ve uzun çalışma bireyler üzerindeki baskıyı artırır ve hata oranını artırır. Bu durumun önüne geçmek için çalışma saatleri ve günleri düzenlenmeli, dinlenme molaları verilmelidir.
- İşletmeler çalışanların emek ve performansına uygun ücretlendirme yapmalı, yan haklarını adil bir şekilde vermelidir. Uygun dönemlerde performans değerlendirmesi yaparak adaletli bir terfi sistemi uygulamalıdır.
- Çalışanların işletmedeki yöneticileriyle olan ilişkilerinin açık olması

gerekmektedir. Kurumda yaşanacak olan iletişim eksiklikleri kurumdaki sorunların çözümünü zorlaştırabilir. Kurumda negatif bir ortam oluşmasına neden olabilecek durumlar yaşanmasına sebep olabilir.

- İşletmeler çalışanlarına değer verdiklerini göstermeli, bu konuda çeşitli etkinlikler düzenleyerek çalışanın kuruma olan bağlılığını arttırmalıdır. Çalışanların kuruma olan bağlılığının artması, kurumda mutlu olması iş stresi ve işe yabancılaşma gibi negatif etkilerin önüne geçebilir.
- İşletmeler gerektiğinde çalışanlara eğitim, geliştirme imkânları vermelidir. Çalışanlarının isteklerini göz önünde bulundurmalıdır.

Sonuç olarak araştırma kurum için önemli bir etken olan iş stresi ve işe yabancılaşma kavramlarının, A ve B kişilik tiplerini göz önünde bulundurarak özel sektörde çalışan beyaz yakalılarının durumunu ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Bu noktada kurumlara ve araştırmacılara birtakım öneriler verilerek araştırma tamamlanmıştır.

KAYNAKLAR

- Abaslı, K. (2018). Örgütsel Dışlanma, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Sinizm İlişkisine Yönelik Öğretmen Görüşleri. *Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara, 209.*
- Abdioğlu, H., Kılıç, R., ve Çalış, N. (2015). Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), 83-109.*
- Akar, G. (2019). Cerrahi Hemşirelerinin Kişilik Tipi ile Tıbbi Hataya Eğilimleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, 105.*
- Akay, B., Bozkurt, C., ve Şahin, N. (2019). Yoganın Kronik Obstrüktif Akciğer Hastalığına Etkisi. *Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi, 1(1), s. 71-79.*
- Akçamete, G., Kaner, S., ve Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik.* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akıncı, Z., Güven, M., ve Demirel, O. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar, 52(604), 55-74.*
- Akman, A. (2018). Çatışma Yönetimi, İş Tatmini, Kariyer Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Osmaniye, 269.*
- Akpolat, T., ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinde Örgütsel Sinizmin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 11(3), 947-971.*
- Aksoy, H. (2006). Örgüt İkliminin Motivasyon Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İstanbul, 182.*
- Aktaş, A. M. (2001). Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 56(4), 26-42.*
- Alkaş, E. (2020). İş Yükünün Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş stresinin Aracı Rolü. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 142.*
- Anaş, K. (2016). Vakıf Üniversitesi Çalışanlarında Örgütsel Sinizm Tutumunun İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 83.*
- Aslan, H. (2008). Endüstri Meslek Liselerinde Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Mesleğe ve Kuruma Yabancılaşma Düzeyleri. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Teknoloji Eğitim Anabilim Dalı, İstanbul, 248.*

- Atasoy, H. (2021). Çalışanların İş Stresi Ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi(Adana Havalimanı Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, Mersin*, 87.
- Atmaca, T. (2020). Öğretmenlerin Kişilik Tipleri ile Mesleğe Yabancılaşma Arasındaki İlişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 491-506.
- Avcı, U., ve Kaya, U. (2010). Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(2), 51-79.
- Avşar, D. (2019). Okul İkliminin İşe Yabancılaşma Düzeyine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, İstanbul*, 96.
- Aydın, C., ve Özel, Ç. (2017). A ve B Kişilik Tiplerinin Boş Zaman Davranışlarının Kıyaslanması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 21-41.
- Aydın, Ş. (2004). Örgütsel Stres Yönetimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Aytaç, Ö. (2005). Modern Bürokrasiler ve Yabancılaşma Ethosu. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), s. 321-326.
- Aytaç, S. (2004). *İnsanı Anlama Çabası. 2.basım*. Bursa: Ezgi Kitapevi.
- Babadağ, M., ve İşcan, Ö. (2017). Dönüştürücü Liderlik ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide Algılanan Etik İklimin Aracı Rolü. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(4), 399-428.
- Babür, S. (2009). Turizm Sektöründe Örgütsel Yabancılaşma: Antalya Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya*, 147.
- Bağ, R. (2021). İş-Aile Çatışması ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide İş Stresinin Aracılık Rolü. *Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Erzincan*, 127.
- Bağ, V. (2012). Gazetecilerde İş Stresi: Balıkesir İli Yerek Basımında Çalışan Gazetecilerin İş Stresi Kaynaklarına İlişkin Bir Uygulama,. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gazetecilik Ana Bilim Dalı, Erzurum*, 137.
- Balaban, J. (2000). Temel Eğitimde Öğretmenlerin Stres Kaynakları ve Başa Çıkma Teknikleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, s. 1-8.
- Balfakih, D. (2019). Çalışanın Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Güçlendirmenin İş Motivasyonu Üzerine Etkileri: Türkiye ve Yemen Uygulaması. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara*.
- Baltaş, Z., ve Baltas, A. (2004). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.

- Batıgün, A. D., ve Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bayat, B. (1996). Çimento ve Otomotiv Sektöründe Çalışan İşçiler Arasında Yabancılaşmanın Karşılaştırmalı Olarak Araştırılması. *Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ana Bilim Dalı, Ankara*.
- Berne, E. (1992). *Hayat Denen Oyun*. (S. Sargut, Çev.) Ankara: Yaprak Yayınları.
- Bozkurt, İ. (2021). Panoptikon'un Çalışan Verimliliği, İş Stresi ve Örgütsel Depresyon Üzerine Etkisi: Balkan Group (BPET Energy) Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş*, 148.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. (İ. D. Sarioğlu, Çev.) İstanbul: Kaknüs Psikoloji.
- Büyükyılmaz, O. (2007). İşletmelerde Yabancılaşmanın Sosyo-Psikolojik Etkileri ve Türkiye Taşkömürü Kurumunda Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Zonguldak*, 156.
- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-10.
- Can, H., Aşan, Ö., ve Aydın, E. (2006). *Örgütsel Davranış*. Denizli: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Can, Y. (2007). A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kocaeli*, 238 s.
- Caplan, R. (1987). Person-Environment Fit Theory and Organizations: Commensurate Dimensions, Time Perspectives, and Mechanisms. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 248-267.
- Chen, Y. (2021). Kişilik Tipi, İş Stresi Düzeyi ve İşgören Performansı İlişkisi: Turizm İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Ankara*, 107.
- Chen, Y., ve Koç, H. (2021). Kişilik Tipi, İş Stresi Düzeyi ve İşgören Performansı İlişkisi: Turizm İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Turizm Akademik Dergisi*, 8(2), 159-172.
- Cüceloğlu, D. (2002). *İnsan ve Davranışı: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çağlar, Ç. (2012). Öğrenci Yabancılaşma Ölçeğinin (ÖYÖ) Geliştirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 37(166), 195-205.
- Çalışkan, A., ve Pekkan, N. (2017). Psikolojik Sermayenin İşe Yabancılaşmaya Etkisinde Örgütsel Desteğin Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(1), 17-33.
- Çavdar, H., ve Çavdar, M. (2010). İşletmelerde İş gören Bulma ve Seçme Aşamaları. *Journal of Naval Science and Engineering*, 6(1), 79-93.

- Çelik, F. (2005). Orta Öğretim Öğrencilerinin Okula Yabancılaşma Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, 98.*
- Çelik, K. (2021). Algılanan İş Stresinin İletişim Becerilerine Etkisinde Duygusal Zekanın Rolü: Erzurum Araştırma ve Eğitim Hastanesinde Çalışan Sağlık Personeline Yönelik Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Ana Bilim Dalı, Erzurum, 128.*
- Çenesiz, G. (2015). Kaygı Durumlarında Gevşeme Egzersizi ve Sistemantik Duyarsızlaştırma Kullanımı: Bir Vaka Örneği. *Ayna Klinik Psikoloji Dergisi, 2(1), s. 40-48.*
- Demir, M., Ayas, S., ve Yıldız, B. (2018). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi: Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 16(32), 231-254.*
- Demirkıran, M. (2021). Akademisyenlerin Sanal Kaytarma Davranışlarının İş Stresine Etkisinin Kuşaklar Teorisi Üzerinden İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 175.*
- Dinçer, M. (2020). Yıkıcı Liderliğin İş Stresi ve İşten Ayrılmaya Etkisi: Kurumlarında İstifa Eden Jandarma Personeli Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Ana Bilim Dalı, Aydın, 137.*
- Doğan, T. (2013). Beş Faktör Kişilik Özellikleri ve Öznel İyi Oluş. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 14(1), 56-64.*
- 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.*
- Durna, U. (2005). A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 275-290.*
- Efeoğlu, i., ve Özgen, H. (2007). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 16(2), 237-254.*
- Ekinci, H., ve Ekici, S. (2003). İşletmelerde Örgütsel Stres Yönetim Stratejisi Olarak Sosyal Desteğin Rolüne İlişkin Görgül Bir Araştırma. *Cumhuriyet Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 27(1), 109-120.*
- Ellialtı, M. (2020). Duygusal Emegın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolünün Duygusal Emegın Tükenmişlik Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolünün Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Osmaniye, 86.*
- Elma, C. (2003). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşması: Ankara İli Örneği. *Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Ankara, 165.*

- Elmas Atay, S., ve Gerçek, M. (2017). Algılanan Rol Belirsizliğinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinin ve Demografik Değişkenlere Göre Farklılıklarının İncelenmesi. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 7(2), 321-332.
- Erdem, H., Kalkın, G., ve Deniz, M. (2016). Kişilik Özelliklerinin ve Kontrol Odağının Psikolojik Sermaye Üzerine Etkisi. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 7(16), 26-43.
- Erdoğan, İ. (1999). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Eren, E. (2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayınları.
- Eren, E. (2006). *Stratejik Yönetim*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Erkılıç, E. (2012). Örgütsel Stresin Örgütsel Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Afyon*.
- Eroğlu, F. (1996). *Davranış Bilimler.16.basım*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Erol, Z. (2015). Sosyal Çalışmacıların İşe Yabancılaşması ile İş Stresi Arasındaki İlişki: İstanbul İl Örneği. *Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Sakarya*.
- Ertekin, Y. (1993). Örgüt ve Stres Üzerine Düşünceler. *Amme İdaresi Dergisi*, 26(1), s. 145-157.
- Ertuğrul, Ş. (2009). İstanbul İli İlköğretim Okulu Müdürlerinin Yönetim Biçimleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul,128*.
- Eryılmaz, A. (2010). Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyi. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Ankara, 133*.
- Eryılmaz, A., ve Burgaz, B. (2011). Özel ve Resmi Lise Öğretmenlerinin Örgütsel Yabancılaşma Düzeyleri. *Eğitim ve Bilim*, 36, 161, 271-286.
- Fettahlıoğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi: Kahramanmaraş Özel İşletme ve Kamu Kuruluşlarında Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kahramanmaraş,97*.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Gençtanırım, D., ve Çetinkaya, E. (2017). *Kişilik Kuramları:Gerçek Yaşamdan Kişilik Analizi Örnekleriyle.2.basım*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Gider, S. (2015). İşe Alım Sürecinde Kişilik Envanteri Kullanımının Doğru Personel Seçimindeki Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul, 105*.

- Gökpınar, G. (2014). İçsel- Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.*
- Göksel, A., ve Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları ile Stresle Başa Çıkmada ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2*, s. 315-343.
- Göktürk, İ., ve Günalan, M. (2006). Modern ve Geleneksel Değerler Arasında Yabancılaşan İnsan. *11*, s. 127-141.
- Guluzade, A. (2019). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi ile Tükenmişlik İlişkisinin İncelenmesi: Ankara'da Bir Üniversitesi Hastanesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara, 83.*
- Güçlü, A., Uzun, S., Uzun, E., ve Yolsal, Ü. (2003). *Felsefe Sözlüğü. Ankara: Bilim ve Sanat.* Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Güçlü, N. (2001). Stres Yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 21(1)*, 91-109.
- Gül, H. (2007). İş Stresi, Örgütsel Sağlık ve Performans Arasındaki İlişkiler: Bir Alan Araştırması. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi(3)*, 318-332.
- Gül, M. (2019). Kişilik ve Girişimci Kişilik Özelliklerinin Sosyal Girişimcilik Yönelimine Etkisi Sosyal Girişimcilik Yönelimine Etkisi: Üniversite Öğrencileri Örneği. *Doktora Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Gaziantep.*
- Güler, D. (1989). Kişilik Kavramı ve Çocuk Kişiliği. *Kurgu, 6(2)*, s. 277-286.
- Güney, S. (2006). *Davranış Bilimleri, 3.basım.* Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, M., ve Aydın, A. (2012). Zaman Kavramı ve Yönetimi. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 9(2)*, s. 1-20.
- Halis, M., Durmaz, M., Uğurlu, Ö. Y., ve Şencay, B. (2006). Girişimci Kişilik ve Politik Davranış. *Uluslararası Girişimcilik Kongresi. 86*, s. 361-370. Kırgızistan: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Yayınları.
- İbrahimoglu, N., ve Karayılan, D. (2012). A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Zaman Yönetimi Davranışları Arasındaki İlişkiler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi(33)*, 251-262.
- İlgöz, M. (2014). Stres Kaynakları, Sonuçları ve Stresle Mücadele. *Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 129.*
- İnkaya Horoz, E. (2019). Algılanan Kişi- Çevre Uyum Ölçeğini Türkçe 'ye Uyarlama. *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul, 43.*

- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları.
- Kamaşak, R., ve Bulutlar, F. (2010). Kişilik, Mesleki Tercih ve Performans İlişkisi: Akademik Personel Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 119-126.
- Kamber, A. (2014). Duygusal Eme Bağlamında Çalışmanın Anlamı ve İşe Yabancılaşma. *Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, Denizli*, 132.
- Karaca, Ş. (2020). A ve B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip Tüketicilerin Yavaş Moda Algılarının İncelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 26, 135-152.
- Karacaoğlu, K., ve Arat, H. (2019). Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Politika Algıları ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkide İş Stresinin Düzenleyici Rolü: Nevşehir İli Örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 25(253), 253-266.
- Karademir, A. Ç., ve Kirt, B. (2021). COVID-19 Pandemide Uzaktan Çalışan Z Kuşağı Kadınların Kariyer Yolu Tercihleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 49-58.
- Karamanoğlu, M. (2021). Özel Güvenlik Görevlilerinin İş Stresi ve Tükenmişlik İlişkisi Tunceli İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi, Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Tunceli*, 80.
- Karşlı, H. (2018). Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara*.
- Kartal, N. (2017). Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Ana Bilim Dalı, Ankara*, 159.
- Kaya, U., ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu İşçilerinde İşe Yabancılaşma: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 1, 311-345.
- Keleş, G. (2021). Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Ankara*, 89.
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 100-119.
- Kesik, F., ve Cömert, M. (2014). Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 27-46.
- Kılçık, F. (2011). İlköğretim Okullarında Göreb Yapan Öğretmenlerin İşe Yabancılaşma Düzeylerine İlişkin Algıları (Malatya İli Örneği). *Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Malatya*, 137.

- Kılıç, E. (2010). Örgütsel Bağlılık, Örgütsel, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Yabancılaşma Arasındaki İlişki-Çağrı Merkezi Çalışanları Üzerine Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Bursa, 147.*
- Kırıcı, E., ve Özkoç, A. (2017). Turist Rehberlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İşe Yabancılaşma Eğilimlerine Etkisi. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi, 14(1), 20-32.*
- Kızıloğlu, B. (2021). Covid-19 Pandemi Döneminde Cerrahi Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin Covid-19 Korkusu, İş Stresi ve Psikolojik Sağlamlık Düzeylerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Ana Bilim Dalı, Erzurum, 123.*
- Kocabulut, Ö. (2016). Duyguların ve Kişilik Tiplerinin Hizmet Kalite Algısı ve Müşteri Memnuniyetine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Ana Bilim Dalı, Antalya,102.*
- Koçak, O., Eti, S., ve Gürsoy, G. (2017). A ve B Kişilik Tipine Sahip Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Kişilik Tiplerinin İncelenmesi: Yalova Örneği. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 6(15), 380-397.*
- Koyuncu, S. (2013). Örgütsel Yabancılaşma Olgusunun İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Denizli,104.*
- Kulak, F. (2021). Rol Belirsizliği ve Rol Çatışmasının Muhasebe Meslek Mensuplarının İş Stresi Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kütahya, 124.*
- Kuru, F. (2009). Küresel Mali Kriz Kapsamında İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgütsel Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul,100.*
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lelord, F., ve André, C. (2018). “Zor Kişilikler”le Yaşamak (R. Madenci, Çev., s. 1-14). içinde İstanbul: İletişim Yayınları.
- Noyan, H., ve Sertel Berk, Ö. (2007). Ergenlerde Sosyal Fobi, İç ve Dışa Dönük Kişilik Özellikleri ve Okul Başarı Durumu. *Psikoloji Çalışmaları, 27, 31-50.*
- Oktuğ, Z. (2007). Freud'un Kişilik Birimleri (İd-Ego-Süperego) ile Reklam İletisinin İzleyici Üstünde Yarattığı Etkiler Arasındaki Bağlantı: Magnum, Kalbim Benecol ve Lösev Reklamları Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İletişim Sanatları Anabilim Dalı, İstanbul.*
- Özarslan, M. (2010). Örgütlerde İş Tatmini ve Kişilik Tipi İlişkisi: Vali Yardımcılarına Yönelik Kurumsal ve Uygulamalı Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Konya,.*

- Özbek, M. (2011). Örgüt İçerisindeki Güven ve İşe Yabancılaşma İlişkisinde Örgüte Uyum Sağlamanın Aracı Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(1), 231-248.
- Özbudun, S., Markus, G., ve Demir, T. (2008). *Yabancılaşma ve...* Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Özcan, G. (2021). Covid-19 Pandemisi Sürecinde Hemşirelerin İş Stresi, İş Doyumu ve Bakım Davranışları Algısı Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı, Konya*, 67.
- Özçelik, N. U. (2019). Duygusal Emek, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Turizm İşletmelerinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, İstanbul*, 171.
- Özdemir, O., Özdemir, P. G., Tayyi, M., ve Nasıroğlu, S. (2012). Kişilik Gelişimi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589.
- Özdevecioğlu, M. (2002). Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, s. 115-134.
- Özel, Y., ve Karabulut, A. B. (2018). Günlük Yaşam ve Stres Yönetimi. *Türkiye Sağlık Bilimleri ve Araştırmaları Dergisi*, 1(1), s. 48-56.
- Özer, S., ve Güllüce, A. (2019). Örgütsel Sinizm ve İşe Yabancılaşma İlişkisi ve Etkisi: TRB1 Bölgesi Otel İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 37-47.
- Özkalp, E., ve Kirel, Ç. (2016). *Örgütsel Davranış.6.baskım*. Eskişehir: Ekin Kitabevi Yayın.
- Özsoy, E. (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik ile İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sakarya*, 131 s.
- Özsoy, E., ve Yıldız, G. (2013). Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması. *İşletme Bilimi Dergisi*, 1(2), 1-12.
- Öztürk, M., ve Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan Kadınların Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Isparta İlinde Bulunan Özel Hastaneler Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 679-702.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş Yaşamında Stres.1.baskım*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Pelit, E., Türkmen, F., ve Yarmacı, N. (2010). Turizm Sektöründeki İşgörenlerin Kişilik Özelliklerini Değerlendirmeye Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 9-16.
- Pertev, E. (2006). A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi*

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İstanbul, 132 s.

- Robbins, S. P., ve Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış.14.basım.* (İ. Erdem, Çev.) Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Sakallı, A. (2019). A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu ve Kazalanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ohs Academy*, 2(1), 11-31.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12, 527-548.
- Say, G., ve Müjdeci, M. (2016). Oksitosin ve Psikiyatrik Bozukluklar. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 8(2), s. 102-113.
- Saygılı, M., Onay, Ö., ve Ayhan, M. (2017). Kişilik Özellikleri Bağlamında Yaşam Memnuniyeti Üzerine Bir Araştırma. *Yorum-Yönetim-Yöntem Uluslararası Yönetim-Ekonomi ve Felsefe Dergisi*, 5(2), 61-72.
- Serin, B., ve Topses, G. (2018). *Psikolojik Danışma ve Kişilik Kuramları.2.basım.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması. *Ankara: Çimento Endüstris İşverenleri Sendikası*, s. 4-19.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.
- Sönmez, A. (2005). Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana'da Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, s. 1-27.
- Sudak, M. (2011). Kişilik Tipleri, Duygusal Zekâ, İş Tatmini Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Kocaeli, 113.*
- Şahin, N. (1995). *Stresle Başa Çıkma. Olumlu Bir Yaklaşım.* İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Şahin, N. H., Basım, H. N., ve Akkoyun, N. (2011). A-Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen:Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-44.
- Şimşek, H., Balay, R., ve Şimşek, A. (2012). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinde Mesleki Yabancılaşma. *Uluslararası E-Dergi*, 2(1), 53-72.
- Şimşek, M. (2002). *Yönetim ve Organizasyon,7.basım.* İstanbul: Günay Ofset Yayıncılık.
- Tanşu, M. (2009). Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul, 181.*
- Taştan, S., İşçi, E., ve Arslan, B. (2014). Örgütsel Destek Algısının İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin İncelenmesi: İstanbul Özel Hastanelerinde Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(19), 121-138.

- Tatar, A., Şahintürk, H., Saltukoğlu, G., ve Telvi, S. (2013). Tiyatro Oyuncularının Beş Faktör Modeli Çerçevesinden Kişilik Özelliklerinin İncelenmesi ve Meslek Grubu Profillerinin Oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(72), 1-16.
- Tekin, Ö. (2012). Yabancılaşma Ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler Antalya Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı, Antalya*, 272.
- Tekingündüz, S., Kurtuldu, A., ve Öksüz, S. (2015). İş-Aile Yaşam Çatışması, İş Tatmini ve İş Stresi Arasındaki İlişkiler. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 27-42.
- Tilki, M. (2020). A ve B Kişilik Tiplerine Göre Çalışanların Performans Algılarındaki Farklılık Analizi. *Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Karabük*, 83 s.
- Tokat, B., ve Giderler, C. (2006). Yöneticilerin A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapılarının Liderlik Davranışlarına Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *İktisat İşletme ve Finans*, 21(242), 60-68.
- Torun, N., ve Şenel Tekin, P. (2014). Ankara İlinde Çalışan Sağlık Kurumları Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 13(1), 45-56.
- Tozkoparan, G. (2013). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 189-231.
- Tuna, M., ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Tuna, R. (2010). Onkoloji Hemşirelerinin İş Stresi ve Tükenme Düzeyleriyle İle Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul*, 159.
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Turunç, Ö., ve Erkuş, A. (2010). İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 415-440.
- Turunç, Ö., Tabak, A., Şeşen, H., ve Türkyılmaz, A. (2010). Çalışma Yaşamı Kalitesinin Prosedür Adaleti, İş Tatmini, İş Stresi Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. "İşGüç" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12(3), 77-96.
- Tutar, H. (2010). İşgören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi, Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 65, s. 1-19.
- Tutar, H. (2016). *Kriz ve Stres Ortamında Yönetim. 4.basım*. İstanbul: Hayat Yayınları.

- Tutar, H., ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 65(2), 195-218.
- Türk Dil Kurumu (TDK), www.tdk.gov.tr (07.06.2022).
- Uluçınar Türkel, A. (1992). İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Uygulama. *İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayını*.
- Usal, A., ve Kuşluvan, Z. (2006). *Davranış Bilimleri*. İzmir: Meta Basım.
- Ünal, B., ve Gizir, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 14(5), 1743-1765.
- Yamuç, V., ve Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın Ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 389-423.
- Yanbastı, G. (1990). *Kişilik Kuramları*. Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 192-211.
- Yeni, H. (2019). Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Stresi Üzerindeki Etkisinin Belirlemesi. *Yüksek Lisans Tezi, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya*, 149.
- Yetişen, E. (2010). İş Stresinin İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisinde Sosyal Desteğin Biçimlendirici Rolü. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı, İstanbul*, 98.
- Yılal, S. (2021). Değişime Direnç İle İş Stresi Ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Kırıkkale*, 107.
- Yıldırım, E., ve Pirende, G. (2019). Hediye Satın Alma Davranışının A ve B Tipi Kişilik Özelliği Açısından İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(1), 309-327.
- Yıldırım, İ. (1991). Stres ve Stresle Başa Çıkma Gevşeme Teknikleri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6, s. 175-189.
- Yılmaz, A., ve Ekici, S. (2003). Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), s. 1-20.
- Yılmaz, E. (2018). Stres Faktörleri İle Stresle Başa Çıkma Arasındaki İlişkinin Kişilik Tipine Göre İncelenmesi: Ankara İtfaiyesi Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara*, 123.

- Yolcu, İ., ve Çakmak, A. (2017). Proaktif Kişilik ile Proaktif Çalışma Davranışı İlişkisi Üzerinde Psikolojik Güçlendirmenin Etkisi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13(2), 425-438.
- Yurtsever, H. (2009). Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalı, İzmir, 214.*
- Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma Kavramı Paralelinde Emeğin Yabancılaşması ve Sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), s. 159-188.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik: Evrensel Boyutlarıyla Yönelimsel Açısından Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar.1.basım.* Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Zor, D. (2018). Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara, 93.*

EKLER

EK 1: Etik kurul onayı



T.C.
BARTIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu



Sayı : E-23688910-050.01.04-2100051128
Konu : Sosyal ve Beşeri Bilimleri Etik Kurulu
Onay Belgesi

30.06.2021

Protokol No:	2021-SBB-0294
Araştırmanın Başlığı:	A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma
Proje Yürütücüsü:	Burcu Kirt
Başvuru Formunun Geliş Tarihi:	10.06.2021
Karar Tarihi:	30.06.2021
Toplantı No:	12

Başvuru dosyasında etik sorun oluşturabilecek sorular/maddeler, süreçler ya da unsurlar bulunmadığından 30.06.2021 tarihli ve 12 numaralı toplantıda 2021-SBB-0294 numaralı başvuruya araştırma için ETİK KURUL ONAY belgesinin verilmesine oy birliği ile karar verilmiştir.

Prof. Dr. Ash YAZICI
Kurul Başkanı

Doç. Dr. Ayşe Derya IŞIK
Başkan yardımcısı

Dr. Öğr. Üyesi Emine GENÇ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Emel GENÇ
Üye

Dr. Öğr. Üyesi İktidar DOLU
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Veysel GENÇİL
Üye

Dr. Öğr. Üyesi Hırsan Başri
KANSIZOĞLU
Üye

Bölge Değerlendirme Kodu: F5AFM7A

[Bu belge güvenli elektronik imza ile onaylanmıştır.](#)

Bölge Takip Adresi: [http://ydsy.bartin.edu.tr/IBMS/RecordConfirmationPage.aspx](#)

Adres: Ağlılar Mahallesi Fakülte Çukuru No:54 Bartın

Bölge No:

Araç Yürütme

Telefon No: (0 378) 2231800

Faks No: (0 378) 2231802

Kurul Başkanı

e-Posta:

Internet Adresi: [http://www.bartin.edu.tr](#)

Telefon No:

(0 378) 2231800

Kayıt Adresi: [http://www.bartin.edu.tr/IBMS/RecordConfirmationPage.aspx](#)



EK 2: Anket formu

Değerli Katılımcı,

Aşağıdaki anket soruları “A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında hazırlanmıştır. Eğer Türkiye’de çalışmakta olan beyaz yakalı bir çalışsanız anketi doldurarak bu araştırmaya katkı sağlamanızı rica ederiz. Belirtmek isteriz ki ankete katılım tamamen gönüllük esasına dayanmaktadır, veriler sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Çalışma kapsamında siz değerli katılımcıların ve kurumunuzun ismi kesinlikle istenmeyecek ve kullanılmayacak, veriler üçüncü kişilerle paylaşılmayacaktır. Değerli zamanınızı ayırıp araştırmaya katkı sağladığınız için şimdiden teşekkür ederiz.

Kurumunuzda Ne Kadar Süredir Çalışıyorsunuz:

1 Yıldan Az 1-4 Yıl 5-9 Yıl 10 Yıl ve Daha Fazla

Ne kadar Süredir Çalışarak Kendi Kazancınızı Kendiniz Sağlıyorsunuz?

1 Yıldan Az 1-4 Yıl 5-9 Yıl 10 Yıl ve Daha Fazla

Hangi İş kolunda/Departmanda Çalışıyorsunuz?

Üretim Pazarlama Yönetim Muhasebe/Finans Diğer:.....(Yazınız)

Hangi unvana sahipsiniz?

İş gören Alt kademe yönetici Orta kademe yönetici Üst kademe yönetici

Eğitim Durumunuz:

İlköğretim Lise Ön-lisans Lisans Yüksek Lisans

Cinsiyetiniz:

Kadın Erkek

Medeni Durumunuz:

Bekar Evli

Bakmakla yükümlü olduğunuz kişi/çocuğunuz var mı?

Var Yok

İş Stresi Soruları

Aşağıdaki ifadelere, 1’den (Kesinlikle Katılmıyorum), 5’e (Kesinlikle Katılıyorum) kadar puan veriniz.

S.N.	Aşağıdaki ifadelere, 1’den (Kesinlikle Katılmıyorum), 5’e (Kesinlikle Katılıyorum) kadar puan veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Şu anki iş yüküm beni hiç zorlamıyor.					

2	Günlük mesaimin sonuna kadar yapmam gereken işlerin hiçbirini bitiremem.					
3	Bazı iş arkadaşlarımla veya astlarımla çalışmakta hiçbir zaman güçlük çekmem.					
4	İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim.					
5	İşim çok monotondur.					
6	İşimin gereklerini yerine getirmek için kendime aşırı yüklenirim.					
7	İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimdeyim.					
8	İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum.					
9	Hem mükemmel bir çalışan, hem mükemmel bir eş, hem de iyi bir ebeveyn olmak benim için çok önemlidir.					
10	İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden uyuyamam.					

İşe Yabancılaşma Soruları

Aşağıdaki ifadelere, 1'den (Kesinlikle Katılmıyorum), 5'e (Kesinlikle Katılıyorum) kadar puan veriniz.

S.N.	Aşağıdaki ifadelere, 1'den (Kesinlikle Katılmıyorum), 5'e (Kesinlikle Katılıyorum) kadar puan veriniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Yaptığım iş kendimden çok başkalarının amaçlarına hizmet etmektedir.					
2	İşteyken benliğimden uzaklaşmış gibi hissediyorum.					
3	Yaptığım işte kendime dair bir şey bulmakta zorlanıyorum.					
4	Kendimi sadece iş yaşamı dışında kendim olarak görmekteyim.					
5	Ne kadar çok çalışsam da hedeflerime ulaşamayacağımı düşünüyorum.					
6	Çalışmama imkanım olsa çalışmam.					

Kişilik Türleri Soruları

Aşağıdaki ifadelerden hangi kısımdaki numara sizin mevcut durumunuzu yansıtıyorsa o numarayı işaretleyiniz.

1	Randevular konusunda titiz değilim.	1	2	3	4	5	6	7	8	Asla geç kalmam.
2	Rekabetçi değilim.	1	2	3	4	5	6	7	8	Çok rekabetçiyim.
3	Baskı altında bile kendimi asla acele içinde hissetmem.	1	2	3	4	5	6	7	8	Kendimi her zaman acele içinde hissedirim.
4	Bir Zaman zarfında her şeyi ele alırım.	1	2	3	4	5	6	7	8	Bir kerede birçok şeyi yapmayı denerim daha sonra ne yapacağımı düşünürüm.
5	Bir şeyi yavaşça yaparım	1	2	3	4	5	6	7	8	Bir şeyi hızlı yaparım.
6	Duygularımı ifade ederim.	1	2	3	4	5	6	7	8	Duygularımı saklarım.
7	Birçok ilgim vardır.	1	2	3	4	5	6	7	8	İş dışında çok az ilgim vardır.