



BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

T.C.

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANA BİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ: ORGANİZE
SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

Hasan MAZLUM

Doktora Tezi

DANIŞMAN

Doç.Dr. Hüseyin ÇİÇEK

BURDUR – 2022

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI

**İŞ STRESİNİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE
A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN ARACI ROLÜ: ORGANİZE
SANAYİ BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

Hasan MAZLUM
Doktora Tezi

Jüri Üyeleri

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK (DANIŞMAN)

Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

Dr. Öğr. Üyesi Sümeyye ÖZMEN

Dr. Öğr. Üyesi Tarık SÖYLEMİŞ

BURDUR – 2022

T.C.
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYAN

“Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”ne göre hazırlamış olduğum “**İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü: Organize Sanayi Bölgesi Örneği**” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik ve etik kuralları ihlal etmediğimi, tezimin özgün olduğunu, başvurduğum kaynakları metin içinde, dipnotlarda ve kaynakçada eksiksiz ve bilimsel kurallara uygun olarak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Hasan MAZLUM

29.06.2022

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca, ilk günden itibaren adım adım beni bu sürecin sonuna hazırlayan; bilgeliğiyle, insanlığıyla, cesaretiyle kendimi geliştirmemi, iyi hissetmemi ve bu işi başaracağıma inancımı teşvik eden, bu zorlu yolda iyi ki rehberim olmuş dediğim değerli hocam Doç.Dr. Hüseyin ÇİÇEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu süreçte, alçakgönüllülüğüyle ve samimiyetiyle gerek akademik gerekse hayat tecrübeleriyle yoluma ışık tutan hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN, ve her bir ayrıntıyı titizlikle irdeleyerek, önerileri ile çalışmamın son haline gelmesini sağlayan değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Meral BEKTAŞ'a teşekkür ederim.

Ayrıca sonsuz dil bilgisi hazinesi ile yardımına koşan ve sabırla çalışmalarına destek veren kıymetli eşim F. Hilal MAZLUM'a teşekkürü borç bilirim.

Burdur, 2022

(MAZLUM, Hasan, “İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü: Organize Sanayi Bölgesi Örneği”, Doktora Tezi, Burdur, 2022)

ÖZET

Aracılık rolü modelinin test edildiği bu çalışmada, iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde A tipi kişilik özelliklerinin aracı rolü irdelenmiştir. Bu amaçla iş stresi, kişilik özellikleri ve işe yabancılaşma konuları incelenmiştir. Akabinde A tipi kişilik özellikleri ve boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde aracılık rolü üstlenip üstlenmediğini belirlemek amacıyla birtakım test ve analizler yapılmıştır. Sırasıyla, iş stresinin işe yabancılaşma üzerine doğrudan etkisi, iş stresinin A tipi kişilik özelliklerine etkisi ve A tipi kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma üzerine etkisi test edilmiştir. En son aşamada ise A tipi kişilik özelliklerinin iş stresinde işe yabancılaşmaya aracılık edip etmediği araştırılmıştır.

Araştırma kapsamında Isparta Süleyman Demirel Organize Sanayi Bölgesindeki çalışanlara kolayda örnekleme yöntemiyle anket uygulaması yapılmıştır. Anket uygulaması ile 443 çalışandan veri toplanmıştır. Bu toplanan veriler yardımıyla kişilik tipleri ve boyutları ile iş stresinin ve işe yabancılaşmanın derecesi belirlenmeye çalışılmıştır. Bulgular, iş stresindeki artışla birlikte işe yabancılaşma oranında bir artış olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulguları, iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide A tipi kişilik özelliklerinin kısmi aracılık rolü üstlendiğini ortaya koymuştur.

Araştırma sonuçları, işletmelerin, çalışanların verimliliğini olumsuz yönde etkileyen iş stresini ve işe yabancılaşmayı en aza indirmek için çeşitli girişimlerde bulunabileceğini göstermektedir. Bu amaçla çalışanların kişilik yapılarının analiz edilmesi, iş alımlarda personel seçim kriterlerinin yeniden belirlenmesi, yeni bir çalışan eğitim modelinin geliştirilmesi gibi girişimler işletmenin verimliliğinin artmasını sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: İş Stresi, İşe Yabancılaşma, A Tipi Kişilik

(MAZZUM, Hasan, Mediating Role Of Type A Personality Traits In The Effect Of Work Stress On Work Alienation: Example of Organized Industrial Zone, PhD Thesis, Burdur, 2022)

ABSTRACT

In this study, in which the mediating role model was tested, the mediating role of type A personality traits in the effect of job stress on work alienation was examined. For this purpose, the subjects of job stress, personality traits and work alienation were examined. Subsequently, some tests and analyzes were conducted to determine whether type A personality traits and dimensions play a mediating role on work alienation. Respectively, the direct effect of job stress on work alienation, the former of job stress on type A personality traits and the effect of type A personality traits on work alienation were tested. In the last stage, it was investigated whether type A personality traits mediated work alienation in job stress.

Within the scope of the research, a questionnaire was applied to the employees in the Isparta Süleyman Demirel Organized Industrial Zone with the convenience sampling method. Data were collected from 443 employees with the survey application. With the help of this collected data, personality types and dimensions and the degree of job stress and work alienation were tried to be determined. The findings revealed that there was an increase in the rate of work alienation with the increase in job stress. Research findings revealed that type A personality traits play a partial mediating role in the relationship between job stress and work alienation.

The results of the research show that businesses can take various initiatives to minimize the work stress and job alienation that negatively affects the productivity of the employees. For this purpose, initiatives such as the analysis of the personality structures of the employees, the re-determination of the personnel selection criteria in recruitment, and the development of a new employee training model will enable them to increase the efficiency of the business.

Keywords: *Job Stress, Work Alienation, Type A Personality*

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMALAR	ix
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM.....	4
İŞ STRESİ.....	4
1.1. STRES KAVRAMI.....	4
1.1.1. Stresin Aşamaları.....	5
1.1.1.1. Alarm Aşaması.....	7
1.1.1.2. Direnç Aşaması	7
1.1.1.3. Tükenme Aşaması.....	8
1.1.2. Stresin Türleri ve Belirtileri.....	8
1.1.2.1. Psikolojik Stres ve Belirtileri	9
1.1.2.2. Davranışsal Stres ve Belirtileri.....	9
1.1.2.3. Fiziksel Stres ve Belirtileri.....	9
1.2. İŞ STRESİ KAVRAMI.....	11
1.2.1. İş Stresi Kaynakları.....	13
1.2.1.1. Bireysel Stres Kaynakları.....	13
1.2.1.2. İşle İlgili Stres Kaynakları	17
1.2.1.3. Örgütsel Stres Kaynakları	21
1.3. İŞ STRESİNİN SONUÇLARI	26
1.3.1. Bireysel Sonuçlar	27
1.3.2. Örgütsel Sonuçlar	29

2. BÖLÜM.....	33
İŞE YABANCILAŞMA	33
2.1. YABANCILAŞMA KAVRAMI.....	33
2.2. YABANCILAŞMA YAKLAŞIMLARI.....	35
2.2.1. G. W. Friedrich Hegel'in Yabancılaşma Yaklaşımı	35
2.2.2. Karl Marx'ın Yabancılaşma Yaklaşımı	37
2.2.3. Erich Fromm'un Yabancılaşma Yaklaşımı.....	39
2.2.4. Charles Wright Mills'in Yabancılaşma Yaklaşımı	40
2.2.5. Emile Durkheim'in Yabancılaşma Yaklaşımı	41
2.2.6. Melvin Seeman'ın Yabancılaşma Yaklaşımı.....	42
2.3. İŞE YABANCILAŞMA KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ	43
2.4. İŞE YABANCILAŞMANIN BOYUTLARI	45
2.4.1. Güçsüzlük Boyutu.....	46
2.4.2. Anlamsızlık Boyutu	47
2.4.3. Kuralsızlık Boyutu	49
2.4.4. Yalıtılmışlık (İzolasyon) Boyutu	51
2.4.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu	52
2.5. İŞE YABANCILAŞMANIN NEDENLERİ.....	53
2.5.1. Bireysel Nedenler	53
2.5.2. Örgütsel Nedenler	54
2.5.2.1. İşin Niteliği	55
2.5.2.2. Liderlik Yapısı	55
2.5.2.3. Rol Belirsizliği	56
2.5.2.4. Çalışma Ortamı	57
2.6. İŞE YABANCILAŞMANIN SONUÇLARI	58
3. BÖLÜM.....	61
KİŞİLİK KAVRAMI VE A TIPİ KİŞİLİK	61
3.1. KİŞİLİK KAVRAMI	61
3.2. KİŞİLİĞİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	65
3.2.1. Kalıtım	66
3.2.2. Kültürel Faktörler.....	68

3.2.3.	Aile Etkisi	69
3.2.4.	Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri	71
3.2.5.	Diğer Faktörler	72
3.3.	KİŞİLİK KURAMLARI	73
3.3.1.	Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı.....	74
3.3.2.	Alfred Adler'in Kişilik Kuramı.....	77
3.3.3.	Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı	80
3.3.4.	Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı	83
3.3.5.	Karen Horney'in Kişilik Kuramı	85
3.3.6.	Eric Berne'nin Kişilik Kuramı	88
3.4.	KİŞİLİK TİPLERİ	88
3.4.1.	A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipleri	90
3.4.1.1.	A Tipi Kişilik Özellikleri	91
3.4.1.2.	B Tipi Kişilik Özellikleri.....	94
3.4.2.	16 Kişilik Tipi (Myers-Briggs Kişilik Tipi).....	96
4.BÖLÜM		99
ARAŞTIRMA		99
4.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	99
4.2.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	100
4.3.	ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	101
4.4.	ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİ	101
4.5.	ARAŞTIRMANIN MODELİ.....	102
4.6.	ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	102
4.7.	VERİLERİN ANALİZİ.....	103
4.7.1.	Güvenilirlik Testi.....	104
4.7.2.	Faktör Analizi	105
4.7.2.1.	İş Stresi Faktör Analizi.....	105
4.7.2.2.	İşe Yabancılaşma Faktör Analizi	106
4.7.2.3.	A Tipi Kişilik Faktör Analizi	108
4.7.3.	A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutlarının İsimlendirilmesi	110
4.7.4.	Kişilik Konumlandırması: A Tipi / B Tipi	111

4.8. ARAŞTIRMA BULGULARI	111
4.8.1. Demografik Bulgular	112
4.8.2. İş Stresi, İşe Yabancılaşma ve A Tipi Kişilik Ölçek Ortalamaları	115
4.8.3. A Tipi Kişilik Faktör Boyutları İle İş Stresi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi.....	122
4.8.4. A Tipi Kişilik Konumlandırması İle İş Stresi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi.....	124
4.8.5. Kişilik Konumlandırmasına Göre Analizler	125
4.8.5.1. Kişilik Konumlandırmasına Göre T Test Analizi	126
4.8.6. Demografik Değişkenlere Göre T Test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)	128
4.8.6.1. Demografik Değişkenler İle İlgili ANOVA Testi.....	131
4.8.7. A Tipi Kişilik ile İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi.....	133
4.9. A TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN İŞE YABANCILAŞMA ÜZERİNDEKİ ARACILIK ROLÜ	143
4.9.1. A Tipi Kişilik Aracılık Yol Analizi	145
4.9.2. A Tipi Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Aracılık Yol Analizi.....	151
4.9.2.1. İşe Verilen Önem Boyutu Aracılık Yol Analizi.....	151
4.9.2.2. Hıza Verilen Önem Boyutu Aracılık Yol Analizi.....	154
4.9.2.3. Zamanlamaya Verilen Önem Boyutu Aracılık Yol Analizi.....	156
4.9.2.4. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutu Aracılık Yol Analizi.....	159
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	163
KAYNAKÇA	168
EKLER.....	186

KISALTMALAR

AMOS	: Yapısal Eşitlik Modeli Yazılımı (Analysis of Moment Structures)
AGFI	: Düzeltilmiş Uyum İyiği Değerleri (Adjustment Goodness-of-Fit Index)
CFI	: Karşılaştırmalı Uyum İyiği Değerleri (Comparative Fit Index)
CMIN	: Göreli Ki Kare Endeksi (Relative Chi Square Index)
DF	: Sebersiyetlik Derecesi (Degree of Freedom)
GFI	: Uyum İyiği Endeksi (Goodness-Of-Fit Index)
KMO	: Keiser Meyer Olkin Testi
K ²	: Tam Standardize Edilmiş Etki Büyüklüğü
MBTI	: Myers-Briggs Tip Göstergesi (Myers-Briggs Type Indicator)
N	: Evren
n	: Örneklem
OSB	: Organize Sanayi Bölgesi
p	: Anlamlılık Değeri
R	: Korelasyon Katsayısı
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Residual)
SPSS	: Sosyal Bilimler İçin İstatistik (Statistical Package for the Social Sciences Programı)
SS	: Standart Sapma
TDK	: Türk Dil Kurumu
TABP	: A Tipi Davranış Modeli (Type A Behavior Pattern)
X	: Ortalama
X ²	: Kareler Toplamı
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1: İş Stresi İle İlgili KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları _____	105
Tablo 2. İş Stresi ile İlgili Faktör Analizi _____	106
Tablo 3: İşe Yabancılaşma İle İlgili KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları _____	106
Tablo 4. İşe Yabancılaşma ile İlgili Faktör Analizi _____	107
Tablo 5: A Tipi Kişilik İle İlgili KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları _____	108
Tablo 6. A. Tipi Kişilik ile İlgili Faktör Analizi _____	109
Tablo 7: Faktör İsimlendirme ve Faktör Güvenilirlikleri _____	110
Tablo 8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı _____	113
Tablo 9. İş Stresi Ölçeği Öğelerine Ait Ortalama Ve Standart Sapma (SS) Değerleri _____	115
Tablo 10. İşe Yabancılaşma Ölçeği Öğelerine Ait Ortalama Ve Standart Sapma (SS) Değerleri _____	117
Tablo 11. A Tipi Kişilik Ölçeği Öğelerine Ait Ortalama Ve Standart Sapma (SS) Değerleri _____	119
Tablo 12. A Tipi Kişilik Boyutları İle İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Ölçekleri Arasındaki Korelasyon _____	123
Tablo 13. A Tipi Kişilik Konumlandırması İle İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Ölçekleri Arasındaki Korelasyon _____	124
Tablo 14. Katılımcıların Kişilik Konumlandırmasına Göre Dağılımı _____	125
Tablo 15. İş Stresi İle İlgili İfadelerinin A Tipi Kişilik Değişkenine Göre T Test Sonuçları _____	126
Tablo 16. İşe Yabancılaşma İle İlgili İfadelerinin A Tipi Kişilik Değişkenine Göre T Test Sonuçları _____	127
Tablo 17. İş Stresi İle İlgili İfadelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Test Sonuçları _____	128
Tablo 18. İşe Yabancılaşma İle İlgili İfadelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Test Sonuçları _____	129
Tablo 19. İş Stresi, İşe Yabancılaşma, A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutları ve Konumlandırması İle İlgili Ortalamaların Eğitim Değişkenine Göre Farklılık (ANOVA) Analizi _____	132
Tablo 20. A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi _____	133

Tablo 21. A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	134
Tablo 22. İş Stresi İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	135
Tablo 23. A Tipi Kişilik Ortalamasının İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	136
Tablo 24. İşe Verilen Önem Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	137
Tablo 25. Hıza Verilen Önem Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	137
Tablo 26. Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	138
Tablo 27. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	139
Tablo 28. A Tipi Kişilik Konumlandırmasının İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	140
Tablo 29. Kişilik Konumlandırmanın İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	140
Tablo 30. Kişilik Ortalamasının İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	141
Tablo 31. Kişilik Konumlandırmanın İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	142
Tablo 32. Kişilik Ortalamasının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi	142
Tablo 33. Yol Analizi Referans Ölçek Değerleri	146
Tablo 34: A Tipi Kişilik YEM Aracılık Analizi Sonuçları	148
Tablo 35: İşe Verilen Önem Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları	153
Tablo 36: Hıza Verilen Önem Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları	156
Tablo 37: Zamanlamaya Verilen Önem Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları	158
Tablo 38: Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları	161
Tablo 39: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları	162

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Verimlilik ve Stres	30
Şekil 2: Araştırma Modeli	102
Şekil 3.a. Basit Etki Modeli	143
Şekil 3.b. Aracı Etki Modeli	144
Şekil 4. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü	147
Şekil 5. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü Modeli	150
Şekil 6. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde İşe Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü	152
Şekil 7. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Hıza Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü	155
Şekil 8. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü	158
Şekil 9. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Aracılık Rolü	160

GİRİŞ

İşletmeler, günümüz rekabet koşullarında örgüt verimliliğini artırmak için sürekli arayış içindedir. Özellikle 20. Yüzyılın başından itibaren personel verimliliğini artırmak amacıyla araştırmalar yapmış, işletmelerin büyük bir kısmı farklı alanlarda bir çok önlemler almak amacıyla farklı uygulamalar geliştirmişlerdir. Personel verimliliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların başında iş stresi gelmektedir.

Stres, günlük hayatın bir parçası haline gelmiş, gündelik yaşamda insanların sıkıntılarını dile getirmek amacıyla sıkça kullandığı bir kelimeye dönüşmüş ve çağın hastalığı olarak adlandırılmıştır. Bilhassa metropollerde stres, bireylerin gündelik hayat akışlarının olağan bir parçası halini almıştır. Bireylerin yaşadığı psikolojik hal, basit bir ifadeyle stres olarak dile getirilmektedir. Bu konu üzerine literatürde birçok araştırma bulunmaktadır.

Rekabetin yoğun olması, teknolojinin gelişmesi, üretim hızının artması, işsizliğin tehdit olarak devamlı varlığını sürdürmesi, yöneticilerin beklentilerinin artması, çalışanların memnuniyetsizliğinin artması vb. birçok konu çalışanların iş stresini ortaya çıkartmakta ve arttırmaktadır. Stres düzeyi belirli bir düzeyde olduğunda olumlu, uygun düzeyi aştığında olumsuz olmaktadır. Belli seviyedeki stres örgütsel bağlılığa, iş doyumuna, performansın yükselmesine ve dolayısıyla hem örgütün ve hemde çalışanın memnuniyetinin artmasına yol açmaktadır. Stresin, kritik seviyeyi geçtiği durumlarda ise kişilerin psikolojik ve fiziksel sağlığı olumsuz etkilenebilmektedir. Strese altındaki kişilerde zamanla fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal birçok sıkıntılar görülmektedir. Çalışma şartlarının sürekli zorlaşması ve çalışma koşulları ile ücret dengesizliği iş stresinin yanında, çalışanların duygusal anlamda rahatsızlığına neden olmaktadır. Çalışanların duygusal olarak memnuniyetsizlikleri arttıkça, sıkıntılar büyümekte ve hem işletme açısından tehlikelere ve hem de bireysel çalışan açısından depresyona kadar varabilen rahatsızlıklara yol açabilmektedir.

İnsanların çalışma hayatında yaşadıkları sıkıntılar, iş stresine ve dolaylı olarak işten memnuniyetsizliğe ve işe yabancılaşmaya neden olmaktadır. Organizasyonların istemediği olumsuz durumlardan birisi de işe yabancılaşmadır. İşe yabancılaşma, iş hayatındaki beklentilerin gerçekleşmemesi sonucunda kişilerin işe karşı yaşadığı olumsuz duyguların bir yansıması olarak ifade edilebilir. Çeşitli nedenlerle çalışan

yaptığı işin anlamsız olduğunu düşünmeye başlamakta, kişi kendinden, işten ve diğer çalışanlardan uzaklaşmış hissetmeye başlamaktadır. İşe yabancılaşma iş ortamı, işin özellikleri, işin içeriği, yönetici davranışları, çalışanın bireysel ve kişilik özellikleri ve benzeri birçok sebepten meydana gelebilmektedir. İşe yabancılaşan işgörenlerde örgütsel bağlılıkla birlikte iş tatmini de azalmaktadır. Buna bağlı olarak da devamsızlık, işi bırakma düşüncesi, ailevi ve sağlık problemleri gibi olumsuzluklar artmaktadır. Yaşanan bu durumlar doğal olarak işgörenlerin performanslarını negatif yönde etkilemektedir.

Terim olarak kişilik, insanı diğerlerinden ayrı kılan özelliklerin bütünü, etrafına uyum göstermek için oluşturduğu tutum şeklini belirtir. İnsanların farklı düşünme biçimleri, aynı sosyolojik ve kültürel ortamda bulunan bireylerin aynı durumlar karşısında değişik tepkiler göstermesine sebep olmaktadır. Öyleki aynı ailede yetişen 2 farklı kişi, stresle karşılaştığında farklı düşünüp, değişik çözümler bulabilmekte ve farklı davranışlar sergileyebilmektedir. Kişilik terimiyle alakalı bir çok farklı yaklaşım olmasına rağmen bu araştırmada kişilik tipleri, A-B Tipi kişilik özellikleri olarak kullanılmıştır.

Öncelikle A Tipi kişilik 2 kardiyolog Friedman ve Rosenman tarafından ortaya çıkarılmıştır. Araştırma fikri ise, oturma odasındaki sandalyeleri onaran döşeme ustasının sandalyelerin çoğunlukla sadece ön tarafından yırtıldığını söylemesiyle açığa çıkmıştır. İki kardiyolog bu durumun ardından, kalp rahatsızlığı olan hastaların büyük kısmının endişelerinden dolayı otururken zor anlar yaşadıkları neticesine varmışlardır. başlangıç noktası olarak kullandıkları bu gözlemi ve kendi klinik araştırmalarına da dayanan Friedman ve Rosenman 2 farklı davranış tipini hastalarında gözlemlemişlerdir. Bu alanda yapılan ilk çalışmalarda çoğunlukla kişilerin sağlık durumları esas alınarak yapılmıştır.

Bu çalışmanın önemli bir kısmını oluşturan A Tipi kişilik özelliklerinin hem iş stresi hem de işe yabancılaşmayla yakından alakalı olduğu araştırılmaya çalışılmaktadır. Çalışanların kişilik özelliklerinin özellikle iş stresinin düzeyini etkilediği ifade edilmektedir. Öyleki yazın çalışmaları incelendiğinde A tipi kişilerin, B tipi kişilere göre pek çok açıdan değişik tutumlar ortaya koyduğu görülmektedir. Bu çalışmanın özünde de A tipi kişilikle B tipi kişilik tiplerinin yaşadıkları iş stresi ile işe yabancılaşma düzeylerinin farklı olduğu düşüncesi bulunmaktadır.

Bu bakımdan A Tipi kişilik özelliklerinin iş stresi ile işe yabancılaşmaya etkisinin saptanması için bilimsel çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sayede kişilik özelliklerinin iş stresi ve işe yabancılaşmaya ile ilişkisinin belirlenmesi belirli açılardan örgütlere ve bireyin kendisine önemli katkılar sunabilir. Örgütler açısından işe alım sürecinin etkinliğinin artması, çalışan davranışlarının daha iyi anlaşılması, çalışanların eğitimi ve sorunlarının çözümüne, takım çalışmalarında başarının artmasına ve dolayısıyla işletmelerin verimliliğine ve karlılığına katkı sunabilir. Bireyler açısından ise bireyin kişilik özelliklerine uygun bir işte çalışabilmesi, iş tatminin ve motivasyonunun artmasına ve dolayısıyla iş ve yaşam kalitesinin artmasına katkı sağlayabilir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde stres ve iş stresi terimi ile stresörler incelenmiştir. İkinci bölümde işe yabancılaşma kavramı, işe yabancılaşma yaklaşımları ve Seeman tarafından geliştirilen işe yabancılaşma boyutları incelenmiştir. Üçüncü bölümde ise, kişilik terimi, kişiliği etkileyen faktörler, kişilik yaklaşımları ve kişilik tipleri incelenmiştir.

Araştırmanın son bölümünde, Isparta Organize Sanayi bölgesinde çalışanlar üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Araştırmada iş stresi ölçeği, işe yabancılaşma ölçeği ve A Tipi kişilik ölçeği ile demografik bilgilerin yer aldığı anket formu aracılığı ile veriler elde edilmiştir. Veriler “SPSS 21.0” ve “AMOS 24.0” paket programları kullanılarak analiz edilerek irdelenmiştir. Analizlerde A Tipi kişilik ve boyutları ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Çalışmanın ana hipotezi olan A Tipi kişiliğin, iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide aracılık rolünün varlığı araştırılmış, hem Baron ve Kenny’e göre ve hem de çağdaş yaklaşımlara göre aracılık etkisinin olduğu görülmüştür.

1. BÖLÜM

İŞ STRESİ

1.1. Stres Kavramı

Varoluşundan beri yaşam mücadelesi veren insanoğlu için en önemli problemlerden biri de strestir. Günümüz modern yaşamında birçok stres kaynağı bulunmakla birlikte ilk çağlardan günümüze değişmeyen ana stres kaynakları beslenme ve barınma olarak öne çıkmaktadır.

İlk tanımları 17. yüzyılda yapılan stres en basit tanımıyla çevreden gelen baskıların toplamıdır. Latince “estrica” ve Fransızca “estrece” teriminden türetilen stres kelimesi, 17. Asırda kişileri etkileyen her türlü olumsuzluklar; sıkıntı, keder, kötülük, felaket, vb. için kullanılmıştır. Baskı, zorluk ve güç anlamında kullanılması ise 18. ve 19. asırlarda olmuştur. Bu yüzden stres zamanla, baskı ve zorluklar nedeni ile bireyin mevcut durumunun bozulmasına ve değiştirilmesine karşı oluşan direnç olarak tanımlanmıştır (Yıldız, 2019: 22).

1936'da “Modern stresin babası” Hans Selye, terimi fizikten ödünç aldı ve tıp literatüründe kullandı. Stresin, vücudun herhangi bir talebe spesifik olmayan bir tepkisi olduğunu öne sürdü. Bu modern hiper rekabetçi dünyada, stres her yerden ve her yönden gelebilir (Tudu ve Pathak, 2013: 1). Günümüzdeki kullanım anlamına en yakın şekilde stres kavramını ilk kez kullanan Selye olmuştur. Bu kavramı “*birtakım ruhsal ve fiziksel olayların sonucunda, bireylerin bu durumlara vermesi gereken tepki*” şeklinde ifade etmiştir (Selye, 1946: 118). Stresin birçok tanımı yapılmıştır. Tanımlar benzer özellikler taşıdığı gibi zamanla farklılaştığı durumlar olmuştur. Bir başka tanıma göre “stres, bireyin, fiziksel ve sosyal çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeniyle, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrettir” (Cüceloğlu, 2003: 321).

Çalışma ortamının oluşturduğu duruma uygun yapılan bir başka tanıma göre, kişinin çok çalışıp az dinlenmesi sonucu bedensel, duygusal ve zihinsel vaziyetinde ve sosyal çevresinde oluşan olumlu veya olumsuz değişiklikler karşısında takındığı tepkilerin tamamı, stres olarak tanımlanmaktadır (Griffiths, 2010: 4). Bir başka tanımda

stres, kişiler üzerinde etki oluşturarak, davranışlarını, iş performanslarını ve diğer kişilerle iletişimlerini belirleyen bir kavram olarak ifade edilmiştir (Eren 2012: 223).

Stres hem psikolojik ve hem de bedensel yönden kişiyi rahatsız eden veya kişide sıkıntı yaratan bir hal olarak ifade edilebilir (Keser, 2013: 4). Kişinin ruhsal ve fiziksel sınırlarının zorlanması ve tehdit altında olması ile meydana çıkan durum stres olarak adlandırılır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 23). Ancak stres her zaman olumsuz olmayabilir. Stres kişiyi harekete geçirebilir. Kişide yeni bir farkındalık oluşmasını sağlayabilir. Heyecan verici yeni bakış açıları sağlayabilir. Stres, çalışanların uyanıklığını ve dikkatini artırabilir, uyum sağlama yeteneklerini harekete geçirebilir. Bu nedenle, bir dereceye kadar belirli bir stres seviyesi potansiyel olarak örgütse katkıda bulunur. Bu tür stres, yapıcı planlamaya ve düzeltici eylemlere yol açan Eustres olarak adlandırılır (Tudu ve Pathak, 2013: 3).

1.1.1. Stresin Aşamaları

İnsanlar stres ile karşılaştığında her zaman benzer tepkiler vermemiştir. Bunun en önemli nedeni ise stresin şiddetidir. Aynı zamanda stres olumlu bir etki oluşturabildiği gibi olumsuz etkileri de çok yaygın bir şekilde insanlar üzerinde etkisini göstermektedir. Stresin şiddeti ve süresi gibi birçok farklı nedenlerin etkisi ile stres ortaya çıktığı andan itibaren insanların tepkileri farklı aşamalardan geçer. Bu aşamalar çeşitli şekillerde değerlendirilmiştir.

Stres insanların bedensel ve psikolojik sınırlarının tehdit altında olması ile açığa çıkan bir haldir. Bernard Canon tarafından ortaya atılan günümüzde de halen geçerliliğini koruyan “savaş veya kaç” tepkisidir. Stres reaksiyonları alarm ve direnç olarak ortaya çıkan ve “genel adaptasyon sendromu” adıyla nitelendirilen bir durumdur. Strese karşı tepki geliştirme süreci “alarm durumu” ile başlamaktadır. Bu aşamada bedenin homeostatik dengesi değişmekte, vücut kısa bir süre sonra alarm vermekte ve yeniden adapte olabilmek için bir takım işlemler başlatmaktadır. İkinci aşamada Direnç oluşur. Vücudun savunma mekanizmaları çalışmaya başlar ve vücudu korumak için “ya savaş, ya da kaç” tepkisi ile reaksiyonlar ortaya çıkmaktadır. İnsanlar bu tehdit ve zorlanmalar karşılığında kendini korumaya yönelik ya savaş ya da kaç tepkisini gösterir (Yavuz; 2005: 39). Savaş veya kaç tepkisi de farklı aşamalarda yer değiştirebildiği görülebilir. Çünkü

savaşırken stres ile başa çıkamayacağını anlayan kişi kaçma tepkisine yönelebildiği gibi tam tersi olarak kaçma tepkisinde başarılı olamayan veya stresten kurtulamayan kişi savaş tepkisine yönelebilir. Buna göre, kişi baş edebileceğini düşündüğü tehlikeye karşı mücadele verir veya üstesinden gelemeyeceğini düşündüğü tehlikeli durumdan uzaklaşır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 187).

Rowshan ise stresle karşı karşıya gelen kişinin tepkisellik sürecini dört aşmalı olarak değerlendirmiştir. HERO (kahraman) adıyla isimlendirilen stresin aşamaları aşağıdaki gibidir (Rowshan, 2008: 21):

H (happening), stres meydana gelir,

E (evaluation), kişi stresi değerlendirir,

R (response), kişi strese karşı reaksiyon verir (savaş ya da kaç),

O (outcome), kişi sonucunu görür.

Stresin ortaya çıkması, çoğunlukla bir anda karşılaşılan bir olay ya da durumdur. Örneğin en basit hali ile onur kırıcı bir hitap dahi stres sürecini başlatabilir. Stresin değerlendirilmesi, strese karşı bireyin tutumunu, inançlarını ve beklentilerini kapsar. Stres hakkında yapılan değerlendirmeler sonucunda stres karşısında savaş ya da kaç tepkilerinden hangisinin gösterileceği kararlaştırılır. Sonuç terimiyse, stres sonrasında gösterilen reaksiyonun neticesinde meydana gelen bir haldir (Özmutaf, 2006: 75).

Stresin aşamaları incelenirken insan bedeninde meydana getirdiği değişiklikler konusu da özellikle tıp alanında önemli çalışmaların yapılmasına neden olmuştur. Stresin insan psikolojisinde meydana getirdiği değişimlerin yanında insan bedeninde meydana getirdiği değişimler bulunmaktadır. Tıbbi açıdan bilimsel olarak bir olayın stres yaratıcı özelliğinden söz edebilmek için, yaşamın sürekliliğini sağlamak amacıyla klasik “stres tepki zincirinin” meydana çıkması gerekmektedir “Genel Uyum Sendromu” stresin meydana gelişine bedensel bir açıklama sunar. Kişi bir tehdit unuruyla karşılaştığında “Genel Uyum Sendromu” açısından 3 kademeli bir tepki oluşturma sürecine girer (Baltaş ve Baltaş, 2002: 26–27).

İnsan vücudunda yapısal ve kimyevi bir takım değişimler strese neden olur. Tüm bu değişimler vücudun dengesini bozar ve yukarıda saydığımız tepkilerin açığa çıkmasına neden olur. Bozulmuş olan dengenin tekrardan kurulabilmesi için yeni vaziyete adapte

olması gerekir. “Genel Uyum Sendromu” uyum sağlama sırasında meydana çıkan tepkilerin toplamı olarak adlandırılmıştır (Rollinson, 2002: 280). Hans Selye’nin ströserlere karşı organizmanın gösterdiği bu 3 tepkiyi “Genel Uyum Sendromu” olarak adlandırmasının nedeni şunlardır (Selye, 1976: 38):

- Yaygındır, çünkü canlı pozitif ya da negatif etki oluşturan bütün stres vericilere tepki verir.
- Uyumludur, çünkü organizma ströserle savaşırken ve uyumlanmaya çalışırken aynı türden bedensel tepkiler gösterir.
- Sendromdur, çünkü “genel uyum sendromu” birbiri ardına üç kademedен oluşur.

1.1.1.1.Alarm Aşaması

Alarm Aşaması; insanın veya hayvanın herhangi bir dış uyarıcıyı stres şeklinde gördüğü haldir. Canlı bu aşamada şoka girer ve şok sürecinde vücut ısısı azalır, nabız düşer ve kalp hızlanır. Hemen sonrasında “kontraşok dönemi” başlar. Canlı bu konuyla ilgili mücadele edebilmek için aktif bedensel çabalarda bulunur (Baltaş ve Baltaş, 2002: 26).

Tehdidi algılayan kişi öncelikle onu hissetme ve anlamaya çalışır. Bu baskı süreklilik kazanırsa fiziksel birtakım tepkiler oluşur. Bu bedensel tepkilerden kurtulmak ve tekrar eski ortama ulaşmak amacıyla ya stres ile başa çıkarak veya görmezden gelerek ya da kaçınarak canlının iç huzurunu en başından kurmaya çalışılacaktır. Kişi stresle baş edebilirse veya stres unsuru yok olursa, kişide bir gevşeme ve uyku durumu oluşur (Özmutaf, 2006: 75; Yavuz, 2005: 39).

1.1.1.2. Direnç Aşaması

Direnç Dönemi; vücudun direnci normalin oldukça üstüne çıkar. Bu aşamadan kurtulmak ya da bu duruma ayak uydurmak mecburiyetinde olduğundan, diğer stres oluşturunuculara karşı dayanımı düşer. Direnç aşaması başarıyla atlatılabilirse vücut olması gereken durumuna gelir. Ters durumda ise vücut güç kaybeder (Baltaş ve Baltaş, 2002: 27).

Stres unsuru yok olmamışsa kişi alarm döneminden bir sonraki dönem olan direnme dönemine geçer. Bu dönemde kişi tehditle mücadele edebilmek için olağanüstü

gayret gösterir. Alarm döneminde görülen bedensel tepkiler giderek artar. Kişi bu duruma uyum sağlamak ya da ondan kurtulmak mecburiyetinde olduğundan diğer stres unsurlarına direnci azalır (Güler vd., 2001: 5; Özmutaf, 2006: 75).

1.1.1.3. Tükenme Aşaması

Tükenme Dönemi; stresin çok kuvvetli olduğu durumlarda görülür. Direnme başarısız olmuştur. Eğer stresi oluşturan durum uzun süreli ve gerçekten ciddi ise insan için tükenme aşaması başlar. Bazı durumlarda bu aşamada alarm aşaması tepkileri görülür (Güler vd., 2001: 5). Bu döneme her canlı adaptasyon becerisi ve enerjisi değişiklik gösterir. Dinlenme ve uyku hali direnci artırabilir. Fakat strese adapte olunamazsa yıkım meydana gelmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 27).

Kişide psikolojik ve bedensel tükenmişlik izlenir. Bazı durumlarda bu aşamada tekrar alarm aşaması reaksiyonları görülür. Dinlenmek ve uyumak bedeni iyileştirebilir fakat devamında başa çıkılamayan stres vericiler karşısında denge kaybolur, uyum sağlama yeteneği tükenir. Kişide devamlı sağlık sorunları yaşanır. Tükenme aşamasını semptomları; tekrarlayan baş ağrıları ve yorgunluk hissi, uykusuzluk ya da uyanamama hali, aşırı yemek tüketme, göğüs ağrıları, kas ağrıları, kabus, hazımsızlık, aşırı alkollü içecek kullanımı, halsizlik, mide bulantısı veya baş dönmesi, yalnız olma isteği, geçimsizlik, devamlı öfke hali, şüphecilik, cesaretsiz edememe, nabız artışı, kalp çarpıntısı, gelişen durumlar sonucunda aşırı hassasiyet söylenebilir (Özmutaf, 2006: 75).

1.1.2. Stresin Türleri ve Belirtileri

Stresin canlılar üzerindeki etkisi farklı olduğu gibi etkisi de farklıdır. Bu nedenle farklı stres türleri ve farklı stres belirtileri ortaya çıkabilmektedir. Hatta aynı stres türünün bir çok farklı stres belirtisi ortaya çıkabilmektedir.

Stres değişkeni, çalışan sağlığı ve güvenliğiyle alakalı yapılan çalışmalarda Avrupa Birliği genelinde ön sıralarda bulunmaktadır. Yaklaşık 40 milyon işgören kişi stres sorununu yaşamakta ve yaklaşık üçde bir oranında işgörenin stres sebebiyle sağlık sorunları yaşadığı gözlemlenmektedir (Deveci, 2017: 40). İş yaşamında çok yaygın olan iş stresinin belirtileri de çok farklı şekillerde kendisini gösterebilmektedir.

1.1.2.1. Psikolojik Stres ve Belirtileri

İnsanlarda stres ortamlarında hem fiziksel, hem de ruhsal seviyede seri halinde olaylar yaşanır. Fiziksel, seviyedeki değişikliklerde tüm bireylerde benzeri aşamalar yaşanır. Buna karşılık ruhsal seviyede belirtiler ve olaylar, kişilik ve çevre vb. kişisel koşullara bağlı olarak çok sayıda farklılıklar görülür. Bu reaksiyonlar hem fiziksel ve hem de ruhsal olarak ayrı ayrı olabileceği gibi, bedensel ve psikolojik yapılarda ikisinde birden de gözlemlenebilir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 23).

Psikolojik stres belirtilerin başında sinirlilik, depresyon, güven kaybı, korku, aşagılık duygusu, can sıkıntısı, kaygı, işten uzaklaşma ve işleri erteleme gelmektedir. Hatta kişinin akıl fonksiyonlarında düşüş görülebilmektedir (Hellriegel vd. 2001: 202, Tozkoparan 2019: 17).

1.1.2.2. Davranışsal Stres ve Belirtileri

Stresin davranışsal belirtileri, psikolojik etkilerinin dışı vurumu gibi değerlendirilebilir. Çok sayıda belirtileri olmakla birlikte, agresif davranışlar gibi hem bireysel ve hem de performans düşüklüğü gibi örgütsel stres sonuçlarının yansımasıdır.

Stresin davranışsal belirtileri olarak; performans düşüklüğü, verimsizlik, işten ayrılma veya devamsızlık, kazalarda artış, işgücü devir hızında artış, sigara ve alkol tüketiminde artış, uyuşturucu veya hap kullanımı, yeme alışkanlığının bozulması, uyku bozukluğu, telaş ve hızlı konuşma, aşırı kahve tüketimi, agresif ve sinirli davranışlar, anormal davranışlar, düşünmeden yapılan davranışlar ve iletişim sorunları olarak sıralanabilmektedir (Mitut, 2010: 91, Tozkoparan 2019: 17).

1.1.2.3. Fiziksel Stres ve Belirtileri

Fiziksel seviyedeki stres reaksiyonu, stresörlerin çeşidine bağlı olmaksızın görülen değişmez bir reaksiyondur. Bu reaksiyon sırasında görülen fiziksel aktiviteler şunlardır (Tutar, 2004: 197; Baltaş ve Baltaş, 2002: 24-25):

- Vücuda oksijen alınımlı artar, Soluk alıp-verme sayısı artar,
- Nabız artar, kalp ritminin artamsına bağlı olarak kan dolaşımı hızlanır. Vücudun her yerine daha fazla kan ulaşır.

- güç gerektiren işler için hazırlık yapılır, kaslar gerginleşir. Sindirim sistemi daha yavaş çalışır, sindirim bölgesindeki kan ilk olarak beyine ulaşır. Mesane bağırsak ve kasları rahatlar. Artık sindirim organizma ikinci plandadır.
- Gözbebekleri irileşir, ışığı daha fazla duyarlı olarak uyanıklık hali elde edilir. Kaslar ve karaciğerde depo edilmiş şeker ve yağ dolaşıma dahil olur. Organizmanın ihtiyacı olan enerji kolaylıkla sağlanmış olur.
- Kandaki alyuvar miktarının artması sebebiyle dokulara ve beyine taşınan oksijen sayısı çoğalır. Heparin salgılaması artmasıyla kanın pıhtılaşması yavaşlar.
- aktif hale gelen 5 duyu, dış çevre algısını artırır. Dışarıdan gelebilecek olası bir tehdite karşı dış çevre algısı mutlaka gereklidir.

Ayrıca kişinin gözlem yoluyla stresli olduğu anlaşılabilmektedir. Yani bazı belirtiler diğer insanlar tarafından gözlem yoluyla gözlenebiliyor ise kişinin stresli olduğu belirtilebilir. Bu belirtiler şunlar olabilir (Özüpek, 2019: 79):

- Yemek yeme konusunda yüksek düzeyde isteksizlik,
- Hızlı kilo almak, hızlı ve fazla yemek yemek,
- Fiziksel bitkinlik ve tükenmişlik hali,
- Baş ağrısı ve bazı belirli bölgelerinde (bel, kollar, bacaklar gibi) görülen ağrılar ve ağrı atakları,
- Uyku düzensizlikleri. Uyuyamama, uykunun sık sık bölünmesi se onrasında tekrar uyuyamama sorunları,
- Gün içerisinde bedenin bilhassa kaslı yapısında görülen kramp şeklindeki ağrılar ve kasılmalar,
- El terlemesi, el titremesi, solunum problemleri, yüksek tansiyon, kalp atışında hızlanma,
- Mide ağrısı veya mide asit düzensizliklerinden dolayı meydana gelen bulantı, kusma, kramp sorunları,
- Bağırsak problemleri kaynaklı kabızlık yada ishal gibi problemler,
- Cinsel isteksizlik,
- Dişleri gıcırdatma ve sıkma problemleri,

- Saç dökülmeleri ve deri döküntüleri,
- Terleme problemleri.

1.2. İş Stresi Kavramı

Organizasyonlarda çalışanların yaşadıkları stres, “iş stresi” şeklinde isimlendirilir. “İş stresi” çok eski zamanlarda da adı konulmamış bir şekilde yaşanmış olsa bile rekabet ve sanayileşme ile kendini büyük oranda hissetmiştir.

Sanayileşme sonucunda yaşanan ekonomi, politika kültür ve teknolojik alanlardaki ilerlemeler organizasyonları değişime itmektedir. Bilhassa bilgi-iletişim teknolojilerindeki gelişmeler kişileri, organizasyon ve ülkeleri hızla bu değişikliklere yönlendirmektedir. Bu değişim sonucu firmalar, rakiplerinin önüne geçmek için değişim ve yeniliklere çabucak uyum sağlamaya zorlamaktadır. Organizasyondaki tüm katılımcılar bu durum nedeniyle ruhsal açıdan zorlamaya yaşamış ve organizasyon ortamında “stres” terimi öne çıkmıştır (Altan, 2018).

Örgütsel ortam, çalışanların mecburen içinde bulunmak zorunda olduğunu düşündüğü alandır. Çalışanların günün önemli bir kısmını geçirdiği iş ortamı, çalışanların sosyal ihtiyaçlarını karşılayan, ama aynı zamanda çalışanın kişiliğinin gelişmesine ve değişmesine etki eden önemli bir merkezdir. Bu nedenle örgütler, iş görenin yaşamında önemli bir yere sahiptir. Fakat çalışma hayatı, insan yaşamında çok önemli bir merkez olması, bazen çeşitli sorunlara ve iş stresine neden olmaktadır.

Literatürde genel olarak iş görenlerin örgüt içinde yaşadıkları stres, iş stresi şeklinde değerlendirilmiştir. Bazı iş stresi tanımları aşağıda verilmiştir.

Mesleki stres şeklinde iş stresini ilk ifade edenlerden birisi yaklaşık 300 yıl önce İtalyan fizikçi Doktor Bernardino Ramazzini olmuştur. Bernardino Ramazzini, kişinin işinin doğasının kişinin sağlık durumuyla bir ilişkisi olduğu fikrini öne sürerek mesleki stres alanına dikkat çekmiştir. Çalışmalarında kırktan fazla farklı meslekte çalışan işçilerin hastalıklarını araştırdı ve doktor arkadaşlarına hastalarının çalışma alanını araştırmalarını tavsiye etti (Diem, 2002: 26).

Genellikle iş stresi, iş yaşamında algılanan şartlar ya da gelişmelerin bir neticesi olarak farkındalık veya işlev bozukluğu hissi olarak kavramsallaştırılır. Daha önceki araştırmalar, yüksek düzeyde iş stresinin verimlilikte azalma, devamsızlık ve artan ciro

niyetleri gibi istenmeyen durumlarla bağlantılı olduğunu göstermiştir (Fasbender, vd., 2019: 329). İş stresi, çalışanın hırslar, kısıtlamalar ve fırsatlar sebebiyle yaşadığı gerilimli haldir (Schermerhorn, 1989: 647).

Başka bir tanım olarak iş stresi, kişinin üstlenmesi beklenen rol ve sorumlulukları yerine getirememsi neticesinde görülen negatif bedensel, ruhsal ve duygusal reaksiyonlardır (Antonova, 2016: 10). Günümüz iş gücü için en hakim görünen sorunlardan biri olan iş stresi, çalışma hayatında dışardan gelen tehditlere maruz kaldığında doğal olarak vermiş olduğu tepkisel davranışlar olarak tanımlanabilir (Chuang ve Lei, 2011: 551). Jamal ve Baba'ya iş stresini, “bireyden düzenli olarak aşırı taleplerde bulunulan veya bireyin belirli bir durumu ele almak için tam donanımlı olmadığı, bireyin yetenekleri ile çalışma ortamı arasında zayıf bir uyumu gösterir” şeklinde tanımlamaktadır. Onlara göre iş stresi, bireyin kendisini tehdit edici görünen çalışma ortamı özelliklerine verdiği tepkiler olarak kavramsallaştırılabilmektedir (Jamal ve Baba, 2000: 454).

İş görenlerin beklentiler ile gerçekte olanlar arasında dengesizliği temel alan diğer bir tanımlamaya bakılacak olursa; iş stresi, organizasyonların beklentilerinin çalışanın yetenekleriyle uyuşmaması sebebiyle, kişide görülen negatif ruhsal ve bedensel reaksiyonlar şeklinde ifade edilir (Babatunde, 2013: 73). Benzer bir tanım Seyyar ve Öz tarafından da yapılmıştır (Seyyar ve Öz, 2007: 193).

Çalışma koşullarını esas alan tanımlar da yapılmıştır. Bu tanımlara göre İş stresi, çalışan ve çalışma şartlarının karşılıklı etkileşimi neticesinde görülen pozitif ve negatif özelliklerdir (Ross ve Altmaier, 1994: 55; Landrum vd., 2011: 223). İş Stres, kişi ve çevre arasındaki uyumsuzluktan kaynaklandığı ve çalışma ortamlarına ilişkin bireysel algıların öncelikle stresi belirlediğine dair iki temel varsayım vardır. Bu nedenle, bireyin ve örgütün iyi geçinmesi ve olumlu sonuçlara yol açması için iş görenin ve çevresinin özellikleri arasında uyum olması gerekir. Çalışma ortamı, bireyin sağlık, moral, performans ve esenliğini etkileyebilecek stresin neden olabileceği, bireyin ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılaması için fırsatlar sağlamalıdır (Tudu ve Pathak, 2013: 2).

Örgütsel stres göz ardı edildiğinde, örgütteki insan potansiyelini etkilemesi muhtemeldir. Kalitenin bozulmasına, verimliliğin düşmesine ve sağlıksızlığa yol açabilir ve çalışanların refahını ve moralini etkileyebilir. Araştırmalar, stresin bireye zarar veren

çok çeşitli psikolojik tepkilerle sonuçlandığını ileri sürmektedir. Bunun da olumsuz ekonomik sonuçları vardır (Tudu ve Pathak, 2013: 2). Kişinin gerçek duygularını rahatça gösterebildiği durumda ise çalışan iş çevresiyle tam bir uyum içinde olduğundan stresten uzaklaşır (Oral ve Köse, 2011: 473).

1.2.1. İş Stresi Kaynakları

Stres yaratan faktörler, çalışma ortamı, aile yapısı, işletme kültürü, kişilik gibi çok çeşitlidir. Kişinin bedensel ve ruhsal olarak dengesini olumlu ya da olumsuz şekilde etki eden her faktör “stres kaynağı” şeklinde değerlendirilmektedir (Özdevecioğlu vd., 2003: 131).

Strese sebebi unsurlar stress kaynağı(stresör) şeklinde isimlendirilmektedir. Stresörler farklı şekillerde incelenip maddelendirilebilir. Stres doğurabilecek unsurlar vücudun iç ve dışından kaynaklanabilir. Yapılan araştırmalara bakıldığında ana stres kaynakları hakkında bir ortak görüş olsa da stres kaynakları hakkında tam bir düşünce birliği görülmemektedir. Fakat birçok araştırmacı, iş stresinin bireysel, iş ve örgütsel koşullar ve çevre koşulları ile bağlantılı olduğu konusunda ortak bir görüş belirtmişlerdir (Güney, 2008: 320-332; Robbins ve Judge, 2015: 608-611; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 145-148; Tutar, 2004: 243-256; Cüceloğlu, 2003: 322; Güler vd., 2001: 18-19). Bu bölümde iş stresini oluşturan kaynaklar bireysel, iş ve örgütsel olarak 3 ana başlık çerçevesinde incelenmektedir.

1.2.1.1.Bireysel Stres Kaynakları

Tüm bireyler ayrı ayrı incelendiğinde bir birinden farklı özelliklere sahip oldukları görülmektedir. Bireyler iş gören olarak değerlendirildiğinde ortak özellikleri olsa da bireysel farklılıkları stres karşısındaki tepkilerini ve stresin sonuçlarını değiştirebilmektedir. Bu nedenle bireysel stres kaynaklarını doğru tanımlayıp doğru önlem alabilmek, özellikle kişilere bağlı işletmeler açısından çok önemli hale gelmektedir. Başta hizmet sektörü olmak üzere nitelikli işgücüne ihtiyaç duyan işletmelerde, bireysel stres kaynakları doğru tanımlanıp gerekirse kişiye özel önlemler almak gerekmektedir.

Yapılan çalışmalara bakıldığında da, iş görenlerin sahip olduğu bireysel farklılıkların iş stresi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Ayrıca bazı unsurların ise iş

stresinin etkilerini engellediği ifade edilmektedir. İş görenin içinde bulunduğu iş ortamı ve kurallara uyum sağlayabilme yeteneği, iş görenin yaşadığı iş stresini belirleyen önemli unsurlardan birisidir. Fakat iş stresinin iş gören tarafından algılanma düzeyinin iş görenin sahip olduğu bireysel özelliklere ve savunma mekanizmalarına bağlı olarak değişkenlik gösterebileceği belirtilmektedir (Ganster, 2008: 265). Bireysel stres kaynakları olarak iş görenlerin kişilik, yaş, cinsiyet, aile ve hayat tarzı ele alınmaktadır (Eren, 2012: 277).

Stres açısından kişiliğe bakıldığında, kişilerin örgütsel ortamda yaşanan olayları algılama düzeylerini ve durumlara uyum sağlayabilme becerilerinde farklılıklar görülebilmektedir. Kişisel farklılıklar aynı durum karşısında iş görenlerde farklı stres durumları oluşturabilmektedir. Yapılan çalışmalarda, araştırmacılar tarafından farklı kişilik tipleri ve kişilik özellikleri tanımlanmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda stresle A ve B şeklinde 2 gruba ayrılan kişilik tipleri arasında yakın bir bağ gözlemlendiği de belirtmişlerdir. Başarma güdüsü yüksek, sıradan olayları stres nedeni olarak gören, rekabeti seven, iş odaklı yaşayan, sabırsız hızlı hareket kabiliyeti olan, aynı anda birden çok işi yapma isteği olan ve kendilerine ve sosyal yaşantılarına zaman ayırmayan kişiler A tipi kişilik özelliği sergilemektedir. Bu kişilik özelliğini taşıyan kişilerin strese daha yatkın bireyler olduğu ve yoğun iş stresine girdiği açıklanmaktadır. Rahat, esnek, sabırlı, dengeli ve duygusal zekâsı yüksek olan kişilerin B tipi kişilik özellikleri taşıdıkları belirtilmektedir. Bu kişilik özelliklerini taşıyan iş görenlerin sakin, daha geniş görüş açısına sahip, acele etmeden çalıştıkları ve iş stresine daha az girdikleri ifade edilmektedir (Aydın, 2008: 33; Aytaç, 2009: 14; Durna, 2004: 206; Gültekin, 2008: 15).

A kişilik tipine sahip bireyler B kişilik tipine sahip olanlara göre daha sabırsız, daha rekabetçi bir yapıya sahiptir ve bu durum onların iş yerinde başarılı olmak için daha çok stres hissetmesine neden olmaktadır (Bickford, 2005: 18). Kişilik özelliklerinin bazıları kişinin strese olan duyarlılığını azaltırken bazı da arttırmaktadır. Bazen bireyler girdikleri yeni ortam ve tanıştıkları kişileden endişe ve çekingenlik hissi yaşarlar. İşlerini tam ve vaktinde yapmak isterler. Mükemmeliyetçi ve zor beğenen bir yapıdadırlar. Yüksek görev ve sorumluluk bilincine sahiptirler. Çevreden görecekları uyarı, tehdit ve tapkilere karşı oldukça alıngan ve duyarlıdırlar. Hemen endişe, korku ve panik ve hissi yaşayabilirler. Duygusal yönden kolayca etkilenebildikleri görülür. Bundan dolayı bireylerden ve yaşanan olaylardan etkilenip kolayca korkuya kapılıp hareket edebilir veya

coşkulu davranışlar sergilerler. Bu kişilik tipi özelliklerinin tersi özellikleri taşıyanlara ise B tipi kişiler diyoruz (Eren, 2001: 294).

Aslında iş odaklı, hızlı hareket kabiliyeti olan, kendilerinden daha çok işe zaman harcayan kişiler işveren açısından daha çok sevilen ve istenen iş görenler olmakla birlikte stres ortamından daha çok etkilenen kişiler olması stres yönetimini önemli hale getirmektedir. Bireyin ilişkilerinde ve dış ortamdaki değişimlere verdiği tepkiler onun çevreyi nasıl algıladığı ile ilgilidir (Okutan ve Tengilimoğlu; 2002: 21). Yani işgörenlerin strese karşı verdikleri tepki önemlidir. İşgörenlerin bu tepkilerini incelemek ve gerekirse öncesinde önlemler alabilmek için ise çalışanların kişiliği ile ilgili çalışmalar yapılmalıdır. Fakat günümüz işletmeleri bu konuda çalışma yapma konusunda çok isteksiz kalmaktadırlar. Bu çalışmalar çoğunlukla işletme talebi dışında yapılan akademik çalışmalar olmaktadır.

Çalışanların yaşı; stres karşısında verilen tepkilere etki eden önemli bir bireysel stres kaynağıdır. Çalışanların yaşları ilerledikçe stresle daha çok karşılaşıldığı görülmektedir. Özellikle orta yaş gruplarında stresin daha yoğun yaşandığı söylenebilmektedir. Bu aşamalarda işgörenlerin ruhsal ve bedensel açıdan gerilemesine sebep olan ve geri dönüşümü olmayan kişisel değişimler görülmektedir (Soysal, 2009: 27). Kişinin görüntüsünde meydana gelen değişimler stresi etkilediği gibi yaşlar ilerledikçe ortaya çıkan hormonal değişikliklere önceki bedensel ve ruhsal dengeli yapını bozulması sebebiyle, işgörenlerin yaşamında birtakım ruhsal hayal kırıklıkları ve problem zamanla artmaktadır. İşgörenler yaşları ilerledikçe fazla mesaiden olumsuz etkilenmekte ve daha genç iş arkadaşlarının çalışma performanslarına uyum sağlayamayarak çabucak yorulabilmektedir (Eren, 2001: 295).

Cinsiyet; Strese neden olan bir diğer değişkendir. Erkeklere oranla kadınların, bütün evrende çocukluk döneminden itibaren yaşanan kötü muamele, şiddet ve olumsuz yaşantılar nedeniyle strese maruz kaldıkları görülebilir. Kadınların yaşadığı doğum, ardından gelen hormonal değişimler ve aşırı iş yükü göz önüne alındığında stresin arttığı görülür (Shear vd., 2000: 151). Cinsiyete bağlı olarak stres algısındaki farkın anan nedenleri aşağıdaki gibi maddelendirilebilir (Gökalp, 2021:1):

- Stresle meydana gelen özgül fizyolojik reaksiyonlar kadınlarda farklılık gösterir.

- Erkek ve kadınlardaki strese bağı sorular görölme olasılığında farklılıklar söz konusudur.
- Kadın ve erkeklerin maruz kaldığı stresör vericiler değışiklik gösterir.
- Her iki cinsiyetinde stress vericilere yüz yüze geldiklerinde bu olaylara verdikleri anlam değışik olabilir.
- Erkek ve kadının stresle baş etme yöntemleri farklılık gösterebilir.

Dökmen toplumsal cinsiyet ile doğumdan itibaren cinsiyet grubuna ait olarak kimliklendiklerini belirtmiştir. Doğumdan itibaren kimlik renginden, ilerideki mesleklerine kadar bütün seçenekler bebek için çalışmaya başladığını ifade etmiştir. Dökmen'in belirttiği küçüklükte oyunların seçimi ile başlayan uygun ya da uygun değil ayrımı, günümüzde her alanda devam etmekle birlikte en çok çalışma alanında ve iş seçiminde devam ettiği görölmektedir (Dökmen, 2014: 21).

Cinsiyet ayrımcılığın yanında cinsiyetin tabiatından meydana gelen farklılıklar da stresin etkisini farklılaştırmaktadır. Kadınların doğum, çocuk, taciz, ev işleri, güç dengesizliği gibi nedenlerle erkeklerden farklı konularda strese sahip olabilmektedir. Bu durum çeşitli çalışmalarla da ortaya konulmuştur. Cinsiyetin stres üzerinde etkilerini araştıran çalışmalara bakıldığında kadın iş görenlerin erkek iş görene göre farklı nedenlerle daha fazla iş stresi yaşadıkları belirtilmektedir. Özellikle anne iş görenlerin, iş-aile çatışması nedeni ile ikili rol stresini çok fazla yaşadıkları ifade edilmektedir (Lian, 2014: 41).

Kadın iş görenlerin örgütlerde cinsiyet ayrımcılığı, taciz, ailevi sorumlulukları gibi nedenlerden dolayı daha fazla iş stresi yaşadığı belirtilmektedir (Ekinci ve Ekici, 2003: 101). Zamanla kadın iş görenlerin örgütlerde daha aktif rol almaları sonrası artan ev-iş sorumlulukları ve denge kurma çabaları, rol çatışmaları, kariyer engelleri, cinsiyet ayrımcılığı, erkek egemen iş ortamlarında haksız rekabet olanakları vb. nedenlerle kadın çalışanlarda yoğun iş stresi oluşabilmektedir. Buna ek olarak evlenmiş ve çocuklu kadınların evlenmemiş kadınlara nazaran iş stresi yüklerinin fazla olduğu görölmektedir (Tekin, 2010: 22). Aile hayatı ve yaşam tarzı; stres oluşturan bireysel stres kaynaklarından birisidir. Kişilerin ve özellikle de kadınların aile hayatları ile iş hayatları arasında denge kurmaya çalışmaları zaman içinde insanları strese sokabilmektedir. Çalışma–aile hayatı dengesi, iş hayatındaki kişilerin çalışma ve aile yükümlölüklerinin

yerine getirilmesinde görülmektedir. Değişiklik gösteren şartlara göre zaman içinde bu dengesiye sağlamak güçleşmektedir (Keser, 2013: 117).

Teknolojik değişimler, yoğun çalışma koşulları, günümüzde var olan pandemi koşulları, teknolojik araç gereçlerin kullanımı ile iş zamanı mefhumunun değişmesi vb. durumlar iş aile yaşamı dengesi birbiri içine girmeye başlamasına neden olmuştur. Sadece işgören değil aile bireyleri de bu durumdan etkilendiklerinden diğer aile bireyleri işgörenleri de etkilemeye başlayabilmekte ve kişinin stres kaynağını oluşturabilmektedir. Aile yaşamında görülen stres ve gerilimin büyük bir parçası aile bireylerinin aralarındaki ilişki biçimleri sebebiyledir. Aile bireylerinin tümünün (kadın-erkek, çocuk-ebeveyn ve kardeşler) arasında görülen iletişim eksikliği, anlaşmazlık, uyumsuzluk hem bağlantılı bireylerde hem de diğer aile fertleri arasında büyük sorunlara ve gerilime sebep olabilir (Eroğlu, 2007: 450). Ayrıca eşler arasındaki anlaşmazlıklar ve boşanma durumu, eşin ölümü, çocukların yaşlarına özgün sorunları vb. durumlar kişilerin aile hayatlarını ve dolayısıyla iş hayatını etkileyebilmektedir.

Bireyin yaşam tarzı da stres yaratan bir durum olarak karşımıza çıkabilir. Kişi doğal yaşam ortamından uzaklaştıkça ve değişik takıntılara yöneldikçe stres yaşaması o kadar yüksek ihtimal haline gelir. Sigara, içki, uyuşturucu veya çeşitli ilaç bağımlılıkları bedende normalin dışında uyaran etkisi oluşturmaktadır. Ayrıca, düzensiz günlük yaşam, gece hayatı veya kumar alışkanlığının olması insanın stres yükünü artırır direncini kırıp hayatını olumsuz etkiler. Sıradan bir hayat tarzından sıkılan ve farklılık isteyen kişilerde istediği ortamda olamamanın verdiği hüsrana ve iç sıkıntısı sebebiyle ile beden dayanıklılığının azalmasıyla sağlığını kaybettiği gözlenebilmektedir (Eren, 2001: 294).

1.2.1.2.İşle İlgili Stres Kaynakları

İşin yapısından kaynaklanan stresin nedenleri: iş yükü, yetersiz ücret, işin monoton olması, terfi alma imkânlarının yetersizliği, çalışma saatlerinin uzun ve çalışma şartlarının kötü olması, rol belirsizliği ve rol çatışması şeklindedir (Aydın, 2008: 33; Güney, 2008: 321-324). Ayrıca işin sevilmemesi, belli bir süre içinde tamamlanması gereken işlerde zaman baskısı, iş güvencesinin olmaması, yetki ve sorumluluğun dengesiz veya belirsiz olması gibi çeşitli sorunlar iş görenlerde strese yol açabilmektedir (Tutar, 2004: 254-255).

İş ile ilgili en önemli stres kaynağı iş yükü olarak görülmektedir. Genelde işgörenin performans ve gösterdiği tepkilerde etkili olan birtakım baskılar “iş yükü” olarak isimlendirilir. “Aşırı iş yükü”, kişilere sınırlı zamanda yapabilme kapasitesinden daha çok sorumluluk verilmesidir. Genelde “aşırı iş yükü”, niceliksel (kantitatif) iş yükü, ve niteliksel (kalitatif) iş yükü şeklinde 2 maddede incelenir. Bireyin yapacağı iş için süre yetmezliği kısıtlı sürede yapılacak çeşitli işlerin bulunmasıyla yapılması gereken işlerin bedensel açıdan yorucu ve ağır olması, “Niceliksel iş yükü” şeklinde açıklanabilir. Bu durumda bazı işlerin zamanından önce yapılmasını gerektiren çalışma takvimi gerilime sebep olan bir aşırı yüklenmedir. Yapılacak işin özellikleri ile o işi yapacak bireyin özellikleri arasında hali hazırdaki işgören aleyhine bir uyumun olmaması durumu ise “Niteliksel iş yükü” şeklinde ifade edilebilir. Burada, işten sorumlu kişi, işin gerekliliği bilgi, yetenek ve bireysel niteliklerin tamamına sahip olmadığında, verilen iş kendisine zor gelecektir. Çalışanlar iş yükünün fazla olması durumunda işlerini tamamlayabilmek için daha fazla zaman harcamaya gitmektedir. Bu durum çoğunlukla karşılığı olmayan çalışma süresinin artmasına ve özel hayatı için ayıracağı zamanın azalmasına neden olacaktır. Çalışanın iş yüküne etki eden faktörler, bedensel de olsa ruhsal da olsa çalışanın verimine, performansına ve sağlığına etki edebilmektedir. Kişinin iş değişikliği düşüncesi başta olmak üzere birçok konu stresini artıracaktır (Cam, 2004: 3; Eroğlu, 2007: 455; Greenberg ve Baron, 2003: 125; Soysal, 2009: 20; Leung vd., 2000: 260-261).

İş yükü yoğunluğunun tersi, yetersiz iş yükü ve fazla hafif rolde çalışma da kişilerin stres yaşamasına yol açabilir. Aynı şekilde yeterli olmayan iş yükü de niceliksel ve niteliksel olarak 2 şekilde incelenebilir. “Niceliksel yetersiz iş yükü” çalışanın iş yerinde yapacak iş bulamamasını ve boş boş oturmasını ifade eder. “Niteliksel yetersiz iş yükü” de fazla hafif rol olarak da adlandırılan yetersiz iş yükünün kısa sürede rutinleşmesi, açık, basit ve can sıkıcı hale gelmesidir. Rolün yalınlığından kaynaklı can sıkıntını, kişinin becerilerinin yaptığı işde gerektiğince değerlendirilmediği hissi yaşamasına sebep olur (Akat vd., 2002: 418; Greenberg ve Baron, 2003: 126). Çalışanlar çoğunlukla yeteneklerini kullanamadığını düşünürken, değerinin anlaşılmadığı veya kendisinin küçük görüldüğü gibi olumsuz düşünceler zamanla stresi daha fazla artıracaktır (Özkalp ve Kirel, 2011: 382-383).

Hafif rollerin en belirgin özelliği monotonluktur. Günümüzde çalışma yaşamında zamanla gelişim gösteren otomasyon, işgöreni makineye bağımlı kılar, monotonluğu

arttırıp bireyin yaratıcılığını azaltmaktadır. Günümüzde makineye dayalı tekrarlayan rutin işlerde çalışanın işe hakimiyeti yok denecek kadar az ve yükümlülük derecesi düşüktür. Bu nevi işler çalışanın yeteneklerini geliştirmesini engeller ve kişinin kendisini işe dahil edememesine neden olur. Kişilerde işe karşı yabancılaşma duygusu görülür ve bu sebeple, çalışan kendini büyük stres altında görür. Sıradanlığın insandaki sonucu ilgisizlik, umutsuzluk, sıkıntı, stres, saldırganlık ve pasif direnme gibi ileri seviyede ruhsal ve sosyolojik bozukluklardır (Rollinson; 2002: 288; Tutar, 2004: 228).

Çalışanları iş ile ilgili en çok zorlayan konuların biri de işin hızı ve zaman baskısıdır. Bilhassa çalışanların içindeki mavi yakalılar makine temelli montaj hatlarında çalışmaktadırlar. Montaj hatlarında amaç birçok ürünü uygun fiyata ve hızlıca üretmek olduğu için çalışanların makine hızına uyum sağlamaları istenmektedir. Çalışanlar makine hızına uyum sağlamayı becerebilmekle birlikte uzun süre aynı hızla ve belirli zamanlar haricinde duraklamadan çalışması, özellikle mesai saati sonlarında çalışanlarda sıkıntılar oluşturabilmektedir.

Benzer bir durum işin tamamlanması ile ilgili sürelerdir. Bir takım işlerin zaman sınırlamasının olması, iş yaşamında stresin artmasına etkisi büyüktür. İş hızı baskısının aksine işin tamamlanması ile ilgili zaman baskısı beyaz yakalı çalışanlarda daha yoğun görülmektedir. Çoğunlukla yönetimle ilgili işlerde görülen zaman baskısı, yöneticilerin daha uzun süreli çalışmalarına neden olmaktadır. Diğer bir sınırlı süreli iş, müşteriye siparişin ulaştırılması temelli üretim işlerinde gözlemlenmektedir (Gökdeniz, 2005: 180). Her işin dönemsel zamanlar içinde iş yetiştirme telaşı çıkabilmektedir. Örneğin lokantaların öğlen ve akşam saatlerinde yoğun olmaları, mali müşavirlerin vergi dönemlerinde yoğun olmaları gibi durumlar, çalışanların bu zaman dönemlerde stresli olmalarına neden olabilmektedir.

Zaman baskısının ortaya çıkmasının bir nedeni de ödül veya ceza sisteminin varlığıdır. İşletmeler çalışanlarından maksimum faydayı sağlayabilmek için ödül ve ceza sistemini uygulayabilmektedir. Zaman işe ilgili diğer bir stres kaynağı, aşırı çalışmadır. İşletmeler yetiştirmeyen işler veya ekstra gelen müşteri talepleri karşılayabilmek için çalışanlara fazla mesai yaptırabilmektedir. Bedeli ödenerek yapılırsa bile çalışanlar bir süre sonra aşırı çalışmadan yorulmaya başlayacaklar ve yeterli dinlenme zamanı bulamaması

ve kendine zaman ayıramaması gibi nedenlerle fiziksel ve psikolojik sorunlar yaşamaya başlayacaklardır.

İşin niteliği; çok geniş bir anlama gelebildiği için farklı alanlardaki çalışanları farklı şekillerde etkileyebilmektedir. Her zaman ifade edilen bazı mesleklerin strese yol açtığı iddiası işin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Stres konusunda yapılan araştırmalarda bazı meslek grupları stresli iş grubu olarak tanımlanmaktadır. Mesela çağrı merkezi işgörenleri, sağlık işgörenleri, müşteri temsilcileri, güvenlik güçleri, banka işgörenleri ve hava trafik kontrollerleri stres altındaki çalışanlar olarak nitelenebilir. Bazı çalışmalarda işler ve meslekler, stres düzeylerine göre sıralanmış ve iki gruba ayrılmıştır. Birinci grup; hava kontrol memurluğu, polis memuru, müşteri temsilciliği, doktorluk gibi işlerin ve mesleklerin olduğu “tehlike, aşırı baskı ve sorumluluk barındıran stresli işler” grubudur. İkinci grup; avukatlık, orta kademe yöneticiliği, öğretmenlik gibi mesleklerin olduğu “mesleki anlamda yüksek düzeyde riskli olan stresli işler” olarak gruplandırmıştır (Keser, 2013: 48).

İşin niteliğinin stresli olarak değerlendirilmesinde en önemli kriter işin taşıdığı tehlike düzeyidir. Bazı işlerde tehlike boyutu yüksektir. Askerlik, polislik gibi güvenlik işlerinde çalışanlarda yüksek stresler görülebilmektedir. Bazı işlerde hem iş güvenliği ve hem de iş kazası bakımından bireysel hayati tehlike görülmektedir. Madencilik, petrokimya sektörü, inşaat, gemi yapımcılığı sektörü ve yüksekte çalışmak zorunda olan işler yüksek stresli işler olarak değerlendirilebilir. Sağlık çalışanlarına yapılan saldırıların artması ile sağlık sektörü de işin niteliği açısından stresli işler olarak değerlendirilebilmektedir (Özkalp ve Kırel, 2011: 385). 2020 yılında görülen ve global olarak yaşanan covid 19 pandemisiyle sağlık çalışanları yüksek riskler olarak insanlık için tüm güçleri ile çalışmaya devam etmişler hepimizin takdirini kazanmıştır.

İş ile ilgili stres kaynakları içinde, ücret düşüklüğü bazı durumlarda önemli hale gelebilmektedir. Özellikle ülkemizde ücretin düşük olması ve yeterli görülmemesi çalışanların en çok belirttiği sıkıntılardandır.

Statü ve unvan düzeylerinin farklılığı çalışanlarda stres kaynağı olabilmektedir. Üst düzey yöneticilerle karşılaştırıldığında orta düzey yöneticiler daha çok stres ve sağlık sorunları yaşamaktadır. Üst düzey yöneticilerin daha özgür oldukları, karar alma ve inisiyatif kullanma imkanlarının olması stresi azaltan nedenler olarak görülmektedir.

Özellikle işin niteliği basitleştikçe monotonluk başlamaktadır. Monotonlukta diğer bir stres kaynağıdır. Monoton çalışma bıkkınlığa ve yılgınlığa neden olmaktadır. Monotonluk kavramı işin niteliğine göre değerlendirilmektedir. İşin otomatik olması ve çoğunlukla tek hareket ile işin sürekli tekrarlanması monotonluk olarak değerlendirilir. İş görenlerin işi monoton olarak değerlendirmesindeki ana sebep, işe tamamen odaklanamamasıdır. İşteki hareket çeşitliliği ve işin dikkat gerektirmesinden dolayı otomatikleştirilemeyen işler sıkıcılığı azaltmaktadır. Karmaşık işler kişilerde tatmini arttırdığı gibi monotonlukta tatminsizlik, bıkkınlık ve psikolojik yorgunluk ortaya çıkarmaktadır (Eren, 2012: 255; Örücü, 2003).

1.2.1.3.Örgütsel Stres Kaynakları

Bireyler, yaşamların ciddi bir kısmını işyerinde geçirmektedir. Doğal olarak örgütte geçirdiği zamanın yaşam kalitesi birey için önemli hale gelmektedir. Örgütte meydana gelen pek çok olayların olumlu veya olumsuz algılanması, bireylerin stres seviyesini belirleyecektir. Hemen hemen her örgütte birçok örgütsel sorunlar meydana gelmektedir.

“Örgütsel stres” terimini, çoğu yazar bilimsel yazında farklı tanımlamıştır (Cam, 2004: 2). Yapılan işle veya organizasyonla alakalı oluşacak herhangi bir isteğe karşı kişisel enerjinin aktive edilmesi, örgütsel stres şeklinde tanımlanmaktadır (Pehlivan, 1992: 792). Bir diğer tanıma göre de örgütsel stres, işgören ve sosyal çevresinin etkileşimi sonucu görülen bir gerilim halidir (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 239).

Luthans ise; örgütlerdeki stres kaynaklarını dört ana başlıkta toplamıştır. Bu başlıklar: “fiziksel koşullar”, “örgütün yapısal özellikleri”, “örgütsel politikalar” ve “örgütsel süreçler”dir (Luthans, 1992: 404).

- “Örgütsel Politikalar”

- Ücret dağılımındaki ve başarı değerlendirmelerindeki adaletsizlik,
- Katı organizasyon kuralları, tutarsız uygulamalar,
- Çalışma gruplarındaki değişiklikler, sıklıkla yapılan yer rotasyonları,
- Gerçek dışı görev tanımları,

- “Örgütün Yapısal Özellikleri “

- Merkeziyetçilik ve yoğun formaliteler,
- Kararlar mekanizmasında yer verilmeme,
- Mevkide yükselme imkanlarının yetersizliği,
- Aşırı seviyede uzmanlaşma talebi,
- Organizasyon parçalarının birbirine bağımlılığı,
- Danışma ve Yürütme üniteleriyle yaşanan karşılıklı çatışma,
 - “Fiziksel Koşullar”
- Bireysel yaşamı alanını benimsememe ve iş alanlarının fazla kalabalık oluşu,
- İş ortamının, fazla soğuk, sıcak ya da gürültülü olması,
- Radyoaktif ve zehirli maddeler,
- Aydınlatmanın yeterli olmaması, iş kazaları ve hava kirliliğinin çokluğu,
 - “Örgütsel Süreçler”
- Yeterli olmayan bilgi ve iletişim,
- Başarı seviyesindeki yeterli olmayan geri dönüşler,
- Tutarsız ve net olmayan hedefler, adaletli olmayan denetim mekanizması,
- Hatalı ve tutarsız başarı değerlendirmesi,

Luthans’a göre organizasyonlar genişledikçe ve karmaşıklaştıkça, kişiye etki eden stresörler de buna bağlı olarak artmakta ve organizasyonun denetimini daha zorlaştırmaktadır (Luthans, 1992: 404). Örgütsel sorunlar içinde en önemlisi fiziksel çevre koşullarıdır. Çalışma alanında kullanılan ofis malzemeleri (masa, sandalye vb.), gürültü, ışıklandırma, ısınma ve havalandırma, ulaşım imkanları vb. faktörler fiziksel çevre koşullarının başında gelirler. Ofisteki güven ve rahatlık sağlayıcı faktörlerden birisi de ofis malzemeleridir. Özellikle ofis ortamında çalışan kişiler için zamanının büyük kısmında kullanacağı malzemelerin kalitesi ve rahatlığı hem fiziksel ve hem de psikolojik rahatlığı için önemlidir. Ofis zamanının iyi geçmesi stresi azaltan en önemli unsur olacaktır.

Gürültü, birçok işletme ve fabrikada var olan, özellikle uzun süreli olduğu durumlarda bireyler üzerinde hem sağlık ve hem de psikolojik etki yapan olumsuz bir çevre faktörüdür. Gürültünün bireyi etkileyen en önemli boyutu şiddeti ve süresidir. İnsanlar için ideal olan gürültü seviyesi, 50 desibeldir. Yüksek Gürültü seviyesi çalışanların daha fazla gerilmesine neden olabilmektedir. Gürültülü yerlerde çalışan işçilerin, aile ve iş ortamında daha fazla çatışmacı tavırlar sergiledikleri, saldırgan, sinirli ve huzursuz halleri bulunduğu görülmektedir. Bunlara ilaveten iletişim konusunda sorunlar yaşayabilmektedirler ve bu durum stresin artmasına neden olabilmektedir (Keser 2013: 27; Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 303; Özkalp ve Kirel, 2011: 381-382).

İşyerlerinde strese yol açan olumsuz fiziksel koşullardan birisi de yetersiz veya aşırı ışıklandırma. Işıklandırma ile verimlilik arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda yeteri düzeyde ışıklandırmada veya yetersiz ışığın şiddetinin artırılması durumlarında üretimin ve verimliliğin arttığı gözlenmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 303). Işığın şiddeti ve parlaklığı ayarlanırken alıanların yaşları dikkate alınmalıdır. Ayrıca ışığın her noktada aynı düzeyde olması önemlidir (Keser, 2013: 29).

Fiziksel koşullar içinde önemli bir faktör de ısınma ve havalandırmadır. Çalışma ortamının sıklıkla havalandırılması ve ısı seviyesinin normal seviyelerde tutulabilmesi, çalışanların performansı için önemlidir. Aşırı sıcak ortam genel olarak yorgunluğa neden olabilmektedir. Aynı şekilde soğuk ortam veya temiz havanın yetersiz olması çalışanın konsantrasyonunu azaltabilmektedir. Her durumda çalışanın performansı azalmakla birlikte psikolojik olarak stres seviyesini yükseltecektir. Genel olarak havalandırma ve ısınma çalışanların sinirlilik, yorgunluk, baş ağrısı, verim düşüklüğü ve kaza ve yaralanmalara neden olabilmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 304; Özkalp ve Kirel, 2011: 381).

Fiziksel koşullar dışında çalışanların stres seviyesini büyük oranda etkileyen çeşitli örgütsel faktörler vardır. Bunlar içinde en önemli faktörlerden birisi vardiyalı çalışma sistemidir. Sanayileşme ve talep artışları ile birlikte birçok fabrika ve üretim işletmesi 24 saatlik vardiya sistemine geçiş yapmışlardır. Sanayileşmenin yüksek olduğu ülkelerde ve bölgelerde çalışanların ciddi bir kısmı vardiyalı sistem ile çalıştıkları görülmektedir. Özellikle mavi yakalı çalışanlar ile teknisyen ve mühendislerin vardiyalı çalışma oranları artmakta, hatta fabrikalara teknik destek ve yardım alanlarında çalışan

bir çok birim de vardiyalı çalışmak zorunda kalmaktadır. Vardiyalı çalışanlar içinde erkekler kadar olmasa da kadın çalışanlar arasında da oranlar yükselmektedir (Demirbilek, 2004: 79).

Fabrika çalışanları hariç bazı meslek grupları da işin veya hizmetin niteliği sebebiyle vardiyalı çalışması gerekmektedir. Bunlar içinde en önemli meslek grupları sağlık çalışanları, güvenlik güçleri, ulaşım sektörü, iletişim, elektrik ve itfaiye gibi bazı kamu hizmetleridir. Vardiyalı çalışma saatleri içinde çalışanı rahatsız eden en önemli kısım gece çalışmasıdır. Gece çalışması uykusuzluğa ve buna bağlı bazı sorunlara ve en önemlisi de yorgunluğa sebep olmaktadır. Yorgunluk ve uykusuzluk hem performans düşüklüğüne ve hem de sinirlilik ve strese yol açabilmektedir (Sarıcaoğlu vd., 2005: 107).

Aynı şekilde vardiyalı çalışma sistemi içinde vardiya saatlerinin sıkça değiştirilmesi vücut bedenindeki dengeyi bozmakta, çalışanların yeni düzene alışmaları zor olmaktadır. Sürekli vardiya değişimleri söz konusu olduğunda sürekli yeni düzene uyum süreci gerektiğinden çalışanlar üzerinde yüksek stres oluşturabilmektedir (Miner, 1992: 159). Bazı araştırmalar vardiyalı çalışmanın, ritm bozukluğu ile birlikte yeme içme, uyuma alışkanlığının değişmesi, direnç kaybına bağlı hastalanma, yorgunluk ve ruhsal bozulma ve depresyona sebep olduğunu göstermektedir (Bernstein vd., 2005: 794; Yumuşak, 2007: 105; Keser, 2013: 32; Aytaç, 2009: 12-13). Çalışanların yaşı ilerledikçe gece çalışmaları birçok yönden sakıncalı olabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 87).

Örgütsel stres kaynakları içinde önemli bir grup stres kaynağı örgütsel politikalar. Bu politikaların başında ücret düşüklüğü ve ücret adaletsizliği, katı kuralların varlığı, kariyer ve başarı değerlendirmelerinde adaletsizlik, iş tanımlarının yetersiz veya belirsiz olması, çalışma yerinin ve çalışma gruplarının sık değiştirilmesi geldiği söylenebilir. Çalışanların iş değiştirme kararlarında önemli kriterlerden biri ücretlendirmedir. Bu nedenle ücret düşüklüğü veya dengesizliği işten ayrılmaya kadar giden çok sayıda sorunlara neden olabilmektedir. Çalışanın daha yüksek bir ücret hak ettiğini düşünmesi ve devamlı diğer çalışanlar ile kendini kıyaslaması olumsuz düşünce yapısına ve dolaylı olarak strese neden olacaktır. İşgörenlerin ücretlendirmeye ilgili asıl düşünceleri, kazanç sağlama ve işde verilen emeğin karşılığını tam olarak almaktır (Tutar, 2004: 241; Güney, 2008: 322). Hassas bir konu olan ücretlendirme; işgörenin yaşam kalitesini arttırıcı ve güven verici rolü sebebiyle oldukça önemlidir. Bu açıdan işgörenin

ücreti adaletli, mevkisiyle doğru orantılı, niteliksel ve bütünsel değilse işgören için etkili bir stres verici unsurdur (Soysal, 2009: 25).

Çoğunlukla ücretle birlikte değerlendirildiğinden dolayı başarı değerlendirilmesi ve kariyer sorunları çalışanlar için önemli görülmektedir. Çalışanlar, çalıştıkları sürece kariyerlerinde yükselme istekleri bulunmaktadır. Belirlenen süreçlerde bu yükselme gerçekleşmez ise iş görende, yeteneklerinin gerektiği gibi değerlendirilmediği ve gereken sorumluluğun verilmediği duygusunu oluşturur. Tatminsizlik yaratan bu durum iş görenin iş stresi yaşamasına neden olmaktadır.

Terfi imkanlarının az veya hiç olmaması, niteliksel ölçütlerden uzak bir şekilde değerlendirilmesi ve şaibeli olması strese sebep olabilmektedir. Çalışanlar için diğer stres sebepleri ise; uygunsuz veya açık olmayan başarı değerlendirme standartları ve terfilerin yeterli olmaması veya hızlı olmasıdır (Tutar, 2004: 234). Çalışanların geliştirme ve kariyer planlama uygulamalarının adaletsiz iş başarı değerlendirmelerine göre yapıldığını düşünmesi, iş ortamında çatışmaya ve strese neden olabilmektedir. Çalışma ortamında kariyer almasına engel olunan ya da yükselme imkanı sınırlı olan kişilerde, çalışmaya karşı isteksizlik, yılgınlık ve moral bozukluğu görülebilmektedir. Kariyerde yeterli ilerleyememenin yanında hızlıca yükselme de işgörenlerce arzu edilmeyen bir haldir. Kariyerdeki yükselme, yeni makam sorumlulukları ve becerilerin öğrenilmesi daha büyük sorumluluklar üstlenmeyi gerektirmektedir. Bu değişiklikler de iş görende uyum güçlüğünden kaynaklanan iş stresi yaratabilmektedir. Kariyerde hızlı yükselme, işgörene kısa sürede potansiyelinin üstünde yükümlülükler verebilmektedir. Böyle bir durumda çalışan için yeni pozisyonunu korumak ile görevden vazgeçmek arasında kalmak aşırı bir gerilime sebep olabilmektedir (Soysal, 2009: 23; Güney, 2008: 322; Kaya, 2006: 43; Tutar, 2004: 255).

Örgütsel stres kaynaklardan bir tanesi de rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Rol “kişinin bulunduğu statü çerçevesinde neyi yapabileceğini belirleyen davranışlar toplamı” şeklinde ifade edilebilir (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 203). Rol belirsizliği, iş görenin yapacağı iş ile ilgili, ne zaman, kimlerle, ne yapacağının bilinmemesi olarak ifade edilmektedir (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 49). Bunun yanı sıra, iş görenin aynı anda birden çok işe uygun rolü üstlenmesi ve bu rollerden birini diğerinden daha çok benimsemesi, örgütün performans beklentisi ile iş görenin performansının uyuşmaması veya rollerle

kişilik özelliklerinin uyuşmaması rol çatışmasına neden olmaktadır. Örneğin, çok sert kişilik özelliği olan iş görenin hizmet sektöründe görevlendirildiğinde, müşteri memnuniyeti nedeni ile sürekli güler yüzlü olma zorunluluğu iş görende rol çatışmasına neden olmaktadır. Ayrıca iş görenlerin sergilediği duygular, örgütün beklentilerini karşılarken iş görenin hissettiği duygularla çatışabilir. İşin gereği olarak gösterilen duygusal ifadeler iş görenin kişisel değerleriyle işteki rolleri arasında bir çatışma yaratabilir. Çalışanların örgüt tarafından izlendiğini bilerek hareket etmesi, davranışlarını kontrol etmesini sağlayabilir. Fakat her zaman bu davranışları sergilemesi mümkün değildir.

Duygusal ve yüzeysel davranış boyutları, iş görenlerin içsel kaynaklarını tüketmesi ve iş görenleri sürekli rol yapmak durumunda bırakması nedeniyle duygusal uyumsuzluk ve rol çatışmasından kaynaklanan iş stresine neden olduğu ifade edilmektedir. Bir başka ifadeyle, “rol belirsizliği” ve “rol çatışması” örgütlerde önemli bir iş stresi kaynağı olduğu belirtilmiştir (Artan, 1986: 80; Lashley, 2002: 256; Pehlivan, 2000: 82).

Malezya’da bir üniversitede yapılan çalışmada, iş stresiyile “rol çatışması” ve “rol belirsizliği” arasında pozitif bir ilişki görülmüştür (Tutar, 2004: 254). Rol çatışması ara kademelerde çalışanları daha fazla olumsuz etkilediği söylenebilir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 89). Rol çatışması kendi içerisinde içsel, dışsal ve kişisel rol çatışması olara üçe ayrılabilir. “İçsel rol çatışması” bireyin yüzleşmek zorunda olduğu beklenti uyumsuzluğudur. “Dışsal rol çatışması” ise, bir birey üzerinde 2 veya daha fazla bireyin farklı umutlar taşıması durumudur. Son olarak “kişisel rol çatışması” ise, kişinin değerleri ile örgütün beklentileri arasında uyumsuzluk olmasıdır (Tosi vd., 1986: 299).

Örgütsel ana stres kaynaklarından birisi örgüt yapısıdır. Bireyin işyeri dışında özellikle ev ortamında çalışabilmesi, çalışana sunulmuş bir esneklik olmakla birlikte bazı durumlarda bireyi çalışmaya daha fazla bağımlı hale gelmeye başladığı görülmektedir. Çalışanların evde de çalışmaya devam etmesi yoğun baskı altına girmelerine ve psikolojik açıdan yorulmalarına neden olabilmektedir (Keser, 2013: 59).

1.3. İş Stresinin Sonuçları

Stresin hem organizasyon üstünde ve hem de çalışan üstünde çok sayıda etkisi ve sonuçları vardır. Kişi üzerinde etkileri çoğunlukla sağlık ve psikolojik alanında iken,

örgüt üzerindeki etkileri verimlilik ve örgüt hedeflerine ulaşamama şeklinde görülmektedir.

1.3.1. Bireysel Sonuçlar

Stresin kişi üstündeki etkileri ruhsal, fiziksel ve davranışsal olmak üzere 3 başlıkta incelenebilir. Fiziksel etkiler; çalışanlar üzerinde gözlenebilen ve ölçülebilen çeşitli fizyolojik değişimler ortaya çıkabilmektedir. Bu değişimler farklı kişilerde farklı şekilde ortaya çıksa da stresin farklı seviyelerinde, çeşitli belirtilerin ve yakınmaların ortaya çıkmasına neden olur. Organizma için tehdit oluşturan ve vücut dengesini olumsuz etkileyen stresli olaylar karşısında fiziksel olarak izlenen ve ölçülüp kaydedilebilen bedensel semptomların başlıcaları şunlardır (Eroğlu, 2007: 461; Tutar, 2004: 250);

- “Kan dolaşımı, kalp ve damar rahatsızlıkları”: Çarpıntı ve düzensiz kalp atışları, yüksek tansiyon, göğüs ağrısı,
- “Solunum sistemi rahatsızlıkları”: Hızlı soluk alıp verme, astım,
- “Sindirim sistemi rahatsızlıkları”: iştahsızlık, obezite, mide de hazımsızlık, ülser ve gastrit gibi rahatsızlıklar,
- “Üreme sistemi rahatsızlıkları”: Üreme organları rahatsızlıkları,
- “İç salgı bezi rahatsızlıkları”: Diabet, Hipertroid
- “Deri rahatsızlıkları”: Kurdeşen, sedef, egzama rahatsızlıkları, tüy ve saç dökülmesi
- “Hareket sistemi rahatsızlıkları”: Kireçlenme, kas gerilimine bağlı rahatsızlıklar,
- Ve diğerleri: Kronik baş ağrıları, Migren.

Davranışsal etkiler; Stresin bireysel davranışlara açık ve direkt etkileri gözlenmektedir. Bu etkiler arasında çok yeme, iştahsızlık, konuşma da güçlük çekme, uykusuzluk, uyuma hali, tütün ürünleri kullanımı, alkol ve uyuşturucu kullanmından bahsedilebilir. Bu davranışların kişi üzerindeki etkisi, onu uyuşturup hayatın gerçeklerinden koparması ve unutturmasıdır (Akat vd., 2002: 424; Güney, 2008: 336-337; Sökmen, 2005: 5; Tutar, 2004: 252). Strese ait bir başka davranışsal sonuç ise bireylerin uyanık kalmalarını ve dikkatlerini etkileyerek kazalara sebep olması ya da saldırganlık hissini açığa çıkarmasıdır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 197).

Çalışanların önemli bir kısmı yoğun stres durumlarında işten ayrılma ve işe devamsızlık davranışlarını da gösterebilmektedir. Grant ve Langan-Fox tarafından 2006 yılında kişiliğin “iş stresi”, “baş etme yaklaşımları” ve “iş memnuniyeti” üzerindeki etkisi üzerine bir araştırma yapılmıştır. Araştırma sonucunda nevrotiklik puanı düşük, dışa dönüklük ve sorumluluk puanı yüksek olanların stres ve hastalık sorunlarını daha az yaşadıkları, iş doyumlarınınsa düşmediği gözlenmiştir. Öte taraftan, daha çok stres ve rahatsızlıkları yaşayan kişilerin, sorumluluk puanlarının düşük ve nevrotiklik puanlarının ise yüksek olduğu gözlenmiştir. Bu kişilerin fonksiyonel olmayan başa çıkma yöntemlerini kullandıkları, işe devamsızlık oranların yüksek ve iş doyumlarının düşük olduğu saptanmıştır (Grant ve Langan-Fox, 2006: 723).

Psikolojik etkiler; belki de stresin kişiler üzerindeki en önemli etkiler gösterdiği sonuçlardır. Kişilerin hem örgüt içinde hem evde ve hem de özel hayat içinde belirgin davranışsal farklılıklar gösterdiği gözlemlenebilmektedir. Organizasyonlarda stres kaynaklı çeşitli ruhsal semptomlara rastlanmaktadır. Bu semptomlar sürekli endişe, gerginlik, yorgunluk, geçimsizlik, yetersizlik duygusu, depresif hal, can sıkıntısı, gereksiz telaş ve düş kırıklığı şeklinde sıralanabilir (Tutar, 2004: 251; Eroğlu, 2007: 461).

Çalışanlarda ortaya çıkan önemli bir psikolojik etki tükenmişlik sendromudur. Cherniss, tükenmişliği aşırı stres ve doyumsuzluğa reaksiyon olarak kişinin ruhsal işinden uzaklaşması şeklinde tanımlar. Tükenmişliği iş stresine tepki olarak tutumsal, duygusal, güdüsel ve davranışsal farklılıklardan kaynaklı bütün olguların bileşimine eşit bir tazyik olduğunu ve tazyikin geçici bir yorulma ve zorlanma hali olmadığı kabulünde bulunur. Kısaca tükenmişlik terimi, kronik hale gelmiş iş stresi neticesinde meydana çıkan bireysel başarının düşmesi, verimlilik ve etkinliğin kaybı olarak ortaya çıkan bir tepkidir (Güner vd., 2014: 60).

Tükenmişlik konusunda günümüzde kabul edilmiş en yaygın tanım, “Maslach Tükenmişlik Envanterini” oluşturan Christina Maslach’a aittir. Maslach, “tükenmişlik” terimini; “duygusal tükenme” (emotional exhaustion), “duyarsızlaşma” (depersonalization) ve “kişisel başarı” (personel accomplishment) konusunda duyguları inceleyen 3 farklı açıdan ele almıştır. Farklı bir bakışla Maslach tükenmişliği iş icabı kişilerle sürekli ilişki içerisindeki kişilerde izlenen psikolojik tükenme, duyarlılığın

azalması ve şahsi başarıdaki azalış hissi olarak ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005: 96)

Tükenmişliğin farklı bir boyutu olarak duyarsızlaşma ortaya çıkmaktadır. Duyarsızlaşma, müşteriye karşı olumsuz ve sert tavırları ve işe yönelik tepkide azalmayı belirtmektedir. Aynı zamanda bu terim bireylerdeki tükenmişliğin boyutunu göstermektedir. Duyarsızlaşan kişi etrafındakileri birer canlı gibi değil de nesne şeklinde değerlendirir ve işini, kendini, organizasyonu ve böylelikle hayatını ihmal etmiş olur. şahsi başarıdaki düşme hissi ise; breyin kendisini negatif algılama eğiliminde olmasını göstermektedir. Bu duyguyu yaşayan birey sürekli olarak geçmişe göre daha düşük başarı elde ettiğini düşünür ve gelecekte de bu durumun devam edeceğini, bu durumu değiştiremeyeceğine inanır (Mcshane ve Glinow, 2003: 209; Greenberg ve Baron, 2003: 129). Yaşanmış stresin bir sonucu olan tükenmişlik hisine sahip olan bireyler kurumlarına ve kendilerine karşı düşmansı tutumlar gösterirler. Yetersiz olma hissi, hoşnut olmama durumu, can sıkıntısı, kötümser bakış böyle bireylerin gösterdiği tavırlar arasındadır. Neticede tükenmişlik duygusu bireyin, beklenti düzeyini düşürüp, özgüven duygusunu yitirmesine ve giderek ilk baştaki hedeflerden uzaklaşmasına neden olur (Şimşek vd., 2008: 342).

1.3.2. Örgütsel Sonuçlar

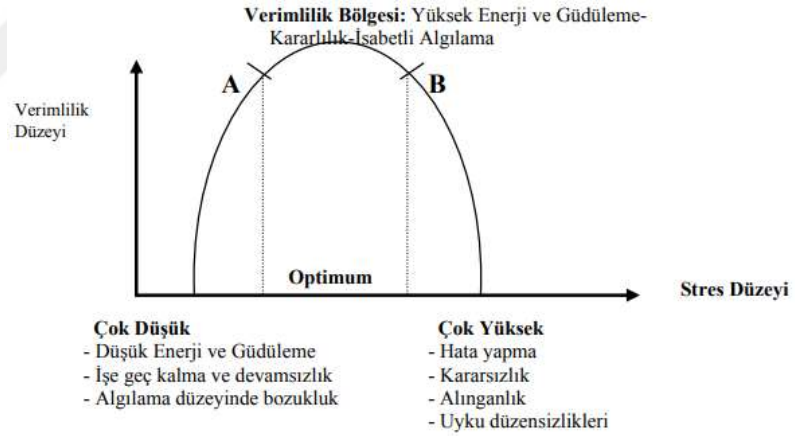
Stresin örgüt üzerinde oluşturduğu en büyük etki maddi kayıplardır. Çalışanların verimliliğinin azalması, hastalanması, işi bırakması, performansının azalması, iş kazaları vb. bir çok durum işletmelere performans ve maddi kayıp ile geri dönecektir. Bu nedenle stresin kişiler üzerinde oluşturduğu olumsuz etkiler, sadece çalışanları değil işletmeleri de doğrudan etkilemektedir.

Organizasyonda idareci ve işgörenlerin aşırı ve devamlı stres altında olmaları organizasyonda verimlilik ve üretim problemlerine, kalite, işgörenlerin tatmin olamamasına moral düşüklüğüne sebep olabilir. Stres sebebiyle yaşanan verimdeki kayıp, işe gelmeme, artan hastane ve sigorta giderleri, sebep olduğu sakatlanmalar ve malülen emeklilik ödemeleri sebebiyle organizasyonların mali yükleri artar (Soysal, 2008: 28).

İşletmedeki stres maliyetlerini direkt ve dolaylı olarak ikiye ayırabiliriz. Personel rotasyonunun artması, işe devam etmeme ve performans sorunları stresin doğrudan

maliyetidir. Stresin dolaylı maliyetleriyse işgörenlerin iş tatminlerinde ve moral durumlarında yaşanan düşme ve iş münasebetlerinde güven azalmasına sebep olur (Siu ve Cooper, 1998: 55). Bu stres nedeniyle moral ve sağlığını yitiren bireyin organizasyona akseden neticeleri verim ve performanstaki düşüş, çalışan rotasyon hızı, oluşan devamsızlık, işte yaşanan kazaları, tükenmişlik ve yabancılaşma olarak göstermektedir.

Çalışan performansının düşüklüğü ve verimsizlik hem üretim ve hem de hizmet sektöründe etkisini göstermektedir (Eren, 2001: 304). İşgörenlerin ne derece etkili çalıştığı stres ve verimlilik seviyeleri arasındaki bağ ile ifade edilebilir. Stresle verimlilik arasındaki ilişki tersi bir U harfi ile gösterilmektedir. Şekil 2'den anlaşılacağı üzere işgörenler üstündeki stres orta seviyedeysen verimlilik en optimal düzeydedir. Stresin çok az ya da çok fazla olduğu durumlarda verimlilikte düşüşler gözlenmektedir. Mesela işine çok gömülmüş idareci ile işine hazırlıksız idareci ters U eğrisinin iniş ve çıkışında yer alır. Bu sebeple stres yoğunluğu asla optimal seviyenin altına indirilmemelidir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 279).



Şekil 1: Verimlilik ve Stres

Kaynak: Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 279

Bu konuda benzer bir çalışma Yerkes ve Dadson tarafından 1908'de yapılmıştır. Yerkes ve Dadson performans-etkinlik ile stres arasında belli bir yere kadar doğrusal bir bağ bulmuşlar bu noktadan sonra stres artması performans-etkinlik derecesinin düşmesine sebep olmaktadır. Yoğun stres bilhassa karar verme ve yargı gibi zihinsel yetenek isteyen işlerde dikkatdağılması neticesinde işyeri için zarar veren çıktılar

oluşturmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 197). Stresin, performans-etkinlik üstünde olumlu ve olumsuz etkileri görülür.

Tamera Schneider tarafından 2004 yılında Amerika’da yapılan bir çalışmada, sinirselliğin ruhsal ve bedensel stres reaksiyonuna etkisi irdelenmiştir. Bu araştırma neticesinde toplanan verilerle istatistiki çalışmalar yapılmış; sinirsellik puanı yüksek olan bireylerin daha çok tehdit hissettikleri ve buna bağlı olarak daha çok olumsuz duygusal tecrübeler edinin performanslarının düştüğü görülmüştür. Ama yüksek sinirsel puanlı bireylerin strese daha meyilli oldukları izlenmiş olmakla birlikte, bu olayı ancak tehdit gibi yorumladıklarında bu gerçekleşmektedir. Bundan dolayı kişinin anlam verme ve algılama şeklinin önemi bir kez daha açığa çıkmaktadır (Schneider, 2004: 796).

Özellikle hizmet sektöründe hizmetin verimini arttırmak, diğer etmenlerle beraber ilk öncelikle insana bağlıdır. Sağlığı stres sebebiyle kötüleşen birey, hastalandığı için işe gidemez; işde dikkat dağınıklığı yaşar; müşteri ile iletişimi bozulmaya başlar, iş tatmini, üreticiliği ve işe olan alakası azalır, kusurları artar. Sonuçta, verimli ve etkin bir çalışma olamaz.

Örgütlerin en önemli sorunlarından birisi personel devir hızıdır. Personel devir hızı çalışanların bir organizasyona giriş-çıkış davranışları ile alakalı bir terimdir. Bir işletmedeki çalışanların, bu kurumun kadrosuna alındıktan sonra, işten ayrılma veya uzaklaştırma, emeklilik ve vefat gibi nedenlerle işi bırakmaları “personel devri” olarak isimlendirilmektedir (Eroğlu, 2007: 467). Personelin işten ayrılması çoğu zaman stresten kaynaklı olmamakla birlikte, örgütlerde personel devir hızının artması işgörenlerin stres yaşadıklarının bir göstergesi olabilir. Bir organizasyonda devamlı stres yaşayan işgörenlerin organizasyonla bütünlük sağlamasını ve işdeki tatmini engel olur. Bireylerin becerilerini kullanma olanağı bulamayışı, organizasyonların kariyer ilerlemesinde sorun olan “otokratik yönetim” anlayışının uygulanması çalışan devir hızının artmasına sebep olan stres unsurlarındandır. İşgören devir hızının uygun seviyede olması, kuruma taze kan girmesi ve organizasyon hedeflerine ulaşmak açısından önemlidir. Fakat devir hızı oranının genel ortalamaya nazaran yüksek oluşu tehlike olarak algılanır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 198).

Çalışanların stres sebebiyle rahatsızlanıp izin kullanması veya işten ayrılması, kurumların kârlılığını negatif etkilemektedir. Bir işgörenin işi bırakması demek, kurumun

yeni bir işçi alması ve gerektiğinde yeniden eğitim vermesi dolayısıyla ekstradan mali bir yükü karşılaması anlamına gelmektedir. Ayrıca, giden işçinin yerine yenisi hemen bulunamadığı durumlarda bazı işler aksamakta ve bu sebeple ek çalışma gereksinimine bağlı olarak ek maliyetler çıkmaktadır. Çalışanların işten ayrılması kadar, devamsızlık yapmaları da örgüt için büyük sıkıntılar oluşturabilmektedir. Normalde izin veya normal yıllık tatiller haricinde çalışma saatlerinde işe gelinmemesi gibi bütün durumlar devamsızlık kapsamında olmakla birlikte bazı tanımlarda ise rahatsızlık veya geçerli bir mazeret sebebiyle de işe gelmemek devamsızlık sayılmaktadır (Sökmen, 2005: 6).

İş kazası ve meslek hastalıkları, iş saatlerinin fazlalığı, işgörenlerin yükümlülük duygularının artmaması, ulaşım problemleri, kötü hava koşulları, farklı bir iş bulma gayretleri ve türlü dış çevre etkenleri gibi durumlar devamsızlık nedenlerinin önemlileridir. Bu iş devamsızlığı nedenlerine dikkatle bakıldığında, tüm bunların aynı anda bir stresör oldukları da görülebilir. İş devamsızlığının yok edilmesi veya asgari düşürülmesi için buna sebep olan sağlık problemlerinin organizasyonel çıkış yerine ulaşıp bunların giderilmesi beklenir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 198).

İşletmelerin büyük maddi kayıplara uğrayabildikleri iş kazaları da streten etkilenmektedir. Kaza yapmaya meyilli bireylerin neden olduğu kazalar, iş kazalarının toplamında büyük yer tutar. Gerilim ve stres nedeniyle, işgörenlerin kaza yapma olansılıklarını yükselten bedensel ve ruhsal etkileyiciler şunlardır: Tehlikenin görülememesi, dikkati sürdürmemesi, hatalı tutumlar, hızlı yorulma, keder ve depresif haller ve acemilik. İşgörenlerde stresin bedensel ve ruhsal açıdan oluşturduğu kaza yapma meyili teknik açıdan işin yapısı ve işletmenin negatif çalışma koşullarının sebep olduğu kaza ortamıyla birleştiğinde birey kaynaklı kazaların oluşma olasılığı artmaktadır (Eroğlu, 2007: 467).

İşgörenler;

- işde bekledikleri çalışma ortamını bulamazlar,
- idarecilerin sert ve katı tutumlarıyla karşılaşır ve
- üretim robotları gibi görüldüğü duygusuna kapılırlarsa

aşırı bir stres yaşayabilir, yabancılaşabilir ve çevresine içe dönük ya da saldırganca tepki verebilirler (Budak, 2008: 391).

2. BÖLÜM

İŞE YABANCILAŞMA

Son yıllarda literatürde çok sık çalışılan konuların başında İşe yabancılaşma gelmektedir. Literatür incelendiğinde yabancılaşma ve işe yabancılaşma ile ilgili olarak farklı değişkenler ile ilişkilendirilerek deneysel ve kavramsal birçok çalışmanın bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmada öncelikle yabancılaşma kavramı ve yabancılaşmaya yönelik yaklaşımlar irdelenmiştir. Akabinde işe yabancılaşma kavramı ve işe yabancılaşmanın özellikleri detaylı olarak incelenmiştir. Sonrasında işe yabancılaşmanın boyutları “güçsüzlük (yetkisizlik)”, “anlamsızlık”, “normsuzluk (kuralsızlık)”, “yalıtılmışlık (topluma yabancılaşma)” ve “kendine yabancılaşma” ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Son olarak işe yabancılaşmanın nedenleri, sonuçları ve yönetimi ele alınmıştır.

2.1. Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kelimesi, Latince “alienere” fiilinden türetilen, orjinal isim hali “alienatio” olan bir sözcüğe dayanmaktadır. Başlangıçta teolojik yazılarda popüler olan “alienere” Latince de "alıp götürmek", "kaldırmak" veya "ayrılık meydana getirmek" anlamına gelmektedir (Sarraz, 1997: 45). Fransızca “aliéné”, İspanyolca alienado sözcüklerinin karşılığı olan yabancılaşma terimi eski çağlarda psikotik akıl hastalarını, yani insanın farklı bir insan tipine dönüştüğünü tanımlıyordu (Fromm, 1955: 117).

Günümüzde, tüm sosyal bilimlerde, insan ilişkileri araştırmalarında yabancılaşma çok önemli bir yere sahiptir. Çağdaş sosyal bilimlerde “Bağımsız”, “marjinal”, “takıntılı”, “normsuz” ve “yalıtılmış” bireye ilişkin araştırmaların tümü, yabancılaşma hipotezinin merkezi konumda olduğunu tasdik etmektedir (Seeman, 1959: 783). Yabancılaşma kavramının popülaritesi ancak belirsizliği ile eşdeğerdir. Bu belirsizliğin ana kaynaklarından biri, yabancılaşmanın bir kişinin inançlarına ve tutumlarına, kendini görme biçimine atıfta bulunabilmesidir. Esasında daha sık olarak, bir dış gözlemcinin değer yargısını ifade eder, her zaman belirli bir sosyal ve etik referans çerçevesini yansıtır. Bu nedenle, içinde bulundukları toplumsal grubun egemen değer ve beklentilerine

uymayan insanlar genellikle yabancılaşmış olarak etiketlenir. Yabancılaşmanın birçok anlamı arasında en eski ve temel olanlardan biri psikoz ya da en azından zihinsel rahatsızlıktır (Schimek ve Meyer, 1975: 727).

Yabancılaşma, insanın belirli durumlarda tam olarak kendisine ait olduğunu belirlediği rolü başarmak için kendini güçsüz hissetme derecesidir. Nettler, kavramı tanımlarken, yabancılaşmanın bireyin psikolojik bir durumu olduğuna inandığını belirtmiştir. Yabancılaşmış insanı, "topluma ve onun taşıdığı kültüre yabancılaşmış kimse" olarak tanımlar. Bu, bir zamanlar artık yabancılaşmış olan kişinin öyle olmadığı ya da en azından yabancılaşmanın farkında olmadığı anlamına gelir (Clark, 1959: 849). Terimin kendisi, çeşitli psikolojik durumları içerecek şekilde genişletilmiştir: yalnızlık, evsizlik, anlamsızlık, normsuzluk, ilgisizlik, izolasyon ve iş ve özsaygı gibi iki koşul arasındaki ayrılık. Hem öznel hem de nesnel boyutlara sahiptir. Sonuç olarak, yabancılaşma, geniş bir insan davranışı yelpazesi için psikolojik ve sosyolojik bir açıklama olarak oldukça geniş bir şekilde kullanılmıştır (Affinnih, 1997:384).

Günümüzde yabancılaşma kavramı özellikle insanlar arası iletişimde ve günlük konuşmalarda sıkça kullanılan bir kavram haline gelmiştir. Yabancılaşma; toplumsal yabancılaşma, kültürel yabancılaşma, dini ve siyasi alanlarda yabancılaşma, dilin yabancılaşması ve kişinin kendine yabancılaşması gibi birçok farklı şekillerde kendini göstermektedir. Kısacası yabancılaşma, 21. yüzyılın sanayi toplumu ve insanının, görevlerini robot gibi duygularını katmadan, insani değerlerden uzak olarak yapmaya çalışmasını tasvir etmektedir (Tosunoğlu ve Demirez, 2017: 72).

Yabancılaşmanın özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Şimşek vd., 2006: 573) :

- Yabancılaşma kavramsal olarak, bir kişinin kendisinden farklılaşması veya yabancılaşması ile ilgilidir.
- İnsanın tabiatında bulunmaktadır.
- Yabancılaşma ilk hayatlarda bulunmaktadır.
- Yabancılaşma bireylerin içinde bulunduğu sosyal çevreleri ile yakından

alakalıdır.

- Yabancılaşmanın günümüzdeki modern biçiminde, bireyler ve içinde bulundukları çevre arasındaki değişik güçlerin varlığı da önemlidir.

- Rekabet, itaatsizlik, kıskançlık ve saldırganlık dürtüsü gibi birçok insani durum yabancılaşmada, ortaya çıkabilmektedir.

2.2. Yabancılaşma Yaklaşımları

19. yüzyılın başlarından itibaren birçok düşünür yabancılaşma konusunu detaylıca incelemiştir. Bunlar arasında G. W. Friedrich Hegel, Karl Marx, Erich Fromm, Charles Wright Mills, Emile Durkheim ve Melvin Seeman gibi düşünürlerin yabancılaşma hakkındaki yaklaşımları ön plana çıkmaktadır.

2.2.1. G. W. Friedrich Hegel'in Yabancılaşma Yaklaşımı

“Yabancılaşma” terimini ilk kullanan Hegel olmuştur. Yabancılaşma kavramı felsefe tarihinde Hegel’le başlar. Alman idealizminin en önemli ismi olarak Hegel’in düşüncesine göre varlık, düşünce gibi, diyalektik yöneme uyumlu bir şekilde devamlı gelişen, sürekli ilerleyen bir süreçtir. İnsanın kendini tümüyle gerçekleştirebilmesi ve kendini anlaması için bu yabancılaşma sürecinden geçmesi gerekir. Bu sayede kendini nesneleştirmiş olabilecektir. Yabancılaşma durumundan kurtulabilmesi için de kendine dönmesi gerekir. Yani, Hegelci diyalektiğin yabancılaşmayla ilgili olarak iki önemli uğrağı olduğunu söyleyebiliriz. Bunlar, “dünyadaki nesnelleşme” ve “kendinin yabancılaşması”dır (Aydoğan, 2015: 275-276). Özne-nesne ikiliği, klasik Yunan felsefesinin önemli bir unsuru olmasına rağmen, Hegel’in çalışmasında bu ayırma yeni bir önem kazanır (Salerno, 2003: 53).

Hegel, yabancılaşmayı, bireyin kendi emeği aracılığı ile nesnelleşmesi veya dışsallaşması ile özdeşleştirmiştir. Hegel’e göre, insan daha fazla çalışabilir ama çalışmanın değeri azalmaya başlar. Buna rağmen birey, daha fazla üretmek için, geçim araçlarını üretebilmek için çalışma saatlerini uzatmaya veya emeğinin yoğunluğunu artırmaya zorlanır. Bir süre sonra bu süreç boşa çıkar ve birey önceki yaşam seviyesine

çekilir (Hyppolite, 2010: 121). Geçen yüzyılda "yabancılaşma" kelimesi Hegel ve Marx tarafından, bir delilik durumuna değil de, daha hafif bir kendinden uzaklaşma biçimine atıfta bulunarak kullanılmıştır (Fromm, 1955: 135).

Hegel'e göre, tüm gerçeklik aynı zamanda hem tinsel hem de rasyoneldir. Yarattığımız nesnelerle kendimize, doğaya ve kendi maneviyatımıza yabancılaştığımızı ifade eder. Bu şekilde yaşamlarımız, kopukluğumuzu yansıtan “mutsuz bilinç”, kaygı ve umutsuzluk ile karakterize edilir. Hegel için, nesneleştirmenin diyalektiği yalnızca bir özne-nesne gerilimi değil, nesnenin öznenin ve öznenin kendisinden gerçek bir ayrılığı ya da yabancılaşmasıdır (Salerno, 2003: 53). Bu yabancılaşma Hegel'e göre ruhsal yabancılaşma demektir. Dolayısıyla yabancılaşma, insanın oluşturduğu maddi nesnel dünyadan duygusal açıdan uzaklaşması veya farklılaşması anlamına gelmektedir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 115).

Marx'a göre, Hegel'in insanın toplum içinde dışsallaşması olarak ifade ettiği nesnelleşme ile yabancılaşmayı karıştırmıştır. Bu nokta Marx ile Hegel'in temel tartışma noktasıdır. Karışıklığın nedeninin, Hegel'in toplum analizinin yetersizliğine dayandırıldığı ifade edilmektedir. Marx'a göre, Hegel, nesnelleşme ile insanın kendisini bir nesne haline getirmektedir. İnsanın kendisini dışsallaştırdığında kendisine yabancı hissetmeye başlamaktadır. Dolayısıyla çalışma ortamında kendini başkası olarak gördüğü veya kendisini bulmayı veya tanımayı başaramadığı bir süreci karıştırmıştır (Hyppolite, 2010: 124).

Hegel, yabancılaşmayı kurtarılması neredeyse imkansız olan bir sonuç olarak görmektedir. Burada yapılması gereken şey, kişinin akıl ve mantık yoluyla bilinçli duruma geçmesi ve kendi özünü yönetebilmesidir (Silah, 2005: 199). Yani Hegel nesneleşmeyi yabancılaşmayla özdeş hale getirince nesneleşme kötü bir şey olarak ortaya çıkar. Oysa ki Marx nesneleşmenin özünde bir kötü yan olmadığı görüşündedir. Aksine doğa ile insanın bütünleşmesinin tek aracıdır. Bu bütünleşme de nesneleşme sayesinde olduğunu söyler (Hyppolite, 2010: 125). Hegel, yabancılaşmaya neden olan durumun en önemli sebebini insan olarak görmektedir. Bununla birlikte, yine yabancılaşmadan kurtulamada en büyük görevin insana dayandığını belirtmektedir. Yabancılaşma kavramı,

Hegel'in bakış açısına göre yabancılaşma, insanın kendisiyle çatışması olarak açıklanmış ve yalnızca "kendi kendine yabancılaşma" boyutu ile incelenmiştir (Yumuk, 2011: 11).

2.2.2. Karl Marx'ın Yabancılaşma Yaklaşımı

Yabancılaşma kavramını ilk kullanan Hegel olmuştur. Fakat yabancılaşmayı ayrıntılı bir şekilde inceleyip tanımlayarak kullanan ilk kişi Karl Marx olmuştur (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 115). Bir şekilde Marx'ın yabancılaşma fikrinin ortaya çıkmasının nedeni, onun Hegel ve Feuerbach'tan aldığı yabancılaşma fikri olduğu söylenebilir (Hyppolite, 2010: 173).

Marx'a göre, yabancılaşma, hem emeğine, hem işine, hem içinde bulunduğu doğaya, hem kendi öz doğasına ve hem de diğer insanlara uzaklaşması durumudur. Bunun sebebi ise işçinin emeğini, üretimini benimsememesidir. Marx'a göre yabancılaşmanın belirtileri emek, özel mülkiyet ve iş bölümüdür. Özel mülkiyet ve iş bölümü arttıkça işçinin kendi emeğine karşı yabancılaştığı görülmektedir (Marx, 1970: 108 - 109; Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 115). Marx'ın sisteminde "insanın kendi eylemleri onun tarafından yönetilmek yerine onun üzerinde ve kendi karşısında duran yabancı bir güç haline gelmesi" durumuna yabancılaşma denir (Fromm, 1955: 135).

Yabancılaşma kavramı çoğu zaman sosyal hizmet literatüründe öncelikle psikolojik bir duruma atıfta bulunmak için yanlış yorumlanmıştır. Sosyal hizmet literatüründe, yabancılaşma kavramının genellikle psikolojik bir duruma, zaman zaman hepimizi etkileyen belirsiz bir huzursuzluk veya mutsuzluk duygusuna atıfta bulunduğu görülmüştür (Ferguson ve Lavalette, 2004: 297-298).

Marx'ın anlayışına göre zaman içinde kapitalist sistemin etkinliğini artırmasıyla, ihtiyaç ve isteklerine ulaşan ve sonrasında tatmin olan insanların bir süre sonra yabancılaşma eğilimine girdikleri belirtilmektedir (Yeke, 2021: 9). Marx'a göre, bir üretim tarzı olarak kapitalizm iki büyük bölünme ile karakterize edilir. Birincisi, ister özel ister devlete ait olsunlar, köşe dükkanları veya çok uluslu sermayenin rekabet eden birimleri arasındadır. İkinci büyük bölünme, üretim araçlarına sahip olan az sayıdaki insan ile çalışma yeteneklerinden başka satacak hiçbir şeyi olmayan (Marx'ın emek gücü dediği şey) büyük insan kitlesi arasındadır - bu durum, Küçük hisse sahiplerini üretim

süreci üzerinde herhangi bir etkin karar alma kontrolü açısından güçsüz bırakan hisse sahipliğinin (sınırlı) yayılması, borsa değerlemelerinin düştüğü zamanlarda savunmasızdır ve yaşam standartlarını sağlamak ve sürdürmek için hâlâ ezici bir şekilde emek güçlerinin satışına bağımlıdır. Açıktır ki, Marx için çalışma yeteneği sadece el becerilerini değil, aynı zamanda teknik becerileri, entelektüel becerileri ve sanatsal becerileri de içerir (Ferguson ve Lavalette, 2004: 298). Yani bir anlamda kapitalist sistem, çalışanların yabancılaştırılması için ortam hazırlamaktadır.

Marx, yabancılaştırmanın, insan yaşamındaki etkilerini ele alırken; “emeğe yabancılaştırma”, “iş sürecine yabancılaştırma”, “insanın kendi doğasına yabancılaştırılması” ve “topluma yabancılaştırma” olarak 4 boyutta incelemiştir. Bu boyutlar şu şekilde açıklamıştır (Ferguson ve Lavalette, 2004: 300-302).

Emeğe Yabancılaştırma: Kapitalizmde, işçinin üretilen şey, yani kendi emeğinin ürünü üzerinde hiçbir kontrolü yoktur. Bu işverene aittir ve işveren tarafından bertaraf edilir. Önceki toplumlarda insanlar yaratıcı yeteneklerini ile tüketecekleri, değiştirecekleri veya satacakları malları üretirler. Buna karşılık, kapitalizm altında, birçok işçi ister bir kot pantolon ister bir kişisel bilgisayar ya da bir yeni araba olsun, ürettikleri ürünü satın alamayacaklardır. Dolayısıyla ürettiklerine ürettiği anda yabancıdır. Bu nedenle, işçinin kapitalizm altındaki emeğinin ürünü, onların karşısına, onlar tarafından üretilen, ancak kontrollerinin ötesinde olan ve şimdi piyasada bir meta olarak çıkan bir "yabancı nesne" olarak karşısına çıkar.

İş Sürecine Yabancılaştırma: Marx'ın teorisinin ikinci unsuru, işçinin iş süreci üzerindeki kontrol kaybını ifade eder. Marx, çalışmayı ücretli emeğin dar anlamıyla değil, yaratıcı, bilinçli etkinlik olarak kavrar. Bununla birlikte, kapitalizmde, bu tür faaliyetlerin yalnızca amacı ve nihai ürünü değil, aynı zamanda çalışma süreci de başkaları tarafından belirlenir. Çalışma süreci üzerindeki bu kontrol eksikliğinin sonucu, Marx'ın sözleriyle şöyledir: “Emek işçinin dışındadır, yani onun öz varlığına ait değildir; bu nedenle kendini işinde doğrulamaz, kendini inkâr eder, mutsuz hisseder ve mutlu değildir, özgür zihinsel ve fiziksel enerji geliştirmeyi, ancak etini çürütür ve zihnini mahveder. Dolayısıyla işçi kendini ancak çalışmadığı zaman hisseder; çalışırken kendini hissetmez. Çalışmıyorken evde, çalışırken evde değildir. Bu nedenle, çalışması gönüllü değil, zorunlu çalışmadır.”

İnsanın Kendi Doğasına Yabancılaşması: Marx'ın tanımladığı yabancılaşmanın üçüncü yönü, insan doğamızdan (veya onun dediği gibi "tür varlığımızdan") yabancılaşmadır. Marx'a göre tür-varlığı, insanları diğer hayvanlardan ayıran özellikleri ifade ediyordu. Bunların en başında bilinçli emek gerçekleştirme yeteneğidir. Marx'a göre, denetleyemediği iş sürecinde yer almak zorunda kalırsa veya bu süreçte bulunmaya zorlanırsa kendi doğasına yabancılaşmaya başlar.

Topluma Yabancılaşma (Diğer İnsanlara Yabancılaşma): Marx tarafından tartışılan yabancılaşmanın dördüncü yönü, hemcinslerimizden yabancılaşmadır. En açık şekilde, üretim araçlarına sahip olan veya bunları kontrol edenler ile sömürdükleri arasında bir yabancılaşma vardır. Kapitalizmi yönlendiren rekabet, bir yanda kapitalist ile kapitalist arasında ve diğer yanda kapitalist ile işçi arasında insani dayanışma ya da kolektif çıkar duygularına çok az yer bırakır.

2.2.3. Erich Fromm'un Yabancılaşma Yaklaşımı

Yabancılaşma ile, kişinin kendisini bir yabancı olarak deneyimlediği bir deneyim tarzı kastedilmektedir. Kendinden uzaklaştı denilebilir. Kendini dünyasının merkezi, kendi eylemlerinin oluşturucusu olarak görmez ancak eylemleri ve neticeleri, itaat ettiği veya hatta tapabileceği efendileri haline gelmiştir. Yabancılaşmış kişi, başka herhangi bir kişiyle temastan koptuğu gibi, kendisiyle temastan da kopmuştur. Yabancılaşan kişi diğerleri gibi duyularla ve sağduyuyla deneyimleyerek olması gerektiği gibi yaşar ama aynı zamanda kendisiyle ve dışarıdaki dünyayla üretken bir ilişki kurmadan (Fromm, 1955: 117).

Erich Fromm'un yabancılaşma teorisindeki ana temalardan biri özgürlük fikridir. Fromm, kapitalizmin insanları ortaçağ toplumunun bireycilik öncesi, geleneksel bağlarından kurtardığını açıklar. Bununla birlikte, Fromm, iki özgürlük kavramını birbirinden ayırır:

(a) insanın kendisini dış kısıtlamalardan kurtarma kapasitesi; Fromm, bu özgürlük biçimini "..dan özgürlük" olarak tanımlar; ve

(b) insanın entelektüel ve duyuşal potansiyellerini gerçekleştirme kapasitesi; Bu zgürlük biçimini Fromm, "zgürlük" olarak adlandırır (Miyamoto, 1987: 17).

Fromm'a göre bir topluma yabancılaşan insan hiç yalnızlık hissetmez, ancak yabancılaşmanın bir sonucu olarak kişi kendi duygularına da yabancılaşır. Aydınlarla göre insan ilk önce kendi kimliğine yabancılaşmış ve teknolojinin gelişimine dayalı olarak yabancılaşma yeni bir tarihsel olgu haline gelmiştir. İkincisi yabancılaşan kişiler toplumdan dışlanırlar. Topluma yabancılaşma, belirli bir kültüre ve sosyo-ekonomik duruma bağlıdır; Üçüncüsü, bu kişiler Tanrı'ya yabancılaşmıştır (Inomjon, 2019: 32).

2.2.4. Charles Wright Mills'in Yabancılaşma Yaklaşımı

Charles Wright Mills (1916-1962), sosyolog ve gazetecidir. Çağdaş iktidar yapılarına yönelik eleştirileri, sosyologların sosyal sorunları nasıl incelemeleri ve toplumla nasıl ilişki kurmaları gerektiğine dair coşkulu incelemeleri ve sosyoloji alanına ve sosyologların akademik profesyonelleşmesine yönelik eleştirileriyle tanınır (Crossman, 2019: 1). Mills, toplumun artan rasyonelizasyonunun insan aklı ile çelişi oluşturduğunu ifade etmektedir. Kişisel düşünce yeteneği olmayan fakat rasyonel olan toplumun zamanla kendini daha fazla rasyonelize etmesiyle, gittikçe daha fazla husursuzlaşan bir insan tipinin ortaya çıktığını söylemiştir. Yani Mills, yabancılaşma ile toplumun rasyonelliği arasında bir ilişki olduğu tezini savunmaktadır. Bu rasyonellik eğilimi nedeniyle insan “elinden geleni yapmakla yetinmekten” başka çare bulamamaktadır. Bu nedenle çalışma saatleri haricinde diğer vaktini nerede ve nasıl geçireceğini dahi rasyonelize etmeye çalışmaktadır. Kısaca rasyonel örgütler birer yabancılaştırıcı örgütler olarak ifade edilmektedir (Wills, 2007: 277-279).

Mills, “Beyaz Yakalılar” isimli çalışmasında özellikle beyaz yakalı olarak nitelendirilen çalışanların yabancılaşma nedenlerini araştırmıştır. Mills'e göre nitelikli orta sınıf çalışanların değişim yaşadığını, artık daha fazla ücretlerle kandırılmış bir zümreye dönüştüğünü ifade etmektedir. Bu yaşanan değişimlerin sonucunda da özgürlüğün sınırlandığını belirtmektedir (Ofloğu ve Büyükyılmaz, 2008: 129).

Mills, zanaatkarlık kavramını ön plana çıkarmış, zanatkarı "kendini insan olarak geliştirmenin bir aracı" haline gelen bir "eylem halindeki şiir" gibi olduğunu

belirtmektedir. Gerçekten de "zanaatkarlık" ve "yabancılaşma" birbirini izleyen kavramlar olarak ortaya çıkmaktadır. İlkini yokluğu ikincisinin varlığını ima eder. İşin rutinleştirilmesi ve tatmin edici olmaması, maaşlı çalışanları veya en azından Beyaz Yakalıların giderek daha fazla üzerinde yoğunlaştığı alt tabakaları, temel ihtiyaçları reddedilen yabancılaşmış kurbanlar olarak işaretler. Mills, eserinde, belki de Orwell'in Coming Up For Air adlı romanından bir sigorta acentesinden alıntı yapıyor: "İşi aldım ve... iş beni aldı." (Gillam, 1981: 15). Mills, "İktidar Seçkinleri" adlı eserinde de Amerikan toplumunun siyasi yapısını incelemiştir. Bu eserinde, yabancılaşma sorununda Amerika halkının aslında görüldüğü kadar demokratik bir yapıya sahip olmadığını ifade etmektedir. Amerikan toplumu içinde, etkin görünen kitle örgütlerinin, gerçekte karar almada ve uygulamada iyi olmadığı, bu nedenle Amerikan toplumunun yabancılaşmış insanlardan oluştuğunu ifade edilmektedir (Yumuk, 2011: 15-16).

2.2.5. Emile Durkheim'in Yabancılaşma Yaklaşımı

Durkheim yabancılaşma olgusunu ortaya çıkaracak olan "anomi" kavramını literatüre katmıştır. Fakat çalışmalarında yabancılaşma kelimesini hiç kullanmamıştır. "Toplumsal İşbölümü" ve "İntihar" isimli çalışmalarında "anomi" kavramını yoğun olarak incelemiştir (Ofloğlu ve Büyükyılmaz, 2008: 129). Durkheim'in "anomi" tanımı bir normsuzluk durumuna atıfta bulunur. Anominin geleneksel kullanımı, kişisel davranışı düzenleyen, sosyal normların bozulduğu ya da davranış kurallarının eskisi kadar etkili olmadığını ifade eder (Seeman, 1959: 787).

Durkheim anomie kavramını yabancılaşmayla ilişkili olarak ortaya atmış, bu kavramın modern kent toplumunda, bireylerin toplum içinde hissettiği anonilik (yabancılaşma) duygusunu yansıttığını ifade etmiştir. Durkheim yabancılaşmanın, toplumun değer yargılarının ve normların, insanların davranışlarını yönlendirememesi sonucunda oluştuğunu ileri sürmektedir. İnsanların sınırsız istekleri olduğundan, toplumsal düzen için bu isteklerin kontrol altına alınması gerekmektedir. Durkheim, bireylerin talepleri ile toplumun kontrol ve düzen ihtiyaçları arasında her zaman çatışma yaşanabileceğini ifade etmektedir. Durkheim bu çatışmayı anomie diye ifade etmektedir. Anomie görüldüğünde ise insanlar huzursuz davranışlar sergilemeye ve yeni bir ahlaki konsensüsün ortaya çıkmasına ihtiyaç duymaktadır (Yeke, 2020: 29).

Durkheim, anomiyi, biri, iş bölümünün anormal gelişiminin sonucu ve ikincisi, kollektif düzendeki bir rahatsızlığın sonucu olarak iki farklı bağlamda tartıştı. Durkheim'a göre iş bölümü dayanışma üretir çünkü “insanlar arasında onları kalıcı bir şekilde birbirine bağlayan bütün bir haklar ve görevler sistemi yaratır”. Bununla birlikte, iş bölümünün her zaman toplumsal dayanışma üretmeyebileceğini-zaman zaman “farklı, hatta zıt sonuçları” olabileceğini belirtmektedir. Toplular mekanik dayanışmadan dönüşürken, bir geçiş dönemi vardır. Kollektif bilincin etkisinin zayıfladığı ve organik dayanışmanın henüz tam olarak yerleşmediği dönemdir. Bu zamanda anomi olasılığı daha yüksektir, çünkü emek bölündükçe kollektif vicdanın rolü azalır. Yani toplular, mekanik dayanışmadan dönüşerek uzaklaştığında toplumdaki kollektif şuurun etkisi azalmakta ve kollektif vicdanın etkisinin azalmaya başlamasıyla anomi yaşanmaktadır. Ona göre emeğin dağıtılma şekli toplumsal dayanışmanın gelişmesinde çok önemlidir. Durkheim anominin “anormal” bir iş bölümünden kaynaklanabileceğine inanıyordu. Anormal iş koşulları ise “eşitsizlik, sınıf çatışması, yetersiz sosyal ilişkiler ve anlamlı rollerin eksikliği” olarak belirtmektedir. Çalışma ortamlarında bu koşullardan bir veya daha fazlası ortaya çıkabilmektedir (Willis, 1982: 107).

Kapitalizm, uzmanlaşmayı aptallığı teşvik edecek kadar teşvik etti. Daha sonra Marx, aynı iş bölümüne, emeğin parçalanması ve yabancılaşmasıyla ilgili olarak bakacaktı. Ve tabii ki Emile Durkheim bu uzmanlaşmayı kolektif vicdanı zayıflatmak ve toplulukları topluma dönüştürmek olarak gördü (Salerno, 2003: 123).

2.2.6. Melvin Seeman’ın Yabancılaşma Yaklaşımı

Seeman, yabancılaşma kavramına çeşitli araştırmalar yaparak ampirik bir nitelik kazandırabilmeyi ve yabancılaşmayı daha anlaşılır olarak ifade edebilmeyi hedeflemiştir. Bu çalışmalar sayesinde yabancılaşmanın boyutlarını geliştirmiş ve günümüzde yabancılaşma ile ilgili bir çok araştırmada bu yabancılaşma boyutları kullanılmaktadır. Seeman’ın (1959) yabancılaşmanın beş alternatif anlamı şeklinde tanımlamıştır: Bunlar; “güçsüzlük (*powerlessness*)”, “anlamsızlık (*meaninglessness*)”, “kuralsızlık (*normlessness*)”, “yalıtılmışlık (*isolation*)” ve “kendine yabancılaşma (*self estrangement*)” şeklindedir (Seeman, 1959: 783). Bu tanımlar daha sonraki birçok çalışmada işe yabancılaşmanın boyutları olarak değerlendirilmiştir.

Seeman'a göre en belirgin zorluk, uygun yabancılaşma tanımları hakkında sürekli endişe duymaktır. Bu konuda akademik dünyanın üçe ayrıldığını belirtir. Seeman, kavramsal belirsizliğe dayalı olarak yabancılaşmaya karşı argüman geliştirmenin zor olmadığına inanmaktadır. Bu nedenle de Seeman, ampirik çalışmalar ile yabancılaşma için test edilebilir hipotezler ortaya koymanın mümkün olabileceğini ileri sürmektedir (Seeman, 1983: 172).

2.3. İşe Yabancılaşma Kavramı ve Özellikleri

İşe yabancılaşma, örgütün içindeki bir çalışanın, psikolojik ya da fiziksel manada kendisini örgütten soyutlaması veya uzaklaşmasıdır (Tosunoğlu ve Demirez, 2017: 69). “Örgütsel yabancılaşma”, işgörenleri işlerinde organizasyonun hedeflerine, işin gerekliliği olan kural ve kaidelere, çalışma arkadaşlarına, kendileri ve türlü dış çevre ve örgütiçi problemlere karşı kayıtsız alakasız olmalarını ifade eder (Budak, 2008: 391).

İşe yabancılaşma hem örgütsel ve hem de kişisel olumsuz durumlara sebep olabilmektedir. Yabancılaşma, çalışanların motivasyonunu azaltarak psikolojik olarak işten uzaklaşmalarına neden olmakta ve işe katılımı azaltmaktadır. Ayrıca çalışanların memnuniyetsizliği, düşük iş bağlılığı, devamsızlık, düşük verimlilik, kişilere ve gruplara karşı saldırganlık ve yorgunluk gibi sonuçlara yol açmaktadır (Özer vd., 2019: 21).

Marx'tan modernlere kadar sanayi toplumunun radikal eleştirisi', saldırısını iş hayatındaki yabancılaşmaya odakladı. Yabancılaşmış emek kaygısı, zanaatkarın çalışma süreci üzerindeki kontrolünün ve onun kişisel katılımının modern işçinin rutinleşmesi ve yönetimi ile karşıtlık oluşturduğu bir literatür olan kitle toplumu literatürünün belki de ana temasıdır. Bu eleştiri, birbirinden oldukça farklı iki önermeyi bünyesinde barındırır: (1) yabancılaşmış çalışma (yani, özünde tatmin edici olmayan çalışma) modern toplumun tipik bir örneğidir ve bu gerçek kendi başına endüstriyel düzenin bir suçlamasını oluşturur. Bir kişinin iş hayatı kadar önemli bir deneyimde, yabancılaşma, insanın potansiyelinin ahlaksız bir inkarını temsil eder. (2) Yabancılaştırılmış çalışmanın sonuçları vardır, çünkü tatmin edici olmayan çalışmaya geniş katılım, ciddi sosyal etkilere sahip olmaktan başka bir işe yaramaz. Dolayısıyla, yabancılaşmış emek için ödediğimiz bedel, sadece kişisel tatminin inkârı değil, aynı zamanda toplumsal yaşamda yarattığı daha fazla sorundur-yani, politik düşmanlıklar, çılgın boş zaman, toplumsal

hareketler, ırk ayrımları ve benzerleridir (Seeman, 1967b: 273). Diğer bir görüşe göre işe yabancılaşma, mesleki kariyer gelişimi ile ilgili bir hayal kırıklığı hissinin yanı sıra profesyonel normları yerine getirememe konusundaki hayal kırıklığını yansıtır. Dışavurumcu ilişkilerden yabancılaşma, yöneticiler ve iş arkadaşları arasında ki sosyal ilişkilerdeki memnuniyetsizliği yansıtır (Aiken ve Hage, 1966: 497).

Seeman işe yabancılaşmanın olumsuz bazı çıktılarından olabileceğini öne sürmektedir. İşe yabancılaşan insan, endüstriyel düzenin bir parçası haline gelmekte, çalışma hayatı ile bazı olumsuzluklar yaşamaya başlamaktadır. Aynı zamanda bireyin ortamdaki sosyal yaşamı da etkilenmektedir. Endüstriyel çalışma ortamı, insanın kendine yabancılaşmasına, kendini güçlü hissetmemesine ve kendini soyutlamaya başlamasına sebep olabilmektedir. Yabancılaşmanın diğer boyutları olan “anlamsızlık” ve “normsuzluk” boyutlarının da çalışma ortamında görülebileceği ifade edilmektedir (Yeke, 2020: 32).

İşe yabancılaşmada, Seeman’ın yabancılaştırılmış çalışma şeklinde ifade ettiği çalışma ortamının etkisi ile ilgili çalışanların beklentileri aşağıdaki şekilde belirtilmiştir (Seeman, 1967b: 274).

1. İş, iş hakkında karar vermek için çok az fırsat sağlayan insanlar, dünyalarını daha genel olarak yönetilemez olarak göreceklardır. Kendilerini çok çeşitli sosyal ve kişisel sonuçları etkilemek için nispeten güçsüz olarak algılayacaklardır.
2. İşin kendi içinde nispeten anlamsız olduğu durumlarda, insanlar önemli hedefler olarak dışsal amaçları ikame etmeyi gerekli bulacaklardır. Bu nedenle, iş bölümlere ayrıldığında, uzmanlaştığında ve tipik olarak yüksek hareketlilik koşulları altında yapıldığında, iş yaşamını çevreleyen statü kazandıran özelliklere daha fazla dikkat gösterilmesi beklenebilir.
3. Ödüksüz görevlere ayrılan uzun saatler ile, yabancılaşmış işçiler bir hayal kırıklığı ve hoşnutsuzluk rezervuarı oluştururlar. Azınlık grupları bu düşmanlığın muhtemel hedefleridir, dolayısıyla işte yabancılaşma ve önyargılı tutumlar bir arada bulunma eğiliminde olmalıdır.

4. Düzenli bir kariyerde bireysel bağılılık için çok az fırsat sağlayan iş, nispeten kuralsız bir yaşam görüşünü teşvik etmelidir. Bu nedenle, işin bireyi anlamlı bir şekilde bağlamadığı durumlarda, sosyal düzen genellikle daha az destekleyici ve güvenilir olarak görülmelidir.
5. Yabancılaşmış çalışma, çalışma sürecindeki motivasyonel yatırımı ödüllendirmez. Bu, mükemmel bir geri çekilme vesilesidir ve geri çekilme dersini öğretir. Yabancılaşmış işçinin politik faaliyetten kaçınması ve politik meseleleri bilmemesiyle politik yaşama taşıdığı bir derstir.

2.4. İşe Yabancılaşmanın Boyutları

Yabancılaşmanın boyutları ile ilgili yapılan çalışmalarda, temel olarak Seeman'ın (1959) tarafından geliştirilen yabancılaşma boyutları kullanılmaktadır. Seeman yabancılaşmanın 5 alternatif anlamı şeklinde tanımlamıştır: Bunlar; “güçsüzlük (*powerlessness*)”, “anlamsızlık (*meaninglessness*)”, “kuralsızlık (*normlessness*)”, “yalıtlımlık (*isolation*)” ve “kendine yabancılaşma (*self estrangement*)” şeklindedir (Seeman, 1959: 783). Bu tanımlar daha sonraki birçok çalışmada işe yabancılaşmanın boyutları olarak değerlendirilmiştir.

Teknolojinin iş üzerindeki etkisine dair klasik bir çalışma analiz eden Robert Blauner (1964) tarafından gerçekleştirildi. Benzer bir sınıflamayı Blauner'de yapmıştır. Blauner, yabancılaşmanın dört bileşenini tanımladı (Huczynski ve Buchanan, 2013: 96):

- Güçsüzlük: iş süreçleri, hız ve yöntemler üzerindeki kontrol kaybı,
- Anlamsızlık: iş faaliyetlerinin öneminin kaybolması,
- İzolasyon: topluluk üyeliği duygusunun kaybı ve
- Kendine yabancılaşma: kişisel kimliğin ve merkezi yaşam ilgi alanı olarak çalışma duygusu.

2.4.1. Güçsüzlük Boyutu

Güçsüzlük, insanların davranış sonuçlarının veya elde edebileceği ödüllerin ne olduğunu belirleyemeyeceğinin bilincinde olmasıdır. Çalışan birey, içinde bulunduğu sosyal çevre içinde kendi kaderini belirleyemediğinin farkına vardığında kendisini güçsüz hissetmektedir. Yabancılaşma içinde güçsüzlük kavramı, kapitalist toplumdaki işçinin durumuna ilişkin Marksist görüşte ortaya çıktığı şekliyle yabancılaşma kavramıdır: yani Marksist görüşe göre işçi, ayrıcalığın ve karar araçlarının egemen girişimciler tarafından gasp edildiği ölçüde yabancılaşır (Seeman, 1959: 783-784). Bir başka deyişle çalışan birey, sahip olduğu işi yönetemediği durumlarda, yani işinin kontrolü başkalarının elinde olduğunda, güçsüzlük hissetmektedir (Sarros vd., 2002: 287).

Güçsüzlük olgusunun neden kaynaklandığı ile ilgili ilk çalışmalarda öğrenme ve sosyolojik faktörlerin etkili olduğu iddia edilmiştir. Rotter'ın yaptığı çalışmalarda güçsüzlük fikrindeki sosyolojik faktörlerle de alakalı olduğun, çünkü düşük kontrol koşulu altında daha zayıf bir öğrenme olduğunu ifade etmiştir. Bu durum aynı zamanda kitle toplumu geleneğindeki teorisyenlerin iddia ettiği durumdur. Kitle teorisi, özünde, kitle toplumunun yapısal koşullarının (örneğin, yüksek hareketlilik, endüstriyel süreçlerin rasyonelleşmesi, bürokratikleşme) bir güçsüzlük hissini teşvik ettiğini ve bu da bireyin bir duruma karşı duyarsız ve bilgisiz olmasına yol açtığını iddia eder (Seeman, 1967a: 106).

Blauner (1964), güçsüzlüğün çalışanlarda değişik biçimlerde kendini gösterdiğini söylemektedir. Blauner açısından çalışanlarda güçsüzlüğün görülmesindeki başlıca sebepler şunlardır (Blauner, 1964: 18, aktaran Tekin, 2021: 13-14):

- Çalışanın iş süreçlerine, aletlerine ve ürünlere elde etme gücüne tam olarak sahip olamaması,
- Çalışanın karar verme aşamasında yer alamaması,
- Çalışanın, beraber çalışacağı insanları seçememesi,
- Çalışanın, kendi işinin denetlemesini yapamaması,
- Çalışanın, kendisine yabancılaşmasıdır.

Aynı zamanda ne öğrenme teorisi ne de kitle toplumu teorisi, güçsüzlerin tüm alanlarda daha az bilgili olacağını ima etmediği için, güçsüzlük ve zayıf öğrenme arasındaki ilişkinin sınırları olduğunu göstermek mümkün olmalıdır. Burada söz konusu olan ilke, kişiliğin veya genel bir karakterin tepki tarzlarının ortaya çıkması değildir; daha ziyade, belirli bir dizi belirli koşulda, motive edilmiş kaçınma veya öğrenme meydana gelir (Seeman, 1967a: 106).

İşçinin yabancılaşmanın bir çeşidi olarak güçsüzlük deneyimi (Seeman, 1959 tarafından önerildiği gibi), iş yaşam kalitelerini ve üretkenliklerini olumsuz etkiler. Sonuç olarak hem bireysel çalışanlar hem de işletmeler zarar görür. Ancak bunlar yalnızca anlık sonuçlardır; sonunda, öteki paydaşlar, hissedarlar, müşteriler ve genel olarak insanlar da negatif etkilenecektir. Çalışanlardaki güçsüzlüğün olumsuz etkilerinin üstesinden gelmek için, araştırmacılar, son zamanlarda yabancılaşmayı azaltma stratejisi olarak "güçlendirmeyi" önerdiler (Kanungo, 1992: 416).

Çalışanlar, sürekli yorgunluk, fiziksel tükenmişlik, karamsarlık gibi duygular taşımaya başladığında, birlikte çalıştığı insanlar ile de sağlıklı ve düzgün ilişkiler ve iletişim kurmakta zorluk yaşayabilmektedir (Başaran, 2000: 231).

2.4.2. Anlamsızlık Boyutu

Anlamsızlık; insanların yetersiz bilgi nedeniyle karar verme sürecinde, olayı anlayamaması ve nasıl davranması gerektiği konusunda kesin bir karar verememesi durumudur. İkinci tür yabancılaşma olan anlamsızlık, bireyin içinde bulunduğu olayları anlama duygusuna atıfta bulunur. Birey neye inanması gerektiği konusunda net olmadığında, yani bireyin karar vermedeki minimum açıklık standartları karşılanmadığında, anlamsızlık kullanımında yüksek yabancılaşmadan söz edebiliriz. Birey, alternatif yorumlar arasında uygun bir seçim yapamaz ("akıllıca hareket edemez" veya "içgörü ile hareket edemez"). Çünkü işlevsel rasyonalitenin uzmanlaşma ve üretime yaptığı vurguyla artması, böyle bir seçimi imkânsız kılmaktadır (Seeman, 1959: 786).

Literatürde çalışmalar gösteriyor ki, anlamsızlığın, işte kendine yabancılaşmanın önemli bir diğer belirleyicisi çalışma koşullarıdır. Çalışma koşulları ve süreçlerin açıklamalarının ifade ettiği güçsüzlükten farklı olarak anlamsızlık, çalışanların iş sürecine

entegrasyonudur. Daha doğrusu anlamsızlık, işçilerin, üretim sürecine fazla katkıda bulunamadıklarını hissettiklerinde ve dolayısıyla rollerini önemli olmadığını hissetmelerinin sonucudur (Sarros vd., 2002: 287).

Yaşamına anlam katmak isteyen insanlar, farklı arayışlar içine girmeye başladılar. Günümüz çalışma şartları nedeni ile anlamsızlık, endüstrileşmiş toplumlarda daha fazla görülmektedir. Geçtan bunun nedeni olarak refah ve buna bağlı boş zamanın olduğunu söylemektedir. Geçtan'a göre; geçmiş zamanlardaki tarıma dayalı insanlar, yaşamın anlamına ile ilgili sorular sormazlardı. Yaşamın getirdiği net sorunlar ile ilgilenir ve geleneklerin kısıtlayıcı olduğu kadar koruyucu olan kurallarını benimserlerdi. Anlamsızlıkların ortaya çıkması, endüstrileşme ile gelen refah ve sosyal hakların sağladığı fazla boş zaman ile oldukça ilişkilidir. Zaman, insanlara sağladığı özgürlükten dolayı birçok insan için sorun oluşturur. Endüstrileşme sayesinde gelişmiş toplumlarda çalışmak, tek başına insanın yaşamına anlam katma konusunda yeterli değildir. Günümüzde oldukça fazla sayıda insan, bürokratik düzenlere hizmet etmekten başka bir anlamı olmayan ve bireysel yaratıcılığın ortaya çıkmasına izin verilmeyen ya da yaptığı her işin denetlendiği şeyler yapmaktadır (Geçtan, 1990: 137).

Seeman'a göre anlamsızlık, “çalışanın neye inanması gerektiği konusunda net olmadığı zaman bireyin karar vermedeki minimum açıklık standartları karşılanmadığında” ortaya çıkar (Seeman, 1959: 786). O halde anlamsızlık, bireyin belirli bir inanca göre hareket etmenin sonuçlarını tahmin edememesi durumudur (Bolton, 1972: 544).

Frankl, “anlamsızlık” kavramını iki ayrı aşamada değerlendirmektedir; “varoluş vakumu (*existential vacuum*” ve “varoluş nevrozu (*noogenic neurosis*)”. “Varoluş vakumu”, insanlarda, can sıkıntısı, boşluk duygusu ve durgunluk olarak görülür. Birey hem kendine ve hem de dünyaya amaçsız olarak bakar, yönünü kaybeder ve yaptığı şeylerin amacını sorgulamaya başlar. Boş zamanlarını değerlendirmede kararsız kalır. Varoluş nevrozu, herhangi bir klinik nevroz muayenesinde fark edilebilir. Bunlar arasında alkolizm, obsesyonelizm, depresyon, sorumsuz ve yıkıcı vb. davranışlar sayılabilir (Geçtan, 1990: 136-139).

Kısmen, anlamsızlığın ölçümüne olan ilgi, güçsüzlüğe olan ilginin çok gerisinde kaldığı için, yabancılaşmanın bu boyutunda önemli ölçüde daha az malzeme bulunmaktadır. Neal ve Groat (1970), anlamsızlık ölçütlerinin, normsuzluk ve güçsüzlük ölçüleriyle birlikte, ölçeklenebilir bir genel yabancılaşma ölçüsüne göre sıralanabileceğini bildirmiştir, ancak bu ölçek yaygın olarak kullanılmamıştır. Çoğu zaman araştırmacılar, analizlerini güvenilirlik veya geçerlilik analizine tabi tutmadan çok kaba tahminlere dayandırmışlardır (Seeman, 1975: 100).

2.4.3. Kuralsızlık Boyutu

Yabancılaşmanın “kuralsızlık boyutu” Durkheim’ın "anomie" tanımından ortaya çıkartılmış ve bir normsuzluk durumuna atıfta bulunur. Geleneksel açıdan anomi, “bireysel davranışı düzenleyen sosyal normların bozulduğu veya davranış kuralları olarak artık etkili olmadığı” bir hali ifade eder (Seeman, 1959: 787)

Durkheim’ın subjektif anlamda anladığı anominin üç özelliği olduğu ortaya çıkmaktadır. Bunlar; acı veren bir düzeyde kaygı veya huzursuzluk, grup standartlarından ayrılma ve anlamsızlık hissi veya belli hedeflerin olmamasıdır. Dean’ın literatür incelemesine göre, kuralsızlığın birbirinden oldukça farklı en az iki alt tipinin ayırt edilebileceğini belirtmektedir. İlk alt tip olan amaçsızlık, anomiyi "hayata amaç veya yön verebilecek değerlerin yokluğu, içsel ve toplumsallaştırılmış değerlerin kaybı, umutsuzca yönünü şaşırmış kişilerin güvensizliği" olarak tanımlayan MacIver tarafından belirtilmiştir. Kuralsızlığın ikinci alt tipi norm çatışması olarak değerlendirilebilir (Dean, 1961: 755).

Kuralsızlık, insanın amaçlarına ulaşmak için gerek duyulduğunda kural dışı hareket etmesinin gerektiğine inanması ve toplumsal kurallara aykırı hareket etmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireysel bakış açısından anomik durum, belirli amaçlara ulaşmak için toplumsal olarak onaylanmayan davranışların yapılması gerektiği konusunda beklentinin yüksek olduğu bir durum olarak tanımlanabilir (Seeman, 1959: 786-788). Çalışmanın politik odağı nedeniyle, normsuzluğu indeksleyen ölçek, Amerikan toplumunun politik-ekonomik yapısından yabancılaşmanın bir ölçüsüydü. Normsuzluk ölçeğinde yer alan altı madde şunlardır (Bolton, 1972: 544-545);

1. Kimin öne geçeceğini belirleyen "ne olduğun" kadar "kimi tanıdığın" değildir.
2. Amerika sınırsız bir fırsatlar ülkesidir ve bu ülkede insanlar başlarına ne gelirse güzeldir.
3. Amerikan yaşam sistemi oldukça sağlamdır; tehlike hem sol hem de sağ aşırılık yanlılarında yatmaktadır.
4. Ne yazık ki, tartıştığım çoğu insan önemli sosyal ve politik sorularda neler olduğunu anlamıyor.
5. İşin gerçeği şu ki, soğuk savaşı sürdürmeyi istemek büyük bir iştir.
6. Çok fazla materyalizme ve rekabetçi bir ekonomik sisteme sahip olduğumuz sürece, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki suç oranını azaltmak için fazla umut yoktur.

Durkheim'e (1985) göre anomi veya kuralsızlık şu durumlarda ortaya çıkabilir (Tekin, 2021: 35):

- İflasların artması,
- İktisadi karışıklık dönemleri,
- İşçi-patron arasındaki ücret ilişkileri.

Durkheim'e göre, bu aşırı geniş alanlar, anominin çeşitli belirtilerine, normsuzluğun gözlemlenebilirlerine ve bozulan sosyal ilişkilere açık ve metodik rehberlik sağlamadı. Ancak anomi kavramının ortaya çıkması için ampirik araştırmalarda kullanılabilir göstergelerin geliştirilmesi gerektiği açıktır. Normsuzluğun göstergeleri şöyle sıralanabilir (Merton, 1968: 218):

- Toplum liderleri kişinin ihtiyaçlarına kayıtsızdır,
- Temelde öngörülemez ve düzenden yoksun olarak görülen toplumda başarılmış çok az şeyin olabileceği algısı,

- Yaşam amaçlarının gerçekleşmekten çok gerilediği algısı,
- Bir boşluk duygusu,
- Kişinin kişisel ilişkilere güvenemeyeceği inancı.

Yabancılaşma ile kuralsızlık (anomi) arasında ortaya çıkan sorunlar oldukça karmaşıktır. Çoğu zaman bu iki kavram arasında gizli ve hatta bazen açık bir benzerlik kurmaya çalışılmıştır. Yabancılaşmadan ayrı olarak normsuzluğu ilk olarak kullanan Durkheim olmuştur (Esin, 1982: 99).

2.4.4. Yalıtılmışlık (İzolasyon) Boyutu

Yalıtılmışlık, entelektüeller gibi, belirli bir toplumda tipik olarak yüksek değer verilen hedeflere veya inançlara insanların daha az değer verilmesini ifade etmektedir. Toplumdan farklı bu duruma adaptasyon, insanları çevreleyen toplumsal yapının dışında, yeni, yani büyük ölçüde değiştirilmiş bir toplumsal yapı tasavvur etmeye ve yaratmaya yöneltir. Hüküm süren amaç ve standartlardan yabancılaşmayı varsayar (Seeman, 1959: 789). Yalıtılmışlık esasında bireylerin kendilerini toplumdan ayırması, genel kabul görmüş davranış biçimlerine ve değerlerine uymaması olarak da açıklanabilir.

Sosyal İzolasyon, Durkheim'ın "gruptan ayrılma ya da grup standartlarından soyutlanma duygusu"nu içeren anomi kavramına da dayandırılabilir (Dean, 1961: 755). Bununla birlikte, sosyal durumdan ayrılmayla değil, manipüle edilme ve anlamsızlık duygularıyla sonuçlanabilir. Birey, farklı koşullar olsaydı, olması gerektiğine inandığı benlikten, sosyal olarak izole olma ve hatta davranışlarında farklı bir insan olma duygusu geliştirebilir (Clark, 1959: 849).

Zielinski ve Hoy (1983) açısından işletme içinde bir yalıtılmışlıktan ve bunun sebep olduğu yabancılaşmadan behsedebilmek için çalışanların; yetki sahibi kişilerden, işletme içinde sözü dinlenen, nüfuzlu bireylerden, işletme içinde çalışanlardan ve çalışma arkadaşlarından kendini soyutlaması gerekmektedir (Zielinski and Hoy'dan aktaran Aydemir, 2017: 40). Bu soyutlama, çalışanın kendi isteği ile ortaya çıkan bir soyutlamadır.

Yabancılaşmış kişi, kendisini diğer kişilerden ve arkadaşlarında ayrılmış, onlarla devamlı ilişkilerde bulunmayan ve onlara bağlı olmayan “*yalnız ada*” olarak görmektedir. Kişinin çevresine olan ilgisi zayıftır. Hayatı anlamsız bulmaya, kendini diğer insanlara nazaran herhangi bir şey yapamayan bir kişi olarak görmeye başlar. Böylece insan, izole olmuş ve yabancılaşmıştır (Şimşek vd., 2014: 255).

Yalıtılmışlığın iki şekilde gerçekleşebilmektedir. Bu duruma göre insanlar ya gönüllü olarak sosyal ilişkilerini sona erdirmekte ya da insanlar sosyal ilişkilerini sürdürmeye çalışsada diğer insanlar tarafından sosyal ilişkilerinde soyutlanmaya çalışılmaktadır. Yani genelde yalnız olmayı tercih eden insanlar, kendi isteği ile sosyal ilişkilerini bitirme kararı alabilmektedir. Zorlayıcı bir biçimde ortaya çıkan yalıtılmışlık, yaşadığı sosyal sınıfın kabul edebileceği sınırı aştığında ortaya çıkmaktadır. Bu durumda sosyal sınıf tarafından dışlanabilmektedir (Biordi ve Nicholson, 2013: 97-98, aktaran Yeke, 2020: 49).

2.4.5. Kendine Yabancılaşma Boyutu

Kendine yabancılaşma; insanın davranışlarının beklentiler ile uyuşmaması, beklentilerin dışında farklı davranması durumudur. Kendine yabancılaşma olarak bu popüler yabancılaşma doktrininin iki ilginç özelliği vardır. Bunlardan birincisi, kullanımın diğer dört anlamla örtüşmediği veya çoğu zaman örtüştüğü yerde yabancılaşmanın nereden geldiğini belirlemenin zor olmasıdır. "Kendine yabancılaşma"dan söz etmek, sonuçta, örneğin "popüler kültürden yabancılaşmanın" olması gerekmeyen bir şekilde, sadece bir metafordur. İkincisi ise, Riesman'ın kendine yabancılaşma fikrindeki gibi, özel ilginin açık veya örtük bir insan idealini çağrıştırmasıdır. Kısaca Seeman, kendine yabancılaşmanın, genellikle işin özündeki anlamının veya çalışma gururunun kaybı olarak nitelendirmektedir (Seeman, 1959: 789-790).

West (1988) kendine yabancılaşmayı; işgörenin yaptığı çalışmayı dışsal bir tecrübe olarak görmesine dayandırmaktadır. İnsanların işine dışsallaşmasını, kendi iradesi dışında kendine egemen olmaya çalışan bir kuvvet veya durum şeklinde tanımlamaktadır (West, 1988: 129, aktaran Aydemir, 2017: 41). Chiaburu ve arkadaşları yabancılaşmayı, kişinin kendi bedenine, benlik imajına (kişisel yabancılaşma) ve sosyal

ilişkilerine kadar uzanan bir ayrılık ya da yabancılaşma duygusu olarak tanımlıyor. Yabancılaşmanın neticeleri kişiler veya organizasyonlar için olumsuz olabilir (Chiaburu vd., 2013: 5).

Kendine yabancılaşma, işe yabancılaşma literatüründe, güçsüzlüğün ve anlamsızlığın görev koşullarıyla ilişkili olma eğilimindeki kritik bir boyuttur. Kendine yabancılaşma, bireye yabancı ve katkılarından bağımsız olarak iş sürecinde ortaya çıkabilir. Çalışanlara istedikleri seviyede iş tatmini ve dolayısıyla işe bağlılık sağlamayan iş görevleri işe yabancılaşmaya sebep olmaktadır. Örgüt içinde yalnızca maddi ödüllerin ön plana çıkarılması, çalışanın kararlara katılamaması ve çalışanın kendini gerçekleştirmesine izin veya imkân verilmemesi çalışanda kendine yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır. Yani bir anlamda iş ile çalışanın ayrı olarak değerlendirilmesi, zamanla çalışanda kendine yabancılaşmayı ortaya çıkarmaktadır (Sarros vd., 2002: 288).

Başka bir şekilde ifade edilen kendine yabancılaşma, kişinin mevcut halinin kötü olduğuna inanması, toplumsal ve mevcut şartların daha iyi olması gerektiğine inanmasından kaynaklanan sonucu ifade etmektedir. Bu ve diğer bazı düşüncelerden dolayı kişi artık kendini işe adapte etmemeye ve kendine yabancılaşmaya başlamaktadır (Şaylıkay ve Akın, 2016: 41).

2.5. İşe Yabancılaşmanın Nedenleri

İşe yabancılaşmanın birçok nedeni olabilmektedir. Bunlar insanın kendi özelliklerinden veya kendisinden kaynaklandığı gibi örgütten ve dış çevresel faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. İşe yabancılaşmanın nedenleri genelde “bireysel nedenler” ve “örgütsel nedenler” olarak 2 başlık altında incelenmektedir.

2.5.1. Bireysel Nedenler

Bireyin fiziksel özellikleri, yaşama bakış açısı, sosyal ve iletişim becerileri, iş yaşamından beklentileri, psikolojik yapısı, toplumsal yaşam hedefleri, ihtiyaçlarını tam olarak karşılayamaması vb. durumlar bireylerde işe yabancılaşmaya yol açabilmektedir.

İşe yabancılaşma, insanların duygusal olarak içinde yaşadığı bir durumdur. Bu sebeple yabancılaşma ile bireysel özellikler arasında bir ilişki olması gerekir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde işe yabancılaşma ile bireysel özellikler arasındaki alakanın incelendiğı çalışma çok az olduğı görölmektedir. Bu araştırmalarda da bireysel özelliklerden iki tanesi öne çıkmaktadır. Bunlar; “başarı ihtiyacı” ve “kontrol odağı”dır. Araştırmalarda “başarı ihtiyacı” ile işe yabancılaşma arasında negatif yönlü bir ilişki göröldüğü saptanmıştır. Başarma isteğinin artışıyla yabancılaşma duygusunda azalma olduğı tespit edilmiştir. Kontrol odağında ise; içsel kontrole sahip kişiler, yaşadıkları tüm olayların kendi kontrollerinde olduğunu düşünmektedirler. Dışsal kontrol odaklı kişiler başlarına gelenleri kendi kontrolleri dışında şans veya kadere bağlamaktadırlar. Banai, Reisel ve Probst’nin (2004) yaptığı araştırma neticesinde “içsel kontrol odağı” ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin negatif olduğunu saptamıştır (Karaman, 2018: 73). Kişinin kariyerine güçlü bir kişisel ilgi, kariyer başarısı için önemli hale geldi. “Sınırsız kariyer” ve “çok yönlü kariyer” gibi kavramlar, kendi kariyerlerinin sorumluluğunu üstlenen bireyleri, istenen kariyer sonuçlarına ulaştırmak için içsel bir motivasyon oluştırmaktadır (Chiaburu vd., 2013: 5).

Chiaburu (2014), başka bir araştırmasında, yabancılaşma ile ilişkili olan en az üç bireysel farklılık özelliğı belirlemiştir. Yani, başarı ihtiyacı (bir kişinin hedefe ulaşmak için çaba gösterme isteğı); (Barrick vd., 1993), kontrol odak noktası (bireylerin onları etkileyen olayları etkileyebileceklerine ne ölçüde inandıkları) (Rotter, 1966); ve Protestan Çalışma Etiğı (çalışmanın arzu edilir ve ödüllendirici olduğına dair bir inanç); (Furnham, 1990). Bu üç bireysel farklılık ile arasında ilgili araştırmalarda, bu üç değışken ile yabancılaşma arasında negatif bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur (Chiaburu vd., 2014: 27).

2.5.2. Örgütsel Nedenler

İşe yabancılaşma her ne kadar kişinin kendi içinde yaşadığı bir durum olsa da özellikle işletme ortamının yarattığı sonucun bir yansımasıdır. İşe yabancılaşmaya en çok örgütsel faktörler neden olmaktadır. İşe yabancılaşmanın örgütsel nedenleri “işin niteliğı”, “liderlik yapısı”, “rol belirsizliğı” ve “çalışma ortamı” olmak üzere 4 alt başlıkta irdelenebilir.

2.5.2.1. İşin Niteliği

İş özellikleri, bir işyerini aşağıdakiler için az çok tatmin edici kılar ve yabancılaşmayı etkileyebilir (Hackman ve Oldham, 1975). Hackman ve Oldham'a (1975) göre, iş ortamının algılanma biçimi, çalışanların tutumlarını etkiler. Yaygın olarak incelenen iş özellikleri modeli (JCM), işlerin motivasyonel özelliklerine işaret eder. İş özellikleri modeli, şu beş iş özelliğini kapsar (Banai ve Reisel, 2007: 467):

- Görev çeşitliliği (işte kullanılan yetki aralığı),
- İş geri bildirimi (açık ve zamanında yorumlar ve işe verilen tepkiler),
- Özerklik (özgürlük ve takdir yetkisi kullanmak),
- Görevin önemi (işin şirket üzerindeki etkisi ve diğerleri) ve
- Görev kimliği (çalışanlar işin tanımlanabilir bir parçasını ne kadar ayırt edebilir)

Yabancılaşmayı azaltmak için bu beş çalışma alanı ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Çünkü çalışma ortamının algılanma biçimi, çalışanların tutumlarını etkiler ve bu nedenle iyi tasarlanmış bir iş, çalışanların psikolojik durumlarını olumlu etkileyebilir, ki bu beklendiği şekilde yabancılaşmayı azaltır (Chiaburu vd., 2014: 27).

2.5.2.2. Liderlik Yapısı

Banai ve Reisel'in yapmış olduğu ve diğer mevcut araştırmalar gösteriyor ki liderler, astların yabancılaşmasını etkileyebilir (Banai vd., 2004: 376; Banai ve Reisel, 2007: 467). Yabancılaşma literatüründe incelenen iki temel liderlik türü olmuştur: “destekleyici liderlik” ve “bireysel değerlendirme liderliği”. Destekleyici liderlik, astlara rehberlik ederek hedefe ulaşmayı kolaylaştırmak için etkili eylemlere ve öğrenme rollerine yöneltir. Bireysel değerlendirme liderliği ise astlar için endişe ve saygı duyar. Her ikisi de çalışan katılımı teşvik eder, beklentileri netleştirir ve çatışmaları çözer. Çünkü bu lider davranışları, takipçilerin rolü belirsizliğini azaltabilir ve takipçilere gerekli araçsal ve duygusal kaynakları sağlayabilir ve takipçilerin yabancılaşmasını da

azaltabilirler. Bu nedenle liderlik ile takipçi yabancılaşması arasında negatif bir ilişki önerilmektedir (Chiaburu vd., 2014: 27).

Yabancılaşmanın, yapısal koşulların (yani merkezi karar alma; resmileştirilmiş kural, politika ve prosedürler), işyerinde bürokratik kuralların direkt bir neticesi olduğu varsayılmaktadır. Örgütsel yapı işe yabancılaşmayı doğrudan etkilediği varsayılırken, bu ilişki aynı zamanda organizasyonda deneyimli liderlik tarzları tarafından da aracılık etmektedirler. Böylece, işlemsel liderlik tarzı hem işe yabancılaşma ve hem de örgütsel yapı ile de olumlu olarak ilişkilidir. Tersine, dönüşümcü liderliğin, organizasyonel yapının işe yabancılaşma üzerine etkisini azalttığı varsayılır (Sarros vd., 2002: 288).

Dönüşümcü ve etkileşimci liderlik araştırması (Bass, 1985; Guzzo vd., 1993; Conger ve Kanungo, 1998), lider-üye değişimi araştırması (Liden ve Maslyn, 1998) ve demokratik liderlik stilleri çalışmaları (House ve Mitchell, 1974; Hersey ve Blanchard, 1993; Fiedler, 1996) liderin davranış tarzının, astların öz yeterlik tutumlarını şekillendirmede etkili olduğunu ve bunun sonucunda performansı olumlu yönde etkilediğini öne sürdüler (Bandura, 1986; Shamir, 1990). Banai destekleyici liderlik stilini, çalışanlarına karşı düşünceli davranan ve olumlu bir çalışma ortamının yapılandırılmasına yardımcı olan liderler olarak tanımlar (Banai vd., 2004: 378). Banai çalışmasında liderlik ile işe yabancılaşma arasında ters yönlü(negatif) bir ilişki bulmuştur (Banai vd., 2004: 386). Bu sonuçlar liderlik tipleri ile işe yabancılaşma arasında ters yönlü(negatif) bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Yani iyi bir lider yapısına sahip işletmelerdeki çalışanlarda işe yabancılaşma daha az görülmektedir.

2.5.2.3. Rol Belirsizliği

Rol belirsizliği ve rol çatışması dahil olmak üzere rol stresörleri, yabancılaşma ile pozitif ilişkili olabilir (Michaels vd., 1988). Rol belirsizliği, rolün beklentileri, beklentileri karşılama yöntemleri veya rol performansının sonuçları ile ilgili net bilgi eksikliğini ifade eder. Rol çatışması ile rol beklentileri arasında uyumsuzluğa işaret eder (Kahn vd., 1964). Rol stresinin ortaya çıkmasının psikolojik dikkat dağınıklığını ve rahatsızlığı etkileyeceği görüşüyle tutarlı olarak, ayrıca bunun işte artan bir yabancılaşmaya yol açacağını tahmin edilmektedir (Chiaburu vd., 2014: 27).

Michaels ve arkadaşlarının ABD, Japonya ve Kore’de satış elemanları üzerinde yaptığı araştırma sonuçlarına göre resmileştirme ile rol belirsizliği arasında ters yönlü ilişki vardır. Bu çalışma sonuçlarına göre, üç ülkenin her birinde, bu ilişkinin yönü, varsayıldığı gibi negatif ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bununla birlikte, ABD örneği için ilişkinin büyüklüğü, Japon ve Kore örneklerinde elde edilenin yaklaşık iki katıdır. Rol belirsizliği ile işe yabancılaşması arasında, her üç ülkede de bu ilişki olumlu ve anlamlıdır (Michaels vd., 1996: 18). Genel olarak rol belirsizliği işe yabancılaşmaya neden olduğu söylenebilir.

2.5.2.4. Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı, çalışanların işlerini yapmaları için işletmenin sağladığı sosyal, ruhsal ve bedensel koşullardır. İşletmelerin en önemli görevlerinden biri çalışanlarına, kendini gerçekleştirmesini teşvik edici, verimliliği artırıcı, iş tatminini yükselten, çalışanların motivasyon ve işe bağlılıklarını artıran çalışma alanları sağlayabilmektir. Çalışma ortamlarının her bir çalışanı farklı şekillerde ve farklı seviyelerde etkilediği söylenebilir. İnsanların en çok karşılaştıkları işe yabancılaştırıcı nedenler şunlardır; zaman baskısı, işin ağırlığı, kirlenmeye neden olan iş, işin tüm inisiyatifinin başkasında olmasıdır. İşe yabancılaşmaya sebep olan unsurlar işgörenin motivasyon ve yaratıcılığını negatif şekilde etkilemektedir. Ayrıca yaşanan iş monotonluğu, işin zorluğu, örgütsel yapının bireyin kişisel özelliklerini dikkate alınmaması, yaratıcılığın takdir edilmediği bir çalışma ortamı yabancılaşmaya neden olabilmektedir (Uysaler, 2010: 58).

İşletmeler, çalışanlar için uygun olduğunu düşündüğü çalışma ortamı hazırlamış olsa bile, esas olan çalışanın değerlendirmeleridir. Örneğin çok düzensiz görünen çalışma ortamı, çalışanlar için olumlu değerlendirilirken, çok düzenli görülen bir çalışma ortamı bazı çalışanlar için olumsuz veya sıkıcı olarak değerlendirilebilir. Bu nedenle işletmeler çalışanların beklentilerine ve çoğunluğun beğenebileceği bir çalışma ortamı hazırlamaya çalışmalıdır.

Yabancılaşmaya neden olabilecek özellikler içinde fiziksel ve diğer çalışma koşulları sayılabilir. Fiziksel koşullar; ışıklandırma, gürültü, titreşim, havalandırma, aydınlanma, ısınma, soğukluk, güçlü güneş ışığı, toz ve duman, güçlü kokular, ulaşım,

ücret, çalışma saatleri, patlayıcı maddeler ve zehirleyici kimyasallardır. Diğer koşullar ise sosyal imkanlar, iş güvenliği, sağlık hizmet ve güvenceleri, örgütsel yapı, moral durumu, çalışanlar arası formal ve informal ilişkiler, ücretli izinler vb. konulardır (Uysaler, 2010: 58-59; Tekin, 2021: 25).

2.6. İşe Yabancılaşmanın Sonuçları

İşe yabancılaşmanın, kendisine, topluma, yakın çevresine ve işletmeye karşı da birtakım etkileri olduğu açıktır. İşyerinde yabancılaşma, sanayi sonrası toplumun en yaygın olgusudur ve hem özel sektörde hem de kamu sektöründeki yönetim, kendi hayatta kalabilmek için buna karşı sürekli bir mücadele içindedir (Kanungo, 1992: 414).

Kendine yabancılaşmanın, genellikle işin özündeki anlamın veya çalışma gururunun kaybı olarak nitelendirilebilir. Bu içsel olarak anlamlı tatminlerin kaybıdır. Örneğin Glazer, yabancılaşmış toplumu "kendi ödülleri olan spontane çalışma ve oyun eylemleri" ile karakterize edilen daha basit toplumlarla karşılaştırır. Yabancılaşmanın anlamını belirtmek zor olsa da, kendine yabancılaşma retoriğinde yer alan temel fikir, belki de daha yönetilebilir sosyal öğrenme terimlerine dönüştürülebilir olmasıdır. Böyle bir anlamı ifade etmenin bir yolu, yabancılaşmayı, verili davranışın beklenen gelecekteki ödüllere, yani faaliyetin kendisinin dışında kalan ödüllere bağımlılık derecesi olarak görmektir. Yani, sadece ücret için çalışan işçi, yalnızca geçinmek için yemek yapan ev kadını veya "yalnızca başkaları üzerindeki etkisi için" hareket eden başkaları tarafından yönlendirilen kişi, bütün bunlar (yine farklı düzeylerde) kendine yabancılaşma örnekleridir. Bu görüşe göre, kendine yabancılaşma olarak adlandırılan şey, esasen, bireyin kendisini ödüllendiren ya da Dewey'in tabiriyle, "kendini tüketen" kendisini meşgul eden faaliyetleri bulamamasına atıfta bulunur (Seeman, 1959: 790).

Normal görünen insanların, normal görünen yaşamları, bir süre sonra yabancılaşma şeklinde, özellikle anlamsızlık ve kendine yabancılaşma şeklinde kendisini gösterebilmektedir. İnsanların bu sıradan yaşamları uzadıkça, yabancılaşma ve daha sonrasında psikolojik rahatsızlıklar şeklinde kendini göstermeye başlamaktadır.

Normatif veya ahlaki bir perspektiften incelendiğinde, idari yapı, örgütsel üyelerin yabancılaşmasının, kaçınılabilecek ve kaçınılası bir sağlık problemi biçimi olduğunu

anlamalıdır. Yabancılaşma; akıl hastalıkları, iş stresi, işte tatminsizlik, bunalım gibi bir çok psikolojik rahatsızlığa da yol açabilmektedir. İşe yabancılaşma, bireysel işçinin deneyimlenmiş bir psikolojik durumu olarak, (a) kişinin işinden ve işle ilgili diğer bağlamlardan bilişsel olarak ayrılmasını, (b) kişinin amaçlarına iş ve organizasyonla ilgili davranışlar yoluyla ulaşamamasından kaynaklanan bir hüsrana duygusunu ve buna eşlik eden olumsuz etkisini ve (c) açık bir davranışsal ilgisizlik durumunu temsil eder (Kanungo, 1992: 414).

İnsanlar çalışma ortamına yabancılaşmaya başladığında şu özellikleri gösterir (Mercan, 2006: 40). Örgüte yabancılaştığı görüle işgören:

- Örgütün sağladığı örgütsel ve toplumsal konumunu ve saygınlığını reddeder.
- İşini yaşamının bir parçası olarak görmemeye; işinden ve özel yaşamında konuşmamaya çalışır.
- Örgüt yönetimine arkasını dönmüştür. İş görevi haricindeki işlere ve toplumsal etkinliklere katılmamaya başlar.
- Çalıştığı işletme ve yaptığı işiyle gurur duymaz.
- Örgüt dışında kendine yeni mutluluk kaynakları arar.

Yabancılaşma önemli iş tutumlarını etkileyebilir. İş tatmini, çalışanların işlerini değerlendirmesine dayanır, işe katılım, bireylerin psikolojik olarak işleriyle özdeşleşme derecesini ifade eder. Örgütsel özdeşleşme, bireyin benlik kavramını örgüt tarafından tanımlama derecesidir ve bu, örgütsel bağlılıktan, bireyin psikolojik bağlılığından farklıdır. İş güvencesizliği, bireyin işten çıkarılma konusunda ne ölçüde endişe duyduğunu gösterir. Yaptığı işi anlamsız bulan ve işe yabancılaşmış çalışanın işe gitme isteğinin azalması dolayısıyla devamsızlığının artması tahmin edilebilir bir durumdur. Tutumlara ek olarak, yabancılaşmış çalışanlar geri çekilme belirtileri gösterebilir. Devamsızlık davranışsal bir durumu ifade eder, çalışanların işi kaçırdığı durumlarda geri çekilmesidir. Yabancılaşma, ayrışmanın psikolojik bir biçimi olarak kabul edildiğinden,

devamsızlık ile yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki görülmektedir (Chiaburu vd., 2014: 27).

İşe yabancılaşma ile ilgili olumsuz sonuçlar iki grupta toplanabilir. Birinci grupta, doğrudan gözlemlenebilen davranışlar yer alır. Bu davranışlar, nörotik ve antisosyal davranışlardır. Kendine ve dış çevreye yabancılaşmış insan objektifliğini kaybetmiş ve dolayısıyla herşeyi kendi açısından değerlendireceği için çok fazla sağlıklı olmayacaktır. İkinci grupta ise, yabancılaşma nedeni ile ortaya çıkmış fakat dolaylı olarak gözlemlenebilen olumsuz duygulardan söz edilebilir. Bu duyguların sebebi ise, iş performansının düşmesi, işe karşı olumsuz tutumun olması, işle ilgili beklentilerinin olmaması ya da düşük olması, doyumunu iş dışındaki faktörlerden beklemesi vb. olabilir (Minibaş, 1993: 41-42).

3. BÖLÜM

KİŞİLİK KAVRAMI VE A TİPİ KİŞİLİK

3.1. Kişilik Kavramı

Günümüz dünyasında insanların ve işletmelerin ihtiyaç ve isteklerini karşılayan sınırsız sayıda diyebileceğimiz ürün ve hizmetler üretilmekte ve satışa sunulmaktadır. İnsanların benzer ihtiyaç ve isteklerini karşılamak amacıyla farklı kalite ve özellikte ürün ve hizmetler üretilmektedir. Bu ürün ve hizmetlerin farklılığını oluşturan gelir, ihtiyaç, sosyal sınıf gibi kriterlerin yanında önemli bir kriterde kişilik özellikleridir. Bazen insanların cimri veya savurgan olarak nitelendirilmesine, bazen aykırı tip veya tutucu tip olarak tanımlanmasına, bazen de kolayca kandırılabilen olarak görülmesine neden olan bu ve buna benzer bir çok özellikler insanların kişiliğini oluşturmaktadır.

Kişilik Türk Dil Kurumu sözlüğünde "bir kimseye ait olan belirgin bir özellik, manevi ve ruhsal olan unsurların bütünü, şahsiyet" şeklinde yer almaktadır (TDK, www.tdk.gov.tr). Kişilik kavramı, Latince dilinde kullanılan "persona" sözcüğünün köküne dayanmaktadır. Kişilik ile ilgili birçok şey söylenmesine rağmen kişilik tanımı konusunda zorluklar bulunmaktadır. Kişiliğin, kişinin sahip olduğu bir takım özellikler olduğunu söyleyenler, insanları sıcakkanlı-soğuk, güçlü-zayıf, saldırgan gibi kelimelerle tanımlamaya çalışmaktadırlar. Buna göre kişilik, bir bireyin davranışını ötekilerden ayıran özellikler olduğudur (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 155-156). Kişilik, kişilerin gösterdikleri duygusal, davranışsal, bilişsel ve güdülenme tarzlarını psikolojik mekanizmalar ile açıklayan, değişik durumlar karşısında davranışlarını anlamlandıran özellikler bütünüdür.

Kişilik tanımlarına bakıldığında belirgin bir tanım bulunmamaktadır. Bu durumun farklı disiplin dallarının farklı açılardan tanımlamaya çalışmalarıdır. Psikologların kişiliği tanımlama biçimleri değişmekle birlikte diğer disiplin dallarının kişiliği tanımlama biçimleri değişebilmektedir. Hatta aynı disiplin dalı içinde çok farklı tanımlar yapılabilmektedir. Bunun temel sebeplerinden birisi kişiliğin çok farklı bakış açıları ile ele alınmasıdır. Özellikle farklı disiplinler baskın özelliklerden bahsederek farklı tanımlar

yapmışlardır. Çünkü insanları tanımlayan yüzlerce farklı sıfat veya kelime kullanılabilir.

Kişilik kavramı Latince'deki kişi "persona" kelimesinden türettiği düşünülmektedir. Persona kelimesi Latince'de tiyatrocularının oyun sırasında kullandığı "maske" anlamına gelmektedir. Tiyatro sahnesinde oyuncuların kullandıkları maske olan "persona" kelimesini tarihte Marcus Tullius Cicero, "kişinin belli bir kalıpta görünmesine karşın görüldüğü gibi olmaması" şeklinde tarif etmektedir. "Persona" kelimesi Cicero'ya göre "kişinin görüldüğünden farklı" oluşunu anlatmaktadır. (Durna, 2005: 276; Yanbastı, 1990: 9).

Kişilik kavramının incelenmesinde dikkat edilmesi gereken üç temel özellik vardır (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 156);

- Kişiliğin oluşmasında bireysel farklılıklar önemli rol oynar. İnsanlar birbirleri ile aynı olmaz, fakat benzer özelliklere sahip olan kişiler benzer davranışlar sergileyebilirler.
- Kişilik dengeli ve devamlıdır. İnsanların kişilik özellikleri tutarlıdır. Zaman içinde kişilik çok az değiştiğinden, işletmeler kişilik özelliğini değiştirici çalışmalar yerine kişilik özelliğine uyum gösteren çalışmalar yapmalıdır.
- Kişilik zamanla nispi olarak değişebilir. Kişilik sürekli ama zaman içinde ve önemli olaylar etkisi ile kişilik özelliklerinde bazı değişimler olabilir.

Psikolog Gordon W. Allport'un bir çalışmasında, 40'dan fazla farklı biçimde kişilik kavramının tanımlandığını belirlemiştir (Baymur'dan aktaran İncebacak, 2017: 2). Kişilik, bir insanın tüm özelliklerini bir arada toplayan bir kavramdır. Her kişinin tek, benzersiz, özgün oluşu onun kişilik özelliklerini de özgün ve benzersiz yapmaktadır. Ancak her insanın tek ve kendine özgü oluşu, kişilik özelliklerini ve davranış biçiminin önceden tahmin edilmesini zorlaştıracaktır (Tokat vd., 2013; 1975). Bununla birlikte kişiliğin kimi özellikleri, bazı kişilerde benzerlikler gösterir, bazı özellikler de sadece belirli bir kişiye aittir. Psikoloji açısından kişiliğin anlatılması gerektiğinde, herhangi bir kişinin tüm özellikleri ifade edilmek istenmektedir. Ancak, davranışlar bakımından

kişilik, herhangi bir kişinin zihinsel, ruhsal ve bedensel niteliklerinde görülen farklılıklar ile açıklanmaya çalışılır (Akıncı vd., 2015: 56).

Cloninger vd. (1993) yaptığı çalışmada hem mizaç hem de karakter boyutlarını açıklayan kişiliğin yapısı ve gelişiminin psikobiyolojik bir modelini tanımlamışlardır. Ayrıca, bu boyutların, Mizaç ve Karakter Envanteri'nin bir öz-bildirim ölçeğünün kavramsal arka planını ve gelişimini açıklamışlardır. Ayrıca bireylerin kişiliğini mizaç ve karakterin yanında zeka bileşeninin oluşturduğunu ifade etmişlerdir (Cloninger, vd., 1993: 975). Kişilik kavramı karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere 3 dilimden oluşmaktadır. Kişiliğin en önemli kısmı karakterdir. Karakter, kişilik yerine en çok kullanılan terimdir. Karakter, bir anlamda kişiliğin sosyal ve ahlaki özelliklerini ifade eder. Karakter, bir anlamda kişilik gibi, kişinin zihinsel gücünü oluşturan ve şekillendiren genel özelliklerin bütünü ve kişiliğin iskeleti olarak ifade edilebilir (Akıncı, vd., 2015: 57).

Mizaç, insana ait en belirgin ve ayırt edici özelliklerine karşılık gelen bir terimdir. Mizaç, kişinin günüçi yaşamı sırasında, bazı duygusal tepkilerin hem öznel olarak ve hem de nesnel olarak değişiklik göstermesidir (Zel, 2001: 27-28). Yetenek ise, bireyde bulunan bedensel ve zihinsel yeteneklerin tümünü kapsamaktadır (Erdoğan, 1994: 244-245).

Jung, kişiliğin bir bütün olarak ele alınması gerektiğini belirtirken onun alt katmanlarının da olduğunu belirtmektedir. En alt katmanda kişiliğin çoğunlukla kalıtımla oluşan bedensel özellikleri bulunur. Daha sonra zeka, güdüler, mizaç benlik, tutum, duygu ve düşünce, davranış ve toplum değerleri gelmektedir. En son katmanda kişinin kendini gerçekleştirmesi diyebileceğimiz, kendini olduğu veya olmak istediği gibi gösteren davranışlar gelir (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 156). Kişilik, insanın büyümesi nedeni ile devamlı gelişmekte ve hayat boyu yaşadığı olayların da etkisi ile değişimi devam etmektedir (Karahan ve Sardoğan, 2004).

Bazı kaynaklarda kitle iletişim araçları da kişiliğin gelişiminde etkili olan unsurlar içinde sayılmıştır (Erdoğan, 1994: 243). Günümüzde sosyal medya uygulamalarının artmasında bu etkileşimde büyük etkisi vardır. Kitle iletişim araçlarını, özellikle sosyal medya uygulamalarını yoğun bir biçimde kullanan bireylerle kullanmayan bireyler arasında bir farklılık olduğu; kitle iletişim araçlarının kullanım gayeleri veya

kullanıcıların çeşidi ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki bulunduğuna da belirtilmiştir (Tokat vd., 2013).

Luthans ise kişiliğin tanımlanmasında evrensel bir birlikteliğin olmadığını ifade etmektedir. Çoğu insan, kişiliği sosyal başarı ile eşitleme (yani, "iyi veya popüler bir kişiliğe" sahip olma veya "birçok kişiliğe sahip olma") ve kişiliği tek bir baskın özellik (yani, güçlü, zayıf veya kibar) ile tanımlama eğilimindedir. Psikologlar kişiliği tanımlarken insanların özelliklerinin küçük bir rol oynadığını ifade etmektedirler. Bununla birlikte, akademisyenler ayrıca farklı teorik temellerden hareket ettikleri için bir kişilik tanımı üzerinde anlaşamazlar (Luthans, 2011: 125-126).

Allport'a göre psikolojide beş farklı kişilik tanımı bulunmaktadır.

- Kişilik; insanların doğuştan ve sonradan edindiği yeteneklerinin tamamıdır.
- Kişilik; kişiliğin bütünüleyici ve yapısal niteliğini öne çıkaran bireysel becerilerin örgütlenme şeklidir.
- Kişilik; bireysel yeteneklerin örgütlenmesinde hiyerarji vardır.
- Kişilik; kişinin sosyal çevresine uyumdur.
- Kişilik; kişisel veri ve becerilerin çevreye uyumlu örgütlenişinin kendine özgün, tek ve diğerleriyle kıyaslanan özelliğidir.

Allport, bu tanımlardan yola çıkarak kişiliği; "bireyin yaşadığı çevresine karşı özgün ve farklı bir biçimde uyumunu belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik bir bütünlüşmesi" şeklinde tanımlamaktadır (Güney, 2008: 185).

Kişilik kavramı, psikolojinin bireyler arasındaki benzersiz karakterlerin farklılıklarını ölçmek ve anlamak çabasının temelini oluşturur. Kişilik, bir bireyi diğerlerinden ayıran istikrarlı ve kalıcı olan davranışlardır. Kişilik kavramını bu şekilde kullanmak, kişiliğin kararlı olduğunu, sık sık değişmediğini ve bu ayırt edici özelliklerin bir şekilde ölçülebildiğini varsayar (Huczynski ve Buchanan, 2013: 187).

Davranış bilimleri bakımından kişilik, "bireyin zihinsel, bedensel ve ruhsal farklılıklarının tümünün kendi davranış biçimlerine ve yaşama tarzına yansıması" şeklinde ifade edilir (Wortman ve Loftus, 1988: 345). Davranış açısından bakıldığında

insanların benzer davranışları bulmak ve ortak bir isimle tanımlamaya çalışmak zorlaşabilmektedir. Kişilik bireyin kendine özgü ve ayırıcı davranışlarını kapsamı nedeniyle davranışın sık sık yapılması onu özel, diğer insanlardan farklılaşması ise ayırıcı kılar. Kişi bazı durumlarda, daha önceki davranışlarına göre birbirinden çok zıt davranışlar sergileyebilir (Acarol, 2019: 39). Aynı kişi farklı zamanlarda farklı davranışlar sergileyebilir. Bu nedenle bazı durumlarda kişileri belirli bir kişilik sınıfına koymak zorlaşabilmektedir. İşletmeler bu nedenlerle kişilik özelliklerine göre Pazar bölümlendirmesi yapmak istemeyebilmektedirler. Genel olarak tanımlara bakıldığında kişiliği; bireyleri birbirinden ayırt etmeye yarayan kişisel davranışlar olarak ifade etmek mümkün olacaktır.

3.2. Kişiliği Etkileyen Faktörler

İnsanların kişiliğinin doğuştan mı geldiği ya da çevresel faktörlerin etkisi ile sonradan mı oluştuğu tartışma konusu olmuştur. Araştırmacıların büyük kısmında kişiliğin oluşumunda hem kalıtsal özelliklerin etkili olduğu ve hem de çevresel olayların ve özelliklerin etkili olduğu fikri oluşmuştur. Kişilik insanın biyolojik ve fizyolojik özelliklerinin yanında birçok çevresel faktörler de bulunmaktadır.

Bu faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz (Şimşek vd. 2014: 82).

- Kalıtsal ve bedensel özellikler
- Sosyal ve kültürel faktörler
- Sosyal yapı ve sosyal sınıf özellikleri
- Aile
- Coğrafi ve fiziki faktörler
- Kitle yayın araçları
- Sosyal grup içindeki yaş grubu (çocuk, yetişkin ve yaşlılar grubu)
- Doğum Sırası

3.2.1. Kalıtım

Kalıtım, anne-babanın genetik özelliklerinin ebeveynlerden nesiller boyu çocuklara aktarılmasıdır. Bireyin yüz hatları, göz rengi, saç rengi, boyu, cinsiyeti gibi fenotipik özellikleri, kan grubu, doğuştan taşıdığı veya ileride zamanla yakalanabileceği hastalıklar gibi genotipik özelliklerinin yanında, kişilik özellikleri de kalıtım ile aileden kazandıkları miraslardır (Çetin ve Beceren, 2010: 113).

Kalıtımın kişilikteki rolü geleneksel olarak önemsiz gösterilmiş olsa da, son yıllarda ikizler üzerine yapılan araştırmalar yeni bir ilgiye yol açtı. Tek yumurta ikizleri aynı genetik donanımı paylaşırlar ancak ayrı yetiştirilirlse (örneğin, biri evlatlık verilirse) o zaman farklılıklar ve benzerlikler kalıtımın çevreye ya da doğaya karşı yetiştirmenin göreceli katkısıyla ilgili fikir verebilir. Yani, birlikte yetiştirilen (aynı genetik donanıma sahip olan) tek yumurta ikizleri (yani benzer çevre ve gelişim deneyimlerine sahipler), ayrı yetiştirilen tek yumurta ikizleriyle (aynı genetik donanıma sahip ancak farklı çevre) karşılaştırılabilir (Luthans, 2011: 126).

Kalıtımsal faktörlerin kişiliğin oluşmasında önemli rol oynadığını ifade edenler çoğunluktadır. Bunun nedeni insanların kişisel özelliklerinin çoğunu doğuştan almasıdır. Kişilik ile ilgili yapılan araştırmalarda kişilik yapısını oluşturan özellikler kalıtımsal olarak belirlendiği doğrulanmıştır. Bireyler hem kendi ırklarının özelliklerini ve hem de soyağacına ve ailesine ait birçok genetik özelliği taşırlar (Güney, 2008: 188).

Ayrıca, kişilik oluşumunda ve değişiminde genetik mirasın mı, yoksa sosyal çevrenin mi daha etkin olduğu tartışma konusudur. Çünkü kişilik oluşumunda ve gelişmesinde, çevresel faktörlerin daha etkili olduğu görüşünü benimseyenler, aksi görüş olarak, tek yumurta ikizlerine, doğumdan itibaren aynı aile ve sosyal çevrenin aynı şekilde davrandığını ileri sürerek, benzer kişilik yapısının bu nedenden kaynaklandığını savunmuşlardır. Kalıtımın ve sosyal çevrenin kişilik yapısına etkisini belirleyebilmek amacıyla, hayvan deneyleri ve tek yumurta ikizleri üzerinde çeşitli araştırmalar yapılmış ve bu etki belirlenmeye çalışılmıştır. Farklı sosyal çevre içinde yetiştirilen tek yumurta ikizlerinin, hem gençlik çağında ve hem de sonraki yaşam dönemlerinde, farklı kişilikleri sahip olmaları durumunda, bunun sosyal çevre etkisiyle ortaya çıktığı iddia edilebilir. Araştırmalar, aynı sosyal çevre içinde büyüyen kardeş veya çift yumurta ikizleri arasındaki kişilik benzerliğine nispeten, tek yumurta ikizlerinin çok daha büyük kişilik

benzerliği sergidiklerini ortaya çıkarmıştır. Bu araştırma bulgularına bakıldığında kalıtımın kişilik oluşumunda ve gelişmesinde daha baskın rol aldığını benimseyen görüşler ortaya çıkmıştır (etin ve Beceren, 2010: 114). Çoğu davranış bilimci, genlerin yalnızca fiziksel özelliklerde ve beyinde değil, aynı zamanda kişilikte de rol oynadığı konusunda hemfikirdir (Luthans, 2011: 126).

Ayrı yetiştirilen ikizler ile ilgili bir incelemede, yaklaşık kırk yıl önce birbirlerinden ayrılmış ve birbirlerinden 70 kilometre uzak bölgede yetiştirilmiş ikizlerin, aynı marka sigarayı aynı yoğunlukta içtikleri, aynı model ve aynı renk arabayı kullandıkları ve aynı adı verdikleri birer köpekleri bulunduğu gözlemlemiştir. Ayrıca araştırmalar kalıtımın, ikizlerde kişilik benzerliklerinin yaklaşık % 50'sini, mesleksel ilgi alanı ve iş dışı hobi seçiminde ise % 30'dan fazlasına etki ettiğini göstermiştir (Robbins ve Judge, 2015: 136). Bu konuda benzer önemli bir araştırma yapan Shields, doğumdan itibaren farklı sosyal ortamlarda yetişen bir çok tek yumurta ikizini, çeşitli psikometrik yöntemlerle zeka ve kişilik özellikleri bakımından incelemiştir. Yaptığı araştırmalarda tek yumurta ikizleri ile ilgili elde ettiği kişilik benzerliklerinin, aynı sosyal çevrede birlikte yetişmiş kardeşler ve çift yumurta ikizlerinden çok daha fazla olduğunu gzelemlemiştir (etin ve Beceren, 2010: 114).

Farklı bir yol olarak, kalıtımın bireyler üzerinde etkisini anlayabilmek amacıyla bireyin anne ve babasına olan benzerlikleri incelenmiştir. Toplumda, bu özelliği ile tıpkı babası gibi, şu özelliği ile tıpkı annesine çekmiş tarzında sık sık benzer cmler söylenmektedir. Çünkü insanlar kişilik özelliklerini büyük oranda genetik aktarım yoluyla elde etmektedir (Hellriegel vd., 2001: 77). Bizim toplumumuzda da “kan çekiyor”, “kanında var” gibi ifadelerle kan bağı vurgusu yapılmaktadır. Hatta biraz argo ifade ile “anasına bak kızını al” deyimini, kan bağının kişiliğe yansıdığını ifade eden en iyi deyimlerdendir.

Birçok bilim adamı ve davranış araştırmacıları genetik faktörlerin kişiliğin oluşmasındaki etkisini araştırmasına rağmen kesin bir zmlerme yapılamamıştır. Fakat yapılmış ve yapılmakta olan çalışmalarla genlerin bedensel ve ruhsal yapıdaki oluşumun birer şifresi olduğu noktasında şüpheler giderilmiştir. Kalıtımsal olan bu genetik yapının kişiliğin oluşumu üzerinde etkisinin olduğu gerçektir (nl, 2021: 31).

İnsanların yürüme, konuşma, sinirlenme, gülme, öğrenme, uyarıcılara cevap verme, güç ve kuvveti, baskılara karşı dayanma gücü ve davranış biçimlerindeki farklılıkların nedeni, bunları belirleyen faktörlerin kalıtsal olmasıdır (Güney, 2008: 189). Fakat genetik unsurların kişilik yapısına olan etki oranı günümüzde halen tartışmalı bir konudur. Aynı zamanda her bireyde aynı şekilde bir kalıtsal etki olduğu söylenemeyeceği bir gerçektir.

3.2.2. Kültürel Faktörler

Her insanın kişiliğinin oluşmasında toplumun etkisi büyüktür. İnsanlar içinde doğup büyüdüğü toplumun kültüründen çok etkilenir. Bu etkinin sonucu olarak standart davranışlar sergilerler. Kişinin yaşadığı toplumun kültürel yapısını değiştiremeyeceği için toplumun kültürel yapısını itirazsız kabul ederler (Güney, 2008: 190).

Her toplumun kendine özgü örf ve adetleri vardır. Kişi daha çocuk yaşlarda içinde bulunduğu toplumun kültürünü, gelenek ve göreneklerini, yeme içme adabını öğrenir. Kişiliği oluşturan bazı özellikler kültürel öğelerin bir yansıması olarak ortaya çıkar. Davranışsal kişilik özelliklerinin bazıları, zaman içinde kültürel yapı içinde oluşur ve kültürel yapıyla birlikte değişir ve gelişir. Yeme içme kültürü, giyim kültürü, iletişim kültürü gibi çeşitli kültürel özelliklerdeki değişimler ve bu değişimlerin kişilik üzerine etkisi dikkate alındığında kişilik ve kültür arasındaki bağ oldukça net bir şekilde görülebilir (Yakut, 2006: 39).

Kültürün en önemli öğelerinden biri olan din insanların kişiliğinin oluşmasında büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Soyut kavramlardan oluşan kültürel değerler, algılama yoluyla davranışlara geçerek görünür hale gelmektedir. Belirli ilke ve kurallardan oluşan sosyo-kültürel normların ve kuralların, toplumdaki farklı kişilerde farklı davranışsal yansıması olmaktadır. Sosyo-kültürel norm ve kuralların toplum içindeki her bireyde aynı davranış biçiminde görülmemesi, her bireyin algılama biçiminin farklı olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir (Çetin ve Beceren, 2010: 115).

Her kültürün insan tipi göreceli olarak farklılık göstermesi nedeni ile farklı kişilik, benlik ve karakter yapılarının oluşumuna kaynaklık etmektedir. Bazı kültürler açık, özgür, bağımsız olmaları sayesinde kişilere alan açarken, bazı kültürler bağımlı, korumacı ve konformist kişilik tipleri üretmektedir. Kültürel farklılıklar, farklı kişilik yapılarının

oluşmasına doğrudan etki etmektedirler (Aytaç, 2006: 149-150). Kültürün etkisi, özellikle aile içinde alınan eğitimde, yaşam tarzında, ahlaki kurallarda vb. birçok faktörde görülebilmektedir (Aytaç, 2006: 153).

Kültürü oluşturan bazı özellikler, insanların içinde bulunduğu sosyal sınıflardan bağımsız olarak bazı genel davranış kalıpları hakkında bilgi verirler. Sosyal grubu veya sosyal sınıfı belirleyen faktörler ise, sosyal sınıfa özgü davranış biçimlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Çünkü kültürel özellikler, kişiliğin genellenebilir özelliklerini belirlerken, var olan farklı sosyal sınıf veya sosyal gruplar ise ayrı ayrı kişilik tiplerinin oluşmasına neden olur (Uluçınar-Türkel, 1992: 29).

3.2.3. Aile Etkisi

Kişilik oluşumunda ve gelişiminde aile etkisi önemli bir faktördür. Aynı şekilde kişiliğin oluşumunda çocukluk dönemi de çok önemlidir. Çocuğun büyüdüğü aile ortamı, anne ve babanın özellikleri, aile fertleriyle olan ilişkileri, kişilik oluşumunda ve gelişmesinde büyük öneme sahiptir. Bu nedenlerle kişilik oluşumunda aile etkisi büyük yer tutmaktadır. Aileler kişinin ilk yaşlarından itibaren öğrenimin başladığı en küçük topluluktur. Çocuklar anne ve babadan başlayarak ailelerindeki büyükleri taklit ederler. Bu davranışlar ve deneyimler bireyin kişiliklerini oluşturur. Çocuklar çoğunlukla ebeveynlerini izler ve onları taklit etmeye meyillidirler.

Bireylerin sosyal ve kültürel değerleri ilk öğrenmeye başladıkları ve anne babayı birer model örnek alarak öğrenme ihtiyaçlarını karşıladıkları yer aile ortamıdır. Anne babanın sosyal ve kültürel tutum ve değerlerini, bazı özel davranış biçimlerini, olaylar ve durumlar karşısındaki tepkilerini, birçok kişilik özelliklerini ve ahlaki değerlerini, çocuklar taklit ederek öğrenme eğilimindedirler (Abdioğlu vd., 2015: 90). Baldwin ve Kalhorn, çocuk ile anne ve babası arasındaki ilişkilerin kişilik oluşumundaki yerini göstermek amacıyla çeşitli çalışmalar yapmışlar ve bu çalışmalarda anne ve babanın farklı davranış biçimlerini sergilediklerinde çocukların da zamanla bilerek ya da istemeden bu davranış kalıplarını benimsedikleri görülmüştür (Yakut, 2006: 39).

Demokratik anne ve babanın bulunduğu bir ailede, otoriter tutum ve davranış sergilemedikleri ortamlarda daha rahat yetişen çocukların daha objektif ve rasyonel davrandığı görülmüştür. Çocukların zaman içinde daha kolay ilişki kurduğu ve aktif

olduğu tespit edilmiştir. Buna karşın, aile içi iletişimde engelleyici, baskılayıcı ve kendi görüşlerinin benimsenmesinde direten ailelerde ters yönlü kişilik oluşumun olduğu ifade edilmektedir. Anne ve babanın bu yöndeki tutumlarının, çocukta yetişkinlik tavırları olarak pısrıklık, çekingenlik veya benzer şekilde baskıcı bir kişiliğe sahip olmasına sebep olduğu dile getirilmektedir. Anne-babanın bu otoriter tutumları bazen de ters etki ederek, çocukların otoriteye baş kaldırmasına ve isyankâr olmasına yol açmaktadır (Can, 2007: 101).

Aile içindeki ilişkilerin biçimi, bireyin kişiliğinin hangi yönde oluşacağını belirleyen önemli bir etkidir. Anne ile baba arasındaki iletişim ve ilişki biçiminde birbirlerine karşı sevgi ve saygı ön plandaysa, çocuklar da davranışlarında aynı yönlü hareketler sergilerler. Ters yönde anne-babası otoriter olan çocukların ise sosyal ilişkilerinde sert tavırlar sergiledikleri yapılan araştırmalarla ispatlanmıştır. Korumacı ve yumuşak tavır sergileyen anne-babaların, özellikle çocuklarının tüm isteklerini yerine getirmesi nedeni ile kişilik gelişimi istenilen düzeyde olmaz. Çünkü bu ortamda yetişen çocuklar engellerle ve güçlüklerle yeterince mücadele edemez ve kendilerine olan güvenleri yetersiz seviyede kalır (Zel, 2001: 24; Can, 2007: 117)

Aile içinde çocuğun iletişimi ve ailenin diğer fertlerini rol model edinmesi, benzer davranışları göstermesi açısından oldukça etkilidir. Özellikle kız çocukların anneyi, erkek çocukların babayı rol model almasının çok yaygın olduğu söylenmektedir. Kişiliğin gelişiminde ailenin ekonomik durumu etkili bir değişkendir. Ekonomik açıdan fakir olarak nitelendirilebilecek bir ailede yetişen çocuklarla kısmen daha varlıklı ve farklı imkânların bulunduğu bir ailede yetişen çocukların kişiliklerinde farklılıklar gözlemlenebilmektedir (Hellriegel vd., 2001: 79; Özsoy, 2013: 17).

Çocuğu yetiştiren anne-babanın eğitim düzeyi, aile yapısı ve büyüklüğü etkili ve önemli faktörlerdir. Özellikle Türkiye’de çocuğun yetiştiği aile yapısı, çekirdek aile gibi olmasına rağmen gerçekte geniş aile yapısına sahiptir. Sadece anne-baba ve çocuklar değil, büyük anne-babalar, amca, hala, dayı, kuzen gibi etkileşim içinde olunan çok geniş bir akrabalık ağı vardır. Ailelerdeki kişiler veya akrabalar arası ilişkiler sıkı sorumluluk ve zorunluluk bağları vardır ve herkes birbirlerine karşılıklı bağımlıdır. Böyle bir aile yapısı içinde bağımsız ve bireyci eğitimler işlevsel olmayacaktır. Bununla birlikte ailelerin çocuklar üzerindeki baskıcı tutumlarından vazgeçmeleri durumunda, bireylerin

bağımsız, güvenli davranış sergilemelerine imkan sağlamasıyla, çocukların başarı güdüsü düzeyinin yükselmesi mümkündür (Uluçınar-Türkel, 1992: 31). Luthans'a göre, kişilik gelişiminde önce aile sonra da sosyalleşme süreci önemli etkenlerdendir (Çetin ve Beceren, 2010: 115).

3.2.4. Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Faktörleri

Kişiliğin oluşumunda, önemli bir faktör de bireyin ait olduğu sosyal sınıf ve içinde bulunduğu alt sınıflardır. Sosyal sınıf kişinin yaşama biçimini, eğitim imkânı ve biçimini, düşünce tarzını, eğilimlerini ve dolayısıyla kişilik özelliklerini etkiler. Kişinin içinde bulunduğu sosyal çevre ve gruplar ve özellikle yetişkinlikte ve meslek sahibi olduğu zaman daha da etkisini gösteren organizasyonlar kişilik oluşumunda ve gelişiminde büyük etkiye sahiptirler. İnsanların karşılaştığı ve en çok etkilendiği ilk sosyal grup ailedir. Aile, insanların sosyal ve kültürel değerlerini ilk defa gördükleri ve öğrenmeye başladıkları ortamdır. Bu nedenle, ana ve baba, insanın toplumsallaşmasının ilk kaynağı ve ilk kişilik modelleridir. Çocuklar hem sosyal ve kültürel değerlerini ve tutumlarını hem de özel bazı davranış biçimlerini, anne babadan görerek ve örnek alarak öğrenirler. Kız veya erkek cinsiyet rolünü oynamayı ve benimsemeyi de anne ve babadan öğrenirler (Can, 2007: 100). Aileden sonra birey çocukluk arkadaşlığı, sınıf ve okul arkadaşlığı, spor arkadaşlığı ve çalışma arkadaşlığı grubu gibi bir çok grup ile iletişim içinde olacaktır.

Kişinin doğduğu sosyal sınıf kişilik üzerinde belirgin bir farklılık oluşturacaktır. İnsanların doğduğu ve büyüdüğü sosyal sınıf o kişinin statüsünü belirleyecektir. Eğer kişi üst sınıf içinde doğar ve yetişir ise, büyük bir ihtimalle iyi bir eğitim alacak, sosyal statüsü oldukça yüksek bir meslek ve dolayısıyla iyi bir gelire sahip olacaktır. Buna bağlı olarak yüksek yaşam standartlarına ve bulunduğu konumuna uygun davranışlar sergileyecektir. Buna karşılık, alt sınıf içinde doğup yetişen kişi, çoğunlukla kendi sınıfına uygun bir mesleğe, gelire ve konuma sahip olacak ve buna uygun davranışlar sergileyecektir. Hangi sosyal sınıf olursa olsun, her insanın eğitim, meslek vb. kendisini geliştirmeye yönelik faktörler açısından aynı şansa sahip olduğu söylenemez. Bu açıdan bakıldığında aynı sosyal sınıf içinde olsa bile, bu faktörler kişilik farklılığının oluşmasında önemli bir faktördür. Aynı durumda, kişilerin içinde yer aldıkları sosyal sınıf veya gruplara bağlılık

seviyeleri de kişilik oluşumunda önemli bir etken olacaktır (Uluçınar-Türkel, 1992: 29-30).

Sosyal sınıf insanların çevresini seçmesinde önemli bir etkidir. Kişiler, yetiştikleri ve içinde bulundukları toplumsal ve sosyal sınıfa göre mahalle, okul, takım ve çalışma arkadaşlarını belirlerler. Hatta çoğunlukla evlendikleri eşlerini de yine bu toplumsal sınıf özelliklerine uygun olarak seçerler (Sakallı, 2018: 7). Bireyin bazı kişilik özellikleri, içinde bulunduğu sosyal grup veya sınıf bilinmese bile yine de tahmin edilebilir. Bunun yanında bazı kişilik özellikleri yalnızca içinde bulunduğu sosyal grup veya sınıfın bilinmesi halinde anlamlı hale gelir (Uluçınar, 1992: 29).

3.2.5. Diğer Faktörler

Coğrafi Konum Etkisi

İnsanın doğup büyüdüğü coğrafya ve coğrafi faktörler, kişiliğin oluşumunda etkilidir. İnsanların yaşadığı coğrafi bölgenin iklimi, fiziki şartları, tabiatı, ulaşım imkanları bireylerin kişiliklerin oluşumunda ve gelişiminde etkinliği vardır. Örneğin, denize yakın kıyı bölgelerinde ve şehir merkezlerinde yaşayan insanlarla, iç bölgelerinde veya dağlık bölgelerde yaşayanlar arasında kişilik farklılıkları ortaya çıkabilmektedir. Yani sıcak iklimlerde yaşayanlar ile soğuk iklimlerde yaşayanlar birbirlerinden farklı davranış gösterebilmektedir. Soğuk iklim koşullarında yaşayan insanların daha sert ve donuk mizaçlı, buna karşılık sıcak iklim veya kıyı kesiminde yaşayan insanların daha duygusal, daha yumuşak mizaçları olduğu şeklinde genel bir kanı vardır (Can, 2007: 104-105).

Doğum Sırası Etkisi

Alfred Adler'e göre, aile içinde doğum sırası, insanların kişiliğinin oluşmasında ve gelişmesinde önemli bir etkisi vardır. Adler'in yaptığı çalışma sonucuna göre kişinin aile içinde doğum sırası onların zeka, beceri ve yetenek düzeyini etkileyebilmektedir. Buna göre ilk doğan çocuğun daha zeki ve yetenekli olduğu, sosyal çevreyle daha kolay iletişim kurabildiğini dile getirilmektedir. Aile içinde çocuk sayısı arttıkça, doğan ilk çocuk ile doğan son çocuk arasında zekâ düzeyi ve diğer insanlarla iletişim kurma becerisi bakımından önemli farklılıklar bulunduğu söylenmektedir (Güney, 2008: 192).

Kitle İletişim Araçları

Kitle iletişim araçları, kişiliğin biçimlenmesinde oldukça belirgin etkilere sahiptir. Kitle iletişim araçları, özellikle çocukların yetişmesinde ve gençlerin davranış kalıplarını etkilemede gücü yüksektir (Güney, 2008: 192). Aslında kitle iletişim araçları kişilerin yararlandıkları, bilgi edindiği ve eğlendiği kültürel vasıtalarlardır. İletişim araçları, son yıllarda teknolojinin artması ve akıllı cep telefonların yaygınlaşması ile sosyal medya uygulamaları sayesinde etkisini çok fazla arttırdığı söylenebilir. Kitle yayın organlarını kullanan bir birey ile kullanmayan bir birey arasında bir farklılığın olacağı bir gerçektir. Aynı şekilde kitle yayın araçlarını amaçları doğrultusunda kullanan bireyler ve kullanmayan bireylerin arasında gözle görülür bir farklılık olacaktır (Ünlü, 2021: 18).

3.3. Kişilik Kuramları

Kuram, herhangi bir konuda bilimsel araştırmalar yapmaya ve elde edilen bulgu ve gözlemleri birarada değerlendirip organiz eden süreçtir. Kuramlar, kesin bilgi vermemekle birlikte, konu hakkında var olan ve gerçekliği tam olarak bilinmeyen bilgilerin, doğru veya yanlış olduğu henüz kanıtlanmamış bir tahminidir. Kuramlar kesin bilgilerin bulunmadığı durumlarda, gerçekliği anlama ve açıklamada rehber görevi görürler (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 4).

Önceki araştırmalar, mizacın dört boyutu olduğunu göstermiştir; yenilik arayışı, zarardan kaçınma, ödül bağımlılığı ve sebat. Bu dört boyut bağımsız olarak kalıtsaldır, yaşamın erken döneminde ortaya çıkar ve algısal bellek ve alışkanlık oluşumunda ön kavramsal önyargıları içerir. Yetişkinlikte olgunlaşan ve kişiliği ve sosyal etkinliği etkileyen karakterin üç boyutu tanımlanır. Benlik kavramları, bir kişinin benliğini (1) özerk bir birey, (2) insanlığın ayrılmaz bir parçası ve (3) bir bütün olarak evrenin ayrılmaz bir parçası olarak tanımlama derecesine göre ayırt eder. Benlik kavramının her yönü, sırasıyla (1) kendini yönetme, (2) iş birliği yapma ve (3) kendini aşma olarak adlandırılan üç karakter boyutundan birine karşılık gelir (Cloninger, vd., 1993: 975-978).

Kişiliğin oluşumunda, gelişiminde ve zamanla değişiminde etkili olan bir çok değişken vardır. Kişilik üzerine çalışma yapan araştırmacıların farklı birçok kişilik kuramları geliştirmelerine neden olmuştur. Kişilik kuramları kişiliği psikolojik, biyolojik, fizyolojik, davranışsal, bilişsel, gibi farklı açılardan incelenmiştir. Literatürde yer alan kişilik kuramlarından önemli olanların bazıları ele alınmıştır.

3.3.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Kişiliği duygusal açıdan inceleyen, kişiliği oluşturan faktörlerin her şeyden önce bireyin iç dünyası ile ilgili olduğunu ileri süren kuramcılar, görüşleri ve fikirleri en çok benimsenen kişiler olmuşlardır. Duygusal açıdan kişiliğin en önemli tahlilini yapan kişi Freud olmuştur (Uluçınar-Türkel, 1992: 41).

Nöroloji uzmanı olan Sigmund Freud, kendisine gelen hastalarının büyük kısmının bedensel rahatsızlıktan ziyade ruhsal sebeplerden kaynaklandığını öngörerek, hastalarını o zamana göre oldukça farklı bir yaklaşımla incelemeye çalıştı. İnsanların ruhsal yapısını bir buzdağıyla özdeşleştiren Freud, buzdağının sadece çok küçük bir bölümünün görüldüğünü ve davranışların temelinde bilinçdışı güçlü yönelimler olduğunu ifade etmiştir. Bireyin aslında akılcı ve bilinçli oluşu şeklindeki genel fikrin yerine, insanın farkedemediği güçlü bilinçdışı eğilimlerin yönlendirmiş olduğu bir canlı şeklinde görmekteydi. Bu sebeple o zamanlarda çok farklı bir method olarak görülen klinik vaka gözlem çalışmaları yapmayı fizyolojik laboratuvar çalışmalarına tercih etmiştir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 9).

Freud açısından kişilik, “id (alt benlik)”, “ego (benlik)” ve “süper-ego (üst benlik)” olarak üç ana yapıdan oluşmaktadır (Güney, 2008: 199; İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 159).

İd (İlkel Benlik)

İd, ego ve süperego, çoğunlukla insan davranışlarını yönetir. Sigmund Freud'a göre “İd”, kişiliğin merkez yapısını oluşturur. İnsanların içgüdüsel ve bilinç dışı olarak ortaya çıktığı düşünülen arzu, istek ve duygulardan oluşur (Güney, 2008: 199). İnsanların ilkel ve kaba haliyle doğuştan varolan dürtü ve arzularını içerir (Can, 2007: 111). Aynı zamanda bireyin çocukluktan beri tatmin edemediği duyguların ve bilinçdışı davranışların kaynağıdır. İnsana şu eylemi yap emri verir ve kişiyi yönlendirir (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 159).

İlkel benliğe ait içgüdüler 2 ana grupta incelenir. İlk grupta insanı içgüdüsel aramaya yönelten susuzluk, açlık, cinsel doyum gibi içgüdüler bulunmaktadır. İkinci gruptaysa ise insanı kavga ve yıkıma yönelten içgüdüler yer alır. İlkel benliğin bu istekleri

kural dinlemez, hayvancadır, kördür, hemen giderilmek ister. Bu nedenle ilkel benliğin tek aradığı hoşlanma ve haz duygusudur (Başaran, 1992: 273). Aynı zamanda id psişik enerjinin (libido) kaynağıdır. Biyolojik ihtiyaçları dönüştürerek psikolojik gerilime (isteklere) çevirir. İlkel benliğin tek güdüleyeni, bu içgüdüsel kateksisin karşılanmasıyla ve artan gerilim sonucunda ortaya çıkan olumsuzluk duygusundan kurtularak haz elde etmektir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 21).

Ego (Benlik)

Ego, id'i özellikle içgüdüsel bazı davranış isteklerini kontrol altında tutmaya çabalayan kişilik ögesidir. Gerçeklik ilkesine uyarak id ile süperegö'yu dengelemeye çalışır. Süperegö, toplumun inandığı doğru ve yanlış kararların kaynağını oluşturur. Süperegö'yla ilkel benlik arasında sürekli çatışmalar yaşanır. Zaten insanlarda endişe ve kendini savunma mekanizmaları bu çatışmalardan doğar (Can, 2007: 111). Ego, id'in bir anlamda engelleyicisi ve kısıtlayıcısıdır. Özellikle toplum tarafından hoş görölmeyen bazı dürtülerin karşılanmasını, yine toplum normlarınca uygun görölen başka bir yöntem bulunana dek ertelenen bilinçtir. Kısaca ego, id'in isteklerini süperegö'ya kabul ettirebileceği şekilde uygun bir hale getiren bilinçli bir arabulucudur (Güney, 2008: 199-200).

Ego, id ile süperegö arasında sürekli bir denge oluşturmaya çalışır. Temel olarak insanların yapmak istediği faaliyetleri üst benliğin baskısıyla hoşgörölü yollara kanalize eder. İd üç ayrı tehlike ile karşı karşıya gelir (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 159-160) :

- Engellemeler ve dışarıdan gelecek olası saldırılar,
- İlkel benliğin içgüdüsel ve gerçek olmayan istekleri,
- Üst benlikten gelen cezalandırma.

İd bu tehlikelere karşı bir çeşit savunma sistemi geliştirmeye çalışır.

Freud'a göre bir insanın zihinsel olarak sağlıklı olması için egonun düzenli çalışması gereklidir. Çünkü ego düzenli çalışmaz veya arabuluculuk faaliyetlerinde başarılı olamaz ise insanlarda zihinsel gerginlik, tereddüt ve çekişmeler ortaya çıkar ve bu durum insanların zihinsel sağlığına zarar verir (Güney, 2008: 200). Kısacası Freud açısından kişinin mental sağlığı egonun iyi çalışmasıyla doğru orantılıdır.

Freud insanın, saldırgan ve cinsel dürtüleri kontrol edilmesi gereken bir canlı olduğunu ve kişilik probleminin kaynağında, özellikle cinsel güdülerin toplumsal baskı altında bulunmasının yattığı tezini savunur (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 160). Freud, egonun “gerçeklik ilkesi (reality principle)” doğrultusunda hareket ettiğini söyler. Yani ego, insanlarda ortaya çıkan baskıyı azaltacak yolun dış dünyada karşılığının olup olmadığını belirleyene kadar baskının giderilmesini geciktirir (Freud, 1962). Böylelikle ego, hemen gerilimi azaltmak için hareket etmeyi isteyen haz ilkesini bir süre için tehir ederek, doyurucu uygun nesneyi veya yolu bulana kadar hareket etmeyi engeller (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 30).

Süperego (Üst Benlik)

Süperego, ülkü, vicdan gibi değerleri ifade eder. Kişiye ne zaman ne yapması gerektiğini gösterir. Bir anlamda id’i kontrol altında tutar. Bu nedenle devamlı id ile mücadele halindedir (İslamoğlu ve Altunışık, 2008: 160). Süperego, toplumun kabul ettiği kurallara uygun olarak davranışları kontrol eder. Anne ve babasının öğrettiği haliyle toplumun ahlaki standartlarının bir temsilcisidir. Kişinin iyi davranışlarını ödüllendirir, kötü olan davranışlarını ise cezalandırır. Fakat bu durum birdenbire değil zamanla oluşur. Bazı insanlarda ise süperego çok güçlü olabilir (Güney 2008: 200).

Süperego, içinde toplumun inançlarını bulundurur. Dini, ahlaki, örfleri ve adetleri içeren toplumun ahlaki standartlarının yansımasıdır. İd, aslında insanların yapmayı istediklerini içerirken, süper ego insanın toplum içerisinde yapması gerekenleri bulundurur (Acarol, 2019: 43). Süperego, yapılmak istenen davranışın doğru veya yanlış olduğunu belirler. Toplumun onayını almış ahlaki ve örfi ölçütlere göre davranır. Süperego’nun çalışma ilkesi “kusursuzluk” ve “ahlak” ilkesidir. Kişiliğin yargılama ve değerlendirme kısmını oluşturur. Bir anlamda süperegonun işlevi, sergilenen davranışların doğru/yanlış veya iyi/kötü olup olmadığı kararına varmaktır (Özer, 2013: 24).

Freud, süperego’yu incelerken ego ideal ve vicdan olarak iki alt sisteme ayırır. Vicdan, anne-babanın uygunsuz ve kötü şeklinde değerlendirip cezalandırmaya gittiği davranışlarla ilintilidir. Aynı zamanda vicdan bireyin ceza verici değerlendirmelerini, ahlaki yasak ve kısıtlamaları ve suçluluk duygularını barındırır. Ego ideal ise

Süperego'nun ödüllendirici yanıdır. Birey hedeflerine ulaştıkça ego idealin standartları yükseklir. Bu sebeple ego-ideale ulaşmak mümkün olmadığı için doyum sağlanamaz (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 23-24).

İd, Ego ve Süperego genellikle birbirlerini tamamlarlar. Fakat bu durum kişiden kişiye farklılık gösterir. Bunun temel nedeni ise bu üç ögenin kişiden kişiye göre farklı seviyelerde olmasıdır. Bu nedenle Freud bireysel davranışların temelinde itici güç olduğunu ifade etmektedir. İtici güç ise “tribe” olarak adlandırılan “libido” ve “thanatos”dan oluşmaktadır. Libido, bireyde yaşam ve cinselliği ifade ederken, thanatos ise ölüm ve saldırganlığı temsil eder. Freud bu iki itici gücün birbirleri ile çatışma halinde görünse de temelde birlikte hareket ettiklerini ifade etmektedir (Ceyhan, 2018: 13-14).

Freud'un ortaya attığı varsayımlar yaşadığı dönemde büyük tepki görmüştür. Freud'un ileri sürdüğü ve hatta günümüzde bile çok tartışılan çocukluk çağında cinselliğin varlığı, insanların bilinçdışı cinsel ve saldırgan dürtülerin etkisi altında olduğu ve cinsellik konusundaki vurguları Freud'un kuramında tepkiye sebep olan ana konulardır. Yoğun eleştirilere rağmen kişilik kuramını geliştirmeye devam eden Freud 1939 yılında ölümüne kadar yazdığı birçok kitap ve makaleyle önemli bir fikir ve düşünce hareketinin önderi olmuştur. Kendi döneminde ve sonrasında birçok psikologları, yazarları, etkilediği gibi, anne-babaları ve hatta sıradan birçok insanın düşüncelerini etkilemeyi başarmıştır. Günümüzde neredeyse id, ego ve süperego sözcüklerini bilmeyen çok az kişi vardır. Freud'un kuramının etkisi farklı alanlarda da kendisini göstermiştir. Başta sinema, edebiyat, tiyatro, politik kampanyalar, din, reklamcılık olmak üzere çok farklı alanlarda önemli etkilere sahiptir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 9-10). Freud'un temel fikirleri, piyasa kapitalizminin bir sonucu olarak, zaman ve mekanda tecrit edilmiş bir insan doğasını yansıtır (Salerno, 2003: 18).

3.3.2. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Jung ile birlikte Adler'in de aslında Freud'un öğrencileri olduğu söylene de Freud'a ilk karşı çıkanlar olmuşlardır. Adler'in Freud ile tartışma grubunda bir araya geldikleri ve fikir alışverişi yaptıkları söylenir. Adler Freud'u hiçbir zaman akıl hocası olarak görmemiştir. Fakat psikanalize katkılar yapabileceğini ve bunun Freud tarafından kabul göreceğini düşünmüştür. Adler, 1910 yılında, önceleri Freud'un evinde tartışma

grubu olarak başlayan sonrasında Viyana Psikanalitik derneği olan derneğin başkanlığına getirilmişti. Freud'la birlikte çalışma ilişkisi içinde olmalarına rağmen aralarında hiçbir zaman sıcak kişisel bir ilişki oluşmadı (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 41). Adler ve Jung, Freud'un aksine seks ve sevgi güdüsünün psikanalizde abartıldığını ileri sürüp analitik psikolojinin temellerini atmışlardır (Yakut, 2006: 46).

Adler, zevk ilkesini reddederek yerine üstünlük ilkesini getirmiştir. Yani gerçeğe önem vermeyen ve hemen karşılanmaya çalışılan içgüdülerin isteklerini ifade eden psikoanalitik görüşü kabul etmemiştir. Ona göre üstünlük isteği, kişiliğin temel amacı ve insan davranışlarını güçlendiren önemli bir etkidir (Güney, 2008: 202).

Adler'e göre insanların üstünlük arzusunu engelleyen faktörlerde bulunmaktadır. Her insan belirli bir fiziki görüntü ile büyüyen bir varlıktır. Ancak, insanların bazıları fizyolojik yönden farklılıklar gösterebilirler. Adler bu fiziki farklılıkları, zeka gerilikleri dışında, fazla önemli bulmaz. Adler'e göre, gerekli gördüğü veya ihtiyaç duyduğu her şeyi yapabilir. Adler fiziksel görüntü veya bedensel eksikliği olan kişilerin durumunu sıklıkla vurgulamıştır. Bu görüşlerini açıklarken, "*organ eksikliği*" başlığı altında, doğuştan gelen çeşitli sakatlıklara karşı geliştirilen tepkileri incelemiştir (Geçtan, 1998: 129). Organ eksikliği dışında üstün olma içgüdüsünü engelleyen diğer faktörler ise şu şekilde sıralanmıştır. Birinci grup; fiziki görünüş ile alakalıdır. Bunlar; organ eksikliği, boy kısalığı veya cücelik, zayıflık, çirkinlik. İkinci grup ise; fakirlik, yetersiz eğitim, azınlık gruba ait olma, gelenek ve görgü eksikliği gibi sosyal faktörlerdir (Güney, 2008: 202).

Adler, insan davranışlarının doğumundan itibaren başlayarak toplum içindeki yaşamında geliştiğini vurgular. Çocuğun, başta anne olmak üzere diğer aile fertleriyle çok yakın ilişki içinde olması kaçınılmaz bir durumdur (Geçtan, 1998: 128). Bir bireyin yaşam tarzı, onun yaşamındaki karşılaştığı problemlere yaklaşımı ve bu problemleri nasıl çözdüğü gözlemlenerek anlaşılabilir. Adler'e göre her insanın yaşamında kaçınılmaz bir biçimde karşılaşacağı, iş, arkadaşlık, sevgi (aşk) ödevleri vardır. Adler bu 3 hayat görevinin çözümüne yönelik olarak bir "kişilik tipolojisi" ortaya koymuştur. Adler'in tanımladığı 4 kişilik tipi şöyle sıralanabilir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 57-58):

Baskın Tip: Adler açısından bir takım insanlar çocukluk döneminden itibaren bütün hayatları süresince çoğu zaman dominant bir tavırla yaklaşırlar. Atılgan, saldırgan, aktif kimselerdir. Bu dominant tutum onların insanlarla tüm ilişkilerinde ve karşılaştıkları sorunlara yaklaşımlarında açıkça görülür. Baskın tipteki insanlar çoğu zaman diğer insanların durumunu dikkate almadan davranırlar ve onları yönlendirici bir tutum sergilerler. Baskın kişilik tipinde daha baskın olanlar bazı durumlarda karşısındakine direkt saldırır. Bu kişiler zorba, serseri, sadist ve tiran olabilirler.

Alıcı Tip: En yaygın olan kişilik tipidir. Hayatları boyu birçok şeyi diğer insanların yapmasını bekler. Dış dünyaya karşı asalak gibi bir tarzla yaşamaya çalışır. Bu nedenle ihtiyaçlarının çoğunu diğer insanlara dayanarak ve yardım alarak karşılarlar. Sosyal ilgi düzeyleri düşüktür. Genelde az olsa da sosyal ilgileri olduğu için diğer insanlara zararı dokunmaz. Fakat karşılaştıkları yaşamsal problemleri çözebilme kabiliyetine sahip değildirler.

Kaçınan Tip: Sosyal ilgiye sahip değildir. Aynı zamanda kendi sorunlarını çözecek yeteneğe sahip değildirler. Başarılı olmak yerine başarısız olmamaya çalışırlar ve başarısızlıktan çok korkarlar. Bu nedenle sorunların üstüne gitmek yerine başarılı hissetmeyi tercih ederler. Herhangi bir başarısızlık ile karşılaşmamak için karşısına çıkan tüm sorunlardan kaçma eğilimine sahiptir. Bu nedenle genel olarak sorunlar karşısında yetersiz kalır.

Sosyal Yetkin Tip: Sosyal yetkin tip, gelişmiş, olgunlaşmış bireylerdir. Sosyal ilgileri yüksektir. Sosyal etkinliklere çok fazla katılım gösterirler. Çevresindeki insanlar ile içten gelen yakınlık ve bütünlük duygusuna sahiptir. Yaşamında yapması gereken görevleri sosyal sorun olarak görür ve bu sorunları çözmek amacıyla işbirliği içine girer. Bunun için kişisel cesaretli ve istekli olması gerektirdiğini bilirler. (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 57-58).

Adler, gerçekte insanları 4 kategoriye ayırmaya çalışmaz. Adler için dünyadaki insan sayısı kadar yaşam tarzı vardır. Adler, kişilik tiplerini tanımlarken kişiler arası benzerlikleri daha kolay algılanıp anlaşılır duruma getirmeye çalışmış ve ortaya koyduğu tipolojinin bu gayeyle kullanılması gerektiğini vurgulamıştır. Freud ile Adler çoğunlukla iyi anlaşamayan kişilerdi. Freud ve Adler, fikir ayrılıklarının yanında, birbirlerini

sevmemeleri nedeniyle de anlaşamazlardı. Kişilikleri bakımından da birbirlerinden farklıydı. Adler, Freud'un derneğinden ayrıldıktan sonra kendi derneğini kurarak 'Bireysel Psikoloji' ismini seçmiştir. Bireysel psikoloji ismi Adler'in kuramını ifade etmiştir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 41-58).

Adler, yaratıcı benlik kavramını geliştirerek kişilik teorisine önemli bir katkı sağlamıştır. Ona göre benlik sürekli olarak kendini mutlu edecek ortamı bulmaya çalışır. Eğer bulamaz ise yaratıcı benlik ile oluşturmaya çalışır (Güney, 2008: 202). Adler'in kişilik kavramına yönelik en önemli katkılarından birisi de, insan hayatında büyük öneme sahip "amaca yönelik davranışlara" dikkat çekmesidir. Adler, insanın gelecekte ortaya çıkabilecek durumlara, olaylara ve amaçlara yönelik düşünceleri üzerinde durmuştur. Adler açısından insanı geçmişinden daha çok geleceğe yönelik umutları motive eder. (Geçtan, 1998: 163).

3.3.3. Carl Gustav Jung'ın Kişilik Kuramı

Jung ile Freud ilk başlarda çok iyi anlaşmış olsalar da, Adler gibi Freud ile bazı noktalarda farklı görüşlerinin olması ile aralarındaki ilişki kopmuştur. Ancak aralarındaki ilişki kopuncaya kadar çok iyi anlaşmışlar ve hatta Freud, Jung'u gelecekte psikiyatrinin veliahtı olarak gördüğünü belirtmiştir (Geçtan, 1998: 169). Jung, zamanla Freud'la fikir anlaşmazlığına girmiştir. Jung, "Odipus kompleksinin evrenselliği ve libidonun cinsel doğası" konusunda Freud'la fikir olarak farklı düşünmekte ve onun bu fikirlerini dogmatizm olarak nitelemiştir. 1912'de yayınlanan "Bilinçdışının Psikolojisi" adlı eserinde Freud'un kuramını eleştirmesi sonucunda, Freud, Jung'un kendisine ihanet olarak algılamış ve aralarındaki ilişki kopmuştur (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 64). Freud'un önemli çalışma arkadaşı olan Jung, Freud'un cinselliğe yüklemiş olduğu belirleyici rolleri kabul etmemesi sonucu ikili arasında görüş ayrılıklarının yaşanmasına neden olmuştur. Bu nedenle Jung, Freud'dan farklı olarak cinsel dürtülerin bir bireyin zihinsel yaşamındaki en itici güç olduğu görüşünü kabul etmemiştir (Ünlü, 2021: 25).

Jung, insan yaşamında ve gelişiminde amaç ve isteğe Freud'a göre daha fazla önem vermiştir. Freud için hayat, insanın ölünceye dek tekrarladığı içgüdüsel aktivitelerden oluşmaktadır. Jung ise insanın devamlı olarak kendisini yenilediğine ve yenilikçi ve yaratıcı bir gelişim gösterdiğine inanmaktadır (Güney, 2008: 203). Jung'a

göre kişilik bakımından son derece önemli bir unsurlardan biri kalıtım kalıtımıdır. Ancak kalıtımın yanında kişinin hedefleri ve idealleri de bireyin davranışlarını şekillendirir (Özsoy, 2013: 20-21).

Carl Jung, “içe dönük” ve “dışa dönük” terimlerini ilk kullanan düşünürdür. “İçe dönük” kimseler, duygu, düşünce ve ilgi alanları açısından kendi iç dünyalarına dönmüşlerdir. “Dışa dönük” kimseler ise, diğer insanlarla birlikte zaman geçirmek isterler (Can, 2007: 114). Jung, özellikle çocukluk döneminde içine dönük bir kişiliğe sahip olduğu bilinmektedir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 62; Geçtan, 1998: 165). İçedönük bireylerin duyguları daha çok içeriye doğru yönelmiştir ve diğer kişilerle daha az birliktelik gösterirler. Buna karşılık olan dışa dönük bireyler ise yalnızlıktan hiç haz almazlar ve her zaman başka bireylerle birlikte olmak isterler (Ünlü, 2021: 26).

Jung tıp ve psikiyatri kökenli bir araştırmacıdır (Gürses, 2007: 78). Bazı olaylar yüzünden Jung'un parapsikolojiye olan ilgisinin arttığı ve pazar akşamları bir akrabasının evinde düzenlenen ruh çağırma seanslarına katılmaya başladığı ifade edilmiştir (Geçtan, 1998: 168). Jung, zihin terimi yerine hem bilinç hem de bilinçdışını kapsayan “ruh (psişe)” ve “ruhsal (psişik)” kavramlarını kullanmayı tercih etmiştir. Jung'un psikolojik yapısı çeşitli sistemlerden oluşur. Bu sistemler kendi aralarında iletişim (ilişki) içindedir. Bunlar bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif (Toplumsal, Irksal) bilinçdışıdır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 64, Geçtan, 1998: 172).

Bilinç; doğumla birlikte yaşamın ilk döneminde belirmeye başlar ve çocuk zamanla anne-baba ve diğer aile üyelerini, yanında bulunan eşya ve oyuncaklarını öğrenmeye başlar. İnsanların zihin işlevlerinin sürekli çalışması bilinç alanının ortaya çıkması ve geliştirilmesini sağlar. Jung, zihin işlevlerini düşünme, hissetme, duyu ve sezgi şeklinde adlandırmış ve günlük yaşamda sürekli uygulandığını ifade etmiştir. (Geçtan, 1998: 172).

Ego; bir insanın öğrenme sayesinde bilincinin diğer insanlardan farklılaşması sürecine *bireyleşme* denir. Jung, bu bilincin bireyleşmesi sürecini *ego* olarak adlandırdığı kişiliğin diğer ögesi olarak belirtmiştir (Geçtan, 1998: 172). Ego kişiliğin merkezidir. İnsana kimlik duygusu sağlar. Ego aynı zamanda çok seçicidir (Güney, 2008: 203). Freud

ile Jung'un ego kavramları birbirlerine oldukça fazla benzerlik gösterir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 70).

Kişisel Bilinçdışı; Jung'a göre egonun geri çevirdiği yaşantılar, insanın hafızasından kaybolmazlar. Jung'un kişisel bilinç diye isimlendirdiği kısımda depolanır. Zihnin bu deposu egoya komşudur (Güney, 2008: 203). Geri çevrilen bu yaşantılar ya bilinçe ulaşamamış ya da bilinç tarafından bastırılmış yaşantılardır. Yani bu yaşantılar zayıf veya güçsüz olduklarından ya bilince ulaşamazlar ya da bilinç düzeyinde varlıklarını sürdüremezler (Geçtan, 1998: 173-174). Bastırılmış bu yaşantılar bazen bireyi olumsuz şekilde etkileyerek aşağılık kompleksi oluşturabilmektedir (Güney, 2008: 204).

Irksal Bilinçdışı; Jung, zihnin çalışmasında tek belirleyici olarak çevreyi kabul eden görüşlere karşı çıkarak, doğuştan gelen kalıtım ile zaman içinde ortaya çıkan gelişimin fiziksel vücut yapısında yaptığı gibi ruhsal yapıda da bir iz bıraktığı ve değişikliğe neden olduğu görüşünü savunmuştur (Geçtan, 1998: 175). İnsan zihninin gelişiminin, insan geçmişiyle bağlantılı olduğunu belirtmiştir. Hatta kalıtımın etkisini sadece çocukluk dönemi ile ilgili değil kendi neslinin geçmişi ve hatta tüm insanlık evriminin geçmişi ile ilgili olduğunu belirtmiştir (Güney, 2008: 203).

Persona; persona sözcüğü maske anlamına gelmektedir. Eski zamanda tiyatrocuların farklı rolleri canlandırırken kullandıkları maske için verilen isimdir. Analitik psikolojide, insanın sahip olmadığı bir karakteri canlandırması veya yaşaması anlamına gelir. Farklı bir bakış açısıyla, persona, özellikle çevresindeki insanların ve toplumun istediği biçimde, onların onayını almak amacıyla diğer insanlara karşı taktığı maske ya da oynadığı kimliktir. Bir insan birden çok maske kullanabilir. Kişinin işte taktığı maske, evde taktığı maske veya arkadaşlarının yanında taktığı maske farklı olabilmektedir (Geçtan, 1998: 177-178). Çalışmanın yukarı kısmında, kişilik tanımları yapılırken, kişiliğin persone kelime kökeninden geldiği ifade edilmiştir.

Jung, Freud'un süperegosuna benzer biçimde, toplum içinde kendisinden beklendiği biçimde davranma eğilimindedir. Bu sayede insan, toplumun kabul ettiği davranışları sergilemiş ve toplumsal beklentilere cevap vermiş olur. Toplumun çok fazla kabul etmediği tutkulu yaşam, bencil ve saldırgan davranışlar yetişkinlikte uygun görülmemeye başlanır. Bu davranışlar çocuklar için doğal olabilir, ancak insanların

büyüdükçe bu eğilim ve davranışlardan kendilerini kurtardıklarını düşünür. Kişi büyüyüp yetişkinliğe geçmeye başladığında yalnızca bu eğilim ve davranışları bastırmakla kalmaz ayrıca doğrudan kişiliğe özgü olan birçok eğilim ve davranışları da bilinç dışına itmeye başlar. Bu bilinç dışına itme öyle başarılı olur ki sonunda birey görüldüğü gibi bir kişi olduğuna inanmaya başlar. Kısaca Persona, ebeveynlerin çocuklarına aşıladığı, toplumun ve diğer insanların beklenti ve isteklerine uyumlu davranma ihtiyacından ortaya çıkar ve gelişir. Burada hedef toplumun kabul etmesi için pozitif bir izlenim yaratmaktır. Ayrıca persona insanın çevresine vermek istediği görüntüyü ifade eder (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 70-71).

Gölge; kişisel bilinç dışında yer alan diğer tarafımızdır. Gölge, insanın yıllar boyunca yaşadığı evrime ve değişime rağmen, günümüze kadar getirdiği içgüdülerden oluşur. Bir anlamda insanda mevcut olan hayvansal özelliklerdir. Jung, gölge kavramının insandaki günah kavramını getirdiğini ve günah kavramının varlığından sorumlu olduğunu belirtir (Güney, 2008: 205). Gölge genellikle ısrarcıdır ve persona'nın baskısına hemen boyun eğmez. Bu nedenle insanların yıllar sonra mesleğini bırakıp sevdiği başka bir işi yapması sık karşılaşılan bir durumdur (Geçtan, 1998: 178).

Anima ve Animus; insanlarda bedensel olarak erkeklik ya da dişilik hormonları salgılanır. Jung erkek kişiliğin dişi yönlerini, kadın kişiliğin erkek yönlerini arketiplerle açıklamıştır (Güney, 2008: 205). Jung, kolektif bilinçdışını oluşturan öğelere “**arketip** (ilk örnek, prototip)” adını vermiştir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 74). Bu arketipler, kadının erkekle birlikte ve erkeğin kadınla birlikte yaşamaktan dolayı geçirdiği ırksal yaşantıların ürünüdür. Asırlar boyunca erkek, kadınla birlikte yaşamaktan dolayı dişileşmiş, kadın, erkekle birlikte yaşamaktan dolayı erkekleşmiştir (Güney, 2008: 205).

3.3.4. Hans Eysenck'in Kişilik Kuramı

75'den fazla kitap ve 800'den fazla makale ve kitap bölümü yazan Eysenck psikoloji alanının en üretken bilim adamı olmuştur. Aslında fizik okumak isterken yıl kaybetmemek için psikoloji okumak zorunda kalmıştır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 270). Eysenck'in kişilik kuramına göre kişilik hiyerarjik bir düzen içinde işleyen 4 düzeyden oluşmaktadır (Güney, 2008: 201-202; Can, 2007: 118; Yakut, 2006: 51; Acarol, 2019: 45):

Birinci düzey, kişiliğin en alt düzeyidir. Kişinin belirli durumlarda verdiği kalıtsal tepkileri içerir. Olaylara ve uyarıcılara anlık olarak verilen belirli biyolojik tepkiler, bireyin belirli kalıtsal özellikler taşıması ile ilgilidir. Kalıtsal özelliklerin yönlendirdiği bireysel özelliklerdir.

İkinci düzey; bireyin içinde bulunduğu çevreden elde ettiği alışkanlıklardır. Birey zaman içinde kazandığı bazı bilgi ve tecrübeleri ile aynı durumlar karşısında aynı tutumlar sergileme eğilimindedir. “İkinci düzeyde” kişisel davranışlar süreklilik kazanır.

Üçüncü düzey; kalıtsal özellikler ve sürekli ve benzer davranışların tekrarı sonucunda eğilimler ortaya çıkar. Bu eğilimlerin alışkanlıklara dönüştüğü aşamadır. Yani insanların kişilik yapıları belirmeye başlar. “Üçüncü düzeyde” kişiliğin, değişmezlik, süreklilik, doğruluk, bireysel dengesizlik, değişkenlik ve heyecanlılık özellikleri ortaya çıkar.

Dördüncü düzey; tip aşamasıdır. Birikimler sonucu bireyin oluşturduğu kişilik tipini ifade eder. Bu düzeyde belirgin kişilik tipleri ortaya çıkar. Eysenck’in kuramına göre her bir evrenin etkin unsurunun, kişilik tipinin ortaya çıkmasında etkisi vardır. Kişi bu evrelerden hangisinden daha fazla etkilendi ise kişilik özelliğinde etkisi daha fazla görülmektedir.

Eysenck, çalışmalarında üç ana boyut oluşturmuştur. Eysenck’in temel kişilik boyutları; “**dışadönüklük** (extraversion)”, “**nevrotizm** (neurotism)” ve “**psikotizmdir**”. Eysenck, temel kişilik boyutlarının genetik aktarım yoluyla belirlendiğini öne sürmüştür. Kişilik gelişiminde biyolojik unsurların dışındaki çevresel faktörlerin pek mühim olmadığını belirtmiştir. Eysenck, kişiliğin oluşumunda etkili faktörlerin yüzdesini de vermiştir. Buna göre 3 kişilik boyutundaki değişkenliğin % 75’inin kalıtsal kaynaklandığını belirten Eysenck sosyal çevrenin bu değişimdeki payının % 25 olduğunu söylemektedir. Bu boyutlar aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 275-281):

Dışadönüklük; genellikle girişkenlik, sosyallik, konuşkanlık, sıcak kanlılık, canlılık, uyumluluk, önderlik ve aktiflik gibi özellikler gösterir. Arkadaş sayısı çoktur. Fazla ve heyecan verici faaliyetlere sahiptir. Dışadönüklüğün diğer belirgin özellikleri de şakacılık, iyimserlik ve değişkenliktir. Dışadönüklüğün tam tersi özelliklere sahip

kişiler içedönük kişiler olarak tanımlanır. İçedönük bir kişi; sessiz, içine kapanık, çok az sosyal aktiviteye ve çok az arkadaşına sahip ve yakın arkadaşları dışında yalnız kalmayı tercih eden bir bireydir.

Nevrotizm; Nevrotiklik düzeyi yüksek olan insanlar kararsız, alıngan, kaygılı, huzursuz, duygusal davranma eğiliminde olan, çabuk üzülen veya çabuk öfkelenen, küçük sorunlar karşısında bile aşırı duygusal tepkiler veren ve tekrar normale dönmekte güçlük yaşayan kimselerdir. Psikolojik sorunların yanında fiziksel sıkıntılarda yaşarlar. Baş ağrısı ya da sırt ağrısı en belirgin fiziksel belirtilerdir. Endişe ve kaygı gibi belirsiz ruhsal problemler yaşarlar.

Psikotizm; Eysenck'in sonradan kuramına eklediği üçüncü bir kişilik boyutudur. Bu kişilik boyutuna sahip olanlar genelde, benmerkezcidir ve diğer kişilere karşı isyankar bir davranış sergilerler. Belirgin psikotizm özellikleri gösteren kişiler çoğunlukla bencil ve saldırgan davranışlar gösterir. Başkalarına karşı anlayışsız ve hatta başkalarının haklarına ve iyiliğine duyarsızlık tavırlar bu kişilerin en belirgin özellikleridir. Genelde toplum içinde sorunlu kişilerdir ve toplum içinde sorun yaratan ve isteyerek diğer insanların canını sıkan kişilerdir.

3.3.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı

Horney, çoğu psikolog gibi Freud'un psikoanaliz kuramından etkilenmesine rağmen, analitik psikoloji çözümlemesinden daha ziyade sosyal ilişkilerin önemi üstünde yoğunlaşmıştır. Horney, korku ve endişe kişiliğin temelini oluşturduğunu belirtmiştir. Horney'e göre bireylerin tüm davranışları, çeşitli olaylardan ve kaynaklardan gelen korku ve kaygılarını gidermeye yöneliktir (Güney, 2008: 207). İnsan davranışlarının içgüdü olarak adlandırılan fizyolojik olaylardan kaynaklandığı şeklindeki Freud'un görüşüne karşı çıkmıştır. Horney, aile içi ilişkilerin düzgün olmaması nedeniyle bozuk davranışların ortaya çıktığını ve ayrıca, sosyokültürel faktörlerin de öğrenme sürecini etkilediğini ifade etmiştir (Geçtan, 1998: 178).

Horney, kişiliğin oluşumunda kültür ve sosyal çevrenin önemli etkisinin olduğu konusunda Adler ile aynı görüşe sahiptir. Aynı zamanda insanların içsel yapılarının, yapıcı ve olumlu olduğunu ifade etmektedir. Horney'a göre kişiliğin ortaya çıkmasında

ve biçimlenmesinde özellikle çocukluk döneminde yaşadığı olaylar ile sosyal ve kültürel şartlar oldukça büyük bir role sahiptir. Bazı kişiler, çocukluklarında sevgi ve şefkat ihtiyacı karşılanmaması durumunda anne ve babalarına karşı bazı düşmanlık duyguları geliştirebilirler. Bu nedenle de bazı temel kaygı duyguları yaşarlar (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 281).

Horney ilk başlarda temel kaygı ile mücadele etmede kullanılan 4 yol olduğunu belirtmiştir: “sevilmek”, “itaat etmek”, “güç kullanmak” ve “insanlardan uzaklaşmak”. Fakat daha sonra nevrotiklerin bu temel kaygı ile mücadele etmede kullanılan nevrotik ihtiyaç kategorisini on karaktere kadar çıkarmıştır (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 92-95).

1. **“Nevrotik sevgi ve onaylanma ihtiyacı”**: Şartlar ne olursa olsun, çevresindeki insanları memnun etmeye ve bir şekilde insanlar tarafından sevilip onaylanmaya duyulan ihtiyaçtır. Kendisinin yerine başkalarını merkeze alır ve onların görüşlerine ve arzularına önem verir.
2. **“Yaşamın sorumluluğunu üstlenecek güçlü bir eşe duyulan nevrotik ihtiyaç”**: Kişinin birlikte yaşayacağı güçlü bir eşe duyulan ihtiyaçtır. Kişinin eşi onun tüm beklentileri karşılayacak, ortaya çıkan güzel ve çirkin konular için sorumluluğu alacak kişidir. Bunun için eş başarıyla kullanılmalıdır. Bu nedenle sevgiye aşırı değer yüklenir ve sevgi sayesinde tüm sorunların üstesinden gelineceği düşünülür.
3. **“Yaşamı dar sınırlar içinde tutmaya yönelik nevrotik ihtiyaç”**: çok fazla istekleri olamayan, azla yetinen ve maddi konulara arzu ve hırsları sınırlandırmayı içeren ihtiyaçtır.
4. **“Nevrotik güç ihtiyacı”**: Başkaları üzerinde üstünlük ve buyurganlık kurmak yönündeki ihtiyaçtır.
5. **“Bşkalarını kullanmaya ve onlardan yararlanmaya yönelik nevrotik ihtiyaç”**: Kişinin diğer insanları, kullanmaya elverişli olup olmadıkları ya da onlardan yararlanıp yararlanamayacağı temelinde değerlendirmesini içerir. Başkalarını kullanma becerisine dayanır. Aynı zamanda gururun yanı sıra kullanılma ve sömürülme korkuları söz konusudur.

6. **“Toplumsal alanda göze çarpmaya ve saygınlığa duyulan nevrotik ihtiyaç”**: Toplumda önemli bir kişi olma ihtiyacıdır. Kişinin ilgiyi kendi üstüne çekerek, önemli biri olarak kaygıyla baş etmeye çalışmasıdır. Saygınlığını yitirme korkusu söz konusudur.
7. **“Kişisel hayranlığa duyulan nevrotik ihtiyaç”**: İnsanın kendini beğenmesidir. Kişinin abartılı bir biçimde kendisini değerli görmeye ve bu abartılı benlik saygısının diğerlerinin hayranlığı ve onayıyla beslenmesine duyduğu ihtiyaçtır. Bu nedenle de kendine duyulan hayranlığı yitirme korkularını içerir.
8. **“Kişisel başarıya yönelik nevrotik hırs”**: Kişi, İnsanlarla mücadeleye girmek, güçlü ve yenilmez olduğunu göstermek ihtiyacı içerir. Kişinin kendi üstünlüğünü onaylayabilmek için başkalarını yenme ve en iyi olma arzularını içerir. Kişi kendini büyük işler başarıma konusunda acımasızca kamçılar. Bunlara eşlik eden başarısızlık ve küçük düşme-düşürülme korkuları vardır.
9. **“Kendine yetmeye ve bağımsızlığa duyulan nevrotik ihtiyaç”**: İçedönük olma davranışıdır. İnsanlardan uzaklaşıp kimseye muhtaç olmadığını ve tek başına ayakta durabildiğini ispatlamaya çalışır. Başkalarının yardımına ihtiyaç duymamaya çalışır. İnsanlara bağlanmaktan, yakınlıktan ve sevgiden korkma durumu ortaya çıkar.
10. **“Kusursuzluğa ve yanılmazlığa duyulan nevrotik ihtiyaç”**: İnsanların mükemmel olma ihtiyacını içerir. Mükemmelliği kanıtlamak için egosunu ve kişisel üstünlüğünü ön plana alan çeşitli çabalar gösterir. Kişi kendinin kusursuz olduğuna inandığı için başkalarına karşı kendini üstün görür. Bu nedenle, kendi zayıflık ve hatalarını saklamaya çalışır. Hata yapma, eleştirilme, yetersizlik ve suçlanma korkuları yaşanabilir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012: 92-95).

Horney’ın kuramı dinamik bir niteliğe sahiptir. Horney, bireylerin kendine ait olan kişilik yapısını sürekli geliştirme çabası içerisinde olduğunu öne sürmektedir (Ceyhan, 2018: 19).

3.3.6. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı

Freud'un kişilik kuramına en yakın açıklamalar Eric Berne'nin analizleridir. Berne'de Freud gibi kişiliği, duygusal tarafıyla açıklamaya çalışıp, kişiliğin 3 diliminin olduğunu ileri sürer. Bu 3 kişilik dilimi çocuk, anne-baba ve olgun yönüdür (Uluçınar-Türkel, 1992: 42; Yakut, 2006: 48).

- **Kişiliğin Çocuk Yönü;** Berne açısından her kişi bazen çocukça davranışlar sergiler. Bu yönde istek ve arzular vardır. Birey bunlara ulaşmak için dilediğince davranır. Kişi bencildir, sorumsuzluk duygusuna sahiptir, eğlence arar ve bazı çocuksu tutumlara sahip olur. Bu davranışlar sık sık tekrarlanırsa içgüdüsel ve arzu edilmeyen özelliklere dönüşür. Bu nedenle, çocuksu davranışlar süreklilik göstermemeli, bireyin yaşamında çekicilik, zevk ve yaratıcılık etkeni olarak bulunmalıdır. Bir yerde Freud'un ortaya attığı id'e benzer.

- **Kişiliğin Ebeveyn Yönü:** Bireylerin ebeveyn oldukları ve bu yönde davranış sergiledikleri kişilik yönüdür. Anne babalık yapma, yol gösterme, tavsiye verme, yasaklarla düzenleme davranışlarıdır. Bu sayede kişiliğin ebeveyn yönü oluşturulur. Toleransla karşılanan tarafları doğru yöne yöneltmeye sağlar. Ebeveyn özellikleri, insan için bazen sıkıcı olabileceği gibi istikrar görüntüsüne sahip bir fonksiyonu da olabilir.

- **Kişiliğin Olgun Yönü:** Berne'ye göre, herkeste bulunan ve yaşam için gerekli olan olgun yönleri vardır. Freud'un ego kavramı ile benzerlikler taşır. İd gibi içgüdüsel çocukluk isteklerini topluma ve sosyal çevreye uyumlu hale getirir ve disipline eder. İnsanların yapmaması gereken şeyleri de baskı altına alıp bilinçaltına iter. Eğer bu baskılar çok artarsa veya herhangi bir nedenle kişiliğin olgun yönünde bir zayıflama durumu olursa, insan çocuksu davranışlar gösterebilir.

3.4. Kişilik Tipleri

Tip kavramı, belirli ölçüde ve belirli bir kişilik özelliğini temsil eden ve süreklilik gösteren karakteristik özelliklerdir (Şimşek vd., 2014: 87). Kişilik kuramları yalnızca kişilik özelliklerine bağlı olmamakla birlikte aynı zamanda, kümelenmiş davranışlar olarak nitelendirilen "Tipoloji" kavramıyla da eşdeğer kullanılabilmektedir (Burger, 2006: 148). Kişiliği tanımlamanın ve analiz etmenin en basit yollarından biri insanların kişilik tiplerine göre sınıflandırılmasıdır. İlk kişilik teorisyenlerinden biri, Yunanistan'da

MÖ 400 civarında yaşamış olan Hipokrat ("tıbbın babası") idi. Kişilik tipinin veya 'mizacın' farklı davranış kalıpları üreten bedensel “mizahlar” tarafından belirlendiğini iddia etti (Huczynski ve Buchanan, 2013: 189).

Tablo 3.1. Hipokratın Kişilik Tipleri

Mizaç veya Tip	Davranışlar
İyimser	Kendinden emin, Neşeli, İyimser, Umutlu, Aktif
Balgamlı	Halsiz, Kayıtsız
Melankolik	Bunalımlı Üzgün, Düşünceli, Temelsiz Korkulara Eğilimli
Çabuk Öfkeli	Agresif, Heyecanlı, Asabi

Kaynak: Huczynski ve Buchanan, 2013: 189.

Bu mizaç etiketleri günümüzde de aynı anlamlarla kullanılmaktadır.

William Sheldon (1942), mizacın fizikle ilgili olduğunu savunmuş, bunu somtotip olarak isimlendirmiştir. Tip teorisi, İsviçreli psikolog Carl Gustav Jung'a (1875–1961) borçludur. Jung'un karmaşık teorisinin merkezinde, duyum-sezgisel ve düşünme-duygu boyutlar düzleminde planlanmış dört kişilik tipi yatar. Katherine Briggs ve Isabel Myers'ın anne-kız ekibi bu teoriyi kullanarak (Myers ve McCaulley, 1985), muhtemelen dünyanın en popüler kişilik değerlendirmesi, Myers-Briggs Tip Göstergesini (MBTI) geliştirmiştir. Kişilikle ilgili en etkili özellik teorilerinden biri, Eysenck'inkidir. Davranışçıların aksine Eysenck'in kişilik açıklamaları, genetik ve biyolojiye dayanmaktadır. Jung'un çalışmalarından etkilense de Jung'un aksine Eysenck, özellik kümelerini belirlemeye çalışmıştır (Huczynski ve Buchanan, 2013: 190-192). Eysenck 'tip' kavramını geliştirmiş ve kişilik konusunda 'tipolojik' sınıflandırmalar ile önemli çalışmalar yapmıştır (Sakallı, 2018: 11).

Kişilik tipi ile ilgili diğer önemli bir çalışma ise beş faktör kişilik tipi çalışmaları olmuştur. Kişilik özelliklerini araştırma ve özellik kümeleri arayışı, büyük beş olarak bilinen şeyle sonuçlanmıştır. Bu yaklaşımın etkili savunucuları Paul Costa ve Robert McCrae'dir (1992). Bu yaklaşım ortak bir tanımlayıcı sistem olarak geniş kabul görmüştür (Huczynski ve Buchanan, 2013: 194).

Literatürde sıkça karşılaşılan kişilik tiplerinden, A Tipi / B Tipi Kişilik Tipi ile 16 Kişilik Tipi (Myers-Briggs Kişilik Tipi: MBTI) bu kısımda ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

3.4.1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipleri

Öncelikle A Tipi kişilik 2 kardiyolog Friedman ve Rosenman tarafından ortaya çıkarılmıştır. Araştırma fikri ise, oturma odasındaki sandalyeleri onaran döşeme ustasının sandalyelerin çoğunlukla sadece ön tarafından yırtıldığını söylemesiyle açığa çıkmıştır. İki kardiyolog bu durumun ardından, kalp rahatsızlığı olan hastaların büyük kısmının endişelerinden dolayı otururken zor anlar yaşadıkları neticesine varmışlardır. Başlangıç noktası olarak kullandıkları bu gözlemi ve kendi klinik araştırmalarına da dayanan Friedman ve Rosenman A tipi kişilik ve B tipi kişilik olarak adlandırdıkları 2 farklı davranış tipini hastalarında gözlemlemişlerdir. Bu alanda yapılan ilk çalışmalar çoğunlukla kişilerin sağlık durumları esas alınarak yapılmıştır. (Griffin ve Moorhead, 2014: 183).

1974'te San Francisco'lu 2 kardiyoloji uzmanı olan Meyer Friedman ve Ray Rosenman, “A Tipi Davranış ve Kalbiniz” adlı bir kitap yayınlamışlardır. Burada gözlemlenebilir bir davranış modeli olduğunu, yani A Tipi davranış modeli (Type A behavior pattern: TABP) ile koroner kalp hastalığı arasında kesin bir ilişki olduğunu savunmuşlardır. Ayrıca, eğer bir şekilde bu TABP'yi değiştirilebilirse, o zaman koroner kalp hastalığı insidansının da muhtemelen düşeceğini tahmin etmişlerdir (Yoder, 1987: 57).

Kişilik ve sağlık, özellikle örgütsel davranışla ilgili belirli bir yönü ile bağlantılı görünmektedir. Meyer Friedman ve Ray Rosenman (1974) Stres seviyelerindeki farklılıkları açıklayan iki aşırı “davranış sendromları” tanımlamalıdır. Onlar “stres eğilimli” bir kişilik tanımladıklarını iddia ederken daha sonraki araştırmaların çoğu, A Tipi kişilik ve karşıtı olan B Tipi kişilik olarak tanımlama üzerine odaklanmıştır (Huczynski ve Buchanan, 2013: 197).

Friedman ve Rosenman'ın ilk çalışmaları 1958 yılında muhasebeciler üzerinde yapmışlardır. Yaptıkları bu çalışmalar, aslında ileride gerçekleştirecekleri araştırmaların yönünü değiştirmiştir. Bu çalışmalarda muhasebecilerin en yoğun çalıştıkları

dönemlerdeki sağlık düzeyleri incelenmiştir. Friedman ve Rosenman, seçilen bir grup muhasebecinin ayda 2 defa serum kolesterol düzeylerini ölçerek altı ay boyunca takip etmişlerdir. Ayrıca yedikleri yemekleri de kayıt altına almışlardır. Elde ettikleri sonuçlara göre muhasebecilerin en yoğun ve stresli oldukları Ocak ve Nisan aylarında vergi formlarının tarihinden önceki on beş gün içinde, Şubat ve Mart aylarına oranla çok yüksek değerlerde olduğu görülmüştür (Friedman ve Rosenman, 1974). İlk çalışmalarında stres olarak tanımlama eğiliminde olan Friedman ve Rosenman, daha sonra hangi kişilik özelliklerinin strese ve stresin neden olduğu hastalıklara daha meyilli olduklarını araştırmaya yönelmişlerdir. Çalışmaların sonucuna göre stres ve insan sağlığına zararlı kişilik tipi olarak A tipi kişilik biçimini tanımlamışlardır (İncebacak, 2017: 20-21).

Kişiliği teşhis etmek ve değerlendirmek için iki temel araç kullanılmıştır. Birincisi Friedman ve Rosenman tarafından geliştirilen yapılandırılmış görüşmelerdir. Görüşme, görüşmecinin yanıtın tarzını ve içeriğini gözlemlemek için kullandığı standart bir anket ile gerçekleştirilir. TABP'yi değerlendirmek için kullanılan ikinci araç, yazılı bir anket olan Jenkins Etkinlik Anketidir. Jenkins Etkinlik Anketi sadece verilen cevabın içeriği ile çalışır. Jenkins Etkinlik Anketinin sunduğu avantajlardan biri, TABP'nin çeşitli bileşenlerini (1) hız ve sabırsızlık, (2) işe katılım ve (3) sıkı çalışma koşullarını derecelendirmesidir (Yoder, 1987: 60).

Bu alanda yapılan birçok araştırma sonucuna göre, özellikle iş stresi insanların sağlıklarını etkileyebilmektedir. Fakat iş stresi bazı kişilerde daha fazla etkili olmakta ve daha fazla sağlık sorunları çıkarabilmektedir. Bu nedenle bu çalışmada A tipi kişiliğin iş stresi üzerinde etkisi araştırılmıştır. Kişilik tipi olarak incelenen son kişilik tipi kuramı, bu çalışmanın uygulama kısmını da oluşturan A tipi kişiliktir. Bu bölümde A tipi kişilik ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir.

3.4.1.1. A Tipi Kişilik Özellikleri

Friedman, “Treating Type A Behavior and Your Heart” adlı kitabında, A Tipi kişiliğin beş bileşenini listeler (Yoder, 1987: 58).

1. Statü güvensizliği,
2. Aşırı saldırganlık,
3. Aciliyet duygusu,

4. Serbest düşmanlık ve
5. Kendini yok etme eğilimi.

Bu beş bileşenin birbiriyle ilişkisini şu şekilde görmektedir. A Tipi davranış, her şeyden önce, daha fazla şeyi başarmak veya daha az zamanda daha fazla olaya katılmak için aralıksız bir girişim ve sürekli bir mücadele içindedir. Mücadele ettiği gerçek veya hayali bir rakibi vardır. A Tipi kişilikte, statüye ilişkin gizli güvensizlik veya aşırı saldırganlık veya her ikisi de vardır. Genel olarak mücadelenin diriltilmesine neden olan bu iki temel bileşenden biri veya her ikisidir. Mücadelenin kendisi er ya da geç acele hasta olarak adlandırdığımız zaman aciliyeti duygusu, üçüncü bir kişilik bileşeninin ortaya çıkmasını teşvik eder. Mücadele devam ederken, aşırı saldırganlık (ve belki de statü güvensizliği) genellikle kendini, serbestçe dolaşan düşmanlık olarak adlandırdığımız, kolayca uyandırılan öfke şeklinde gösterir. Son olarak, eğer mücadele yeterince şiddetli olursa ve yeterince uzun sürerse, beşinci bir bileşene, kendi kendini yok etme eğilimine yol açabilir (Yoder, 1987: 58-59).

1974'te Friedman ve Rosenman, Birleşik Devletler nüfusunun Tip A ve Tip B'ye göre yaklaşık 50-50'ye bölündüğünü öne sürdüler. Fakat 1984 yılında Friedman'ın daha yakın tarihli kitabında, TABP'yi (A Tipi Kişilik) daha yaygın olarak tasavvur ediyor ve Amerika Birleşik Devletleri, yetişkin erkeklerin %75'inin Tip A olduğunu öne sürüyor. Ayrıca A tipi kişilik özelliklerinin erkekler kadınlara göre daha sık görüldüğünü belirtmiştir. Ancak, son yıllarda kadınlarda TABP oranında endişe verici bir artış gözlemlendi. Bu, öncelikle Amerika Birleşik Devletleri'nde kadınların değişen rolüne bağlanmaktadır (Yoder, 1987: 59-60).

A Tipi kişiliğe sahip kişilerin özellikleri şu şekilde ifade edilebilir; çalışkan kişilerdir, zamanın yetmemesi ile ilgili kaygıları vardır, aynı kaygıyı nicelik ve sayılarla ilgili duyar, kendilerinden emin görünürler, aynı zamanda kendilerini eleştirmekten çekinmezler. Ayrıca A Tipi kişilerin, sabırsız oldukları, rekabetçi bir kişiliğe sahip oldukları, bazı kişilerle ilişkilerinde düşmanca tavırlar sergileyebildikleri ve kendileri hakkında yüksek beklentilere sahip oldukları söylenir. Bencil, Ben merkezci davrandıkları ve sosyal ilişkilerinde sorunlu oldukları ifade edilmektedir Ayrıca, rekabetçi, çalışkan ve mükemmelleci olmaları nedeniyle uzun saatler çalışmaya ve fazla mesai yapmaya eğilimli oldukları da kaydedilmiştir (Şahin vd., 2011: 32).

Griffin ve Moorhead'de benzer özelliklerden bahsetmektedir. Griffin ve Moorhead'e göre, aşırı A Tipi birey, son derece rekabetçi, kendini işine çok adanmış ve güçlü bir zaman aciliyeti duygusu vardır. Ayrıca bu kişi saldırgan, sabırsız ve son derece iş odaklıdır. Mümkün olduğunca kısa sürede ve mümkün olduğunca çok şey başarmak çok fazla dürtü ve motivasyonu vardır (Griffin ve Moorhead, 2014: 183).

Söz konusu olan rekabetçi tutum ve davranışlara sahip bu tip bireyler mükemmeliyetçi insanlar olarak da kabul edilirler. Yüksek rekabet, hırs ve mükemmeliyetçilik eğilimi bu grubun birçok özelliklerindendir (Radsepehr vd., 2016: 3). Mükemmeliyetçi olan bu bireyler üzerine düşen görev ve sorumlulukların ağırlığı karşısında strese maruz kalırlar. Çünkü kendileri için hazırladıkları bu görevler genellikle kendileri için planladıkları devasa bir listedir. Bu durum bu bireylerde performans düşüklüğüne ve görevlerinin tamamlayamama gibi durumlara sebep olmaktadır. A Tipin en büyük sorunu strestir; genellikle yapmak zorunda oldukları görevlerin miktarı karşısında bunalırlar (Hussein, 2014: 2).

Meyer Friedman'ın San Francisco Tekrarlayan Koroner Önleme Projesi'nde yardımcı olan Virginia Price, 1982'de çevredeki kavramsal problemlerle ilgilenen bir kitap yayınladı (Tip A Behavior Pattern: A Model for Research and Practice). Price, bu bilişsel çekirdeği açıklamak için bir buzdağının analojisini kullanmıştır. Tip A buzdağının ucu, gözlemlenen konuşma ve psikomotor davranışlardır. Bu aleni davranışın altında hırs, rekabetçilik, azimli sürüş davranışı vb. gibi belirli psikolojik ve kişilerarası özellikler vardır. Buzdağının temelinde, A Tipi kişiliğin temelini oluşturan belirli inanç ve korkuları buluruz. Bu inançlar ve korkular, A Tipi kişilik olarak sınıflandırılan davranışlarda ortaya çıkar. Price, TABP'nin temeli olarak üç inancı ve bunlara eşlik eden korkuları listeler (Yoder, 1987: 62-63):

1. Kişinin kendini sürekli kanıtlaması gerektiği inancı
 - a) yetersiz değer korkusu
2. Hiçbir evrensel ahlaki ilkenin var olmadığı inancı
 - a) iyiliğin üstün gelmeyeceğinden korkma
 - b) adaletin galip gelmeyeceğinden korkma
3. Tüm kaynakların kıt olduğu inancı

a) Yetersiz arz korkusu

A Tipi kişilerde dürtü kontrolü zayıftır ve her zaman her şeyde aktif olmaları gerektiğini düşünürler. Duygular söz konusu olduğunda, öfkelerini taşkınlık ve sözlü yorumlarla ifade ederler. Güçlü duygusal tepkiler sergilerler, duygusal tutarsızlıklarla öngörülemez olabilirler ve olumsuz duygular yaşarlar (Darshani, 2014: 2). A Tipi davranışı sergileyen kişilerin belirgin diğer bir özelliği de çok fazla düşünme “polyphasic thinking” dir. Bu düşünme biçimi aynı anda iki veya daha fazla şeyi düşünmedir. Bu açıdan tatillerde bile rahatlamak bu kişiler için kolay değildir (Kunnanatt, 2003: akt. Özsoy, 2013: 27).

A Tipi kişilik, başarı odaklı, sürekli zamanla yarışan insanlarda sık görülür. Bu kişilerin konuşmaları, çalışmaları ve hatta yem içmeleri hızlıdır. Aynı anda birden fazla işi birlikte yapmaya çalışırlar. Sabırsız ve öfkeli olmaları nedeniyle, beklemeye tahammülleri yoktur, konuşanın sözünü kesmeye ve hatta konuşmanın gidişatını dahi denetlemeye eğilimlidirler (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

3.4.1.2. B Tipi Kişilik Özellikleri

A Tipi kişiliği araştıran araştırmacıların büyük çoğunluğu A Tipi kişilerin özelliklerini araştırmışlar ve bu tipin özelliklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında B Tipi kişiliklerin A Tipi kişilerin özelliklerinin tersi olduğunu belirtmişlerdir. Genel olarak bakıldığında bu söylem doğru olabilir. Özellikle kalp hastalığı ve stres ile ilgili araştırmalarda, A Tipi kişilik ile B Tipi kişilik tiplerinin zıt yönde sonuçlara sahip oldukları belirtilmiştir.

A Tipi kişilik özelliklerin nispeten daha az görüldüğü B Tipi kişiler, özellikle stresle bağlantılı olarak daha az problem yaşadıkları belirtilmektedir. B Tipi kişilerin stresle başa çıkma tarzları, öfke ve düşmanlık eğilimleri azdır. Koroner kalp hastalığı geçirme yüzdeleri A Tipi kişilerden daha azdır. Ayrıca araştırmacılar A Tipi kişilerin davranışlarının, B Tipi kişiler kadar homojen olmadığını da belirtmektedirler. A ve B Tipi kişiliklerin sergiledikleri bu davranış özellikleri, farklı örneklem ve kültürlerdeki özgün bilimsel araştırmalarla tekrarlanarak doğrulanmıştır (Şahin vd. 2011: 32).

A Tipi kişilerin tam aksi yönde özellikler gösteren bireyler, "B tipi" olarak adlandırılırlar. B Tipi kişiler, rahat davranırlar, uysal görünürler, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanırlar. B Tipi kişilerin de stres yaşamalarına rağmen zor

durumlar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapılırlar. Tıbbi açıdan da A tipi kişilerden farklılaşmaktadır. Özellikle yüksek tansiyon ve biyokimyasal tepkiler bakımından A Tipi kişilik özelliklerini taşıyan kişilerden ayrılmaktadırlar (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

Aşırı B Tipi kişi, A Tipi kişinin aksine, daha az rekabetçidir, kendini işine daha az adamıştır ve daha zayıf bir aciliyet duygusuna sahiptir. Bu kişiler insanlar veya zamana karşı daha dengelidir veya daha az çatışma hissetmektedir. Aynı zamanda hayata karşı daha rahat bir yaklaşımı vardır. Bu kişiler daha fazla güvene sahiptir ve sabit bir hızda çalışabilmektedir. Genel olarak özelliklere bakıldığında, A Tipi insanların diğer B Tipi insanlardan daha başarılı olması sağduyulu bir beklenti olabilir. Ancak gerçekte, bu mutlaka doğru değildir. B Tipi kişi A Tipi kişiden daha fazla veya daha az başarılı olması gerekmez (Griffin ve Moorhead, 2014: 183).

B Tipi kişiler, A Tipi kişilerin tam tersidir. Rahattırlar ve kolayca strese girmezler. B tipi kişiler başarılı olabilse de, yine de A Tipi kişiler kadar rekabetçi olmayacaklardır. B Tipi kişiler işi geciktirebilir ve son anda yapabilirler. A Tipi'nin asla yapamayacağı bir şey olan erteleyicilere dönüşebilirler. A Tipi kişilerin aksine, B Tipi kişiler, A tipi insanlar kadar hırslı ve zeki olabilir, ancak işleri daha yavaş, daha rahat ve daha güvenli bir şekilde yaparlar (Hussein, 2014: 2).

B Tipi kişi, eleştiriye açıktır ve başkalarını kabullenmiştir ve onları rahat hissettirmeye çalışırlar ve böylece işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Öfkelendiklerinde, anlatmak için mizahı ustaca kullanırlar, ancak kişiye değil, soruna kızarlar. Duyguları daha fazla kabul edebilirler ve o anki ruh hali ile hareket etme eğiliminde olabilirler. Başkalarını desteklerler ve olumlu duygular ifade etme ve işlerinden daha fazla tatmin olma olasılıkları daha yüksektir. B tipi bireyler rahat ve asla işleri halletmek için acele etmezler (Darshani, 2014: 2).

B Tipi davranış kalıbı, rekabet, zamanın aciliyeti ve düşmanlık gibi düşük seviye özelliklere göre belirlenir. Başkalarının hatalarını sinirlenmeden veya incinmeden görmezden gelebilirler. Herkesin ve hatta kendilerinin hata yapabileceğini biliyorlar. Hataları iyi bir deneyim olarak görüyorlar ve onu değiştirmeye çalışıyorlar, ancak arkadaşlarını tanıdıkların hataları düzeltmeye çalışmıyorlar. Yavaş yumuşak bir tonla

konusurlar, arkadaşlarının ve tanıdıkların konuşmalarını bitirmeleri beklerler ve başkalarını sabırla dinlerler (Radsepehr vd., 2016: 3).

A tipi insanlar başkalarını soğutabilir ve ilerleme arayışında önemli öğrenme fırsatlarını kaçırabilir. Öte yandan B Tipi kişiler ise, kişiler arası daha iyi bir itibara ve daha geniş beceri yelpazesi sahip olabilir (Griffin ve Moorhead, 2014: 183). Friedman ve Rosenman, A Tipinin farkındalıkla, eğitim ve bir dizi kişisel “yeniden mühendislik stratejisi” önerisi ile B Tipine dönüşebileceğini savunmuşlardır (Huczynski ve Buchanan, 2013: 198). Bu kapsamda;

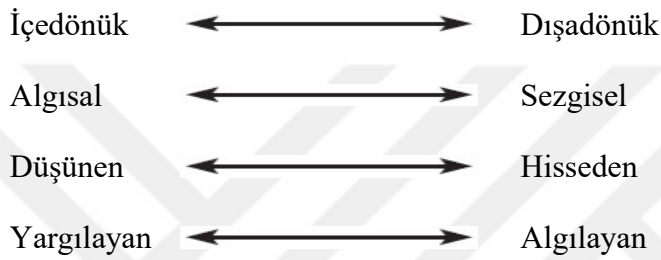
- Hayatın her zaman yarım kalmış işlerle dolu olduğunu kendinize hatırlatmaya devam edin;
- Sadece öldüğünüzde 'bitirirsiniz';
- Sorumluluğu başkalarına nasıl devredeceğinizi öğrenin;
- Haftalık çalışma saatlerinizi sınırlandırın;
- Boş zaman ve egzersiz için zaman planlayın;
- Zaman yönetimi becerileri konusunda bir kursa katılın.

önerilerini sunmuşlardır (Huczynski ve Buchanan, 2013: 198).

3.4.2. 16 Kişilik Tipi (Myers-Briggs Kişilik Tipi)

Isabelle Myers ve annesi Katherine Briggs, Jung'un (1921/1971) psikolojik tipler teorisini işlevsel hale getirmek için bir araç üzerinde çalışmaya başlamışlardır. Yaptıkları çalışmalar sonucunda Jung'un sınıflamasının eğitim alanında pratik bir kullanımını oluşturmak için bir kişilik testi geliştirmişlerdir (Gardner ve Martinko, 1996: 45). Jung'un teorik tiplerini geliştirmesinden yaklaşık 20 yıl sonra, 1940'larda Katharine Briggs ve Isabel Briggs-Myers'ın anne-kız ekibi olarak, katılımcılara belirli durumlarda genellikle nasıl hissettiklerini veya davrandıklarını soran dört özellik çifti üzerine 16 farklı tip veren yaklaşık 100 maddelik bir kişilik testi geliştirmişlerdir. Myers-Briggs Tip Göstergesi veya basitçe MBTI olarak adlandırılmıştır (Luthans, 2011: 135).

Myers-Briggs Type Indicator (MBTI), ünlü psikiyatrist Carl G. Jung'un kişilik ve karakter analizlerinden yola çıkılarak geliştirilmiş bir kişilik analizidir. İlk önerildiği 1921 yılından bu yana kişilik-karakter analizi, kişisel gelişim ve takım formasyonu alanlarında dünyada en çok kabul gören yöntemlerden birisi olmuştur. Myers-Briggs Tipi kişilik, kendini tanıma ve kişisel gelişim üzerine odaklanan yönetim geliştirme programları da dahil olmak üzere bir dizi örgütsel bağlam genelinde hala yaygın olarak kullanılmaktadır. MBTI, Jung'un teorisinin daha iyi ve kolay anlamak ve çalışma yapmak amacıyla, kişisel tercihleri dört ölçekte derecelendirmiştir (Huczynski ve Buchanan, 2013: 191):



Myers-Briggs Tipi Gösterge (Myers-Briggs Type Indicator-MBTI) analizi Robbins'e göre dünya genelinde en çok kullanılan kişilik değerlendirme analizlerinden birisidir. Bu tipoloji kişiliği “dışa dönük ya da içe dönük”, “algısal ya da sezgisel”, “düşünen ya da hisseden”, “yargılayan ya da kabul eden” olarak sınıflandırdığı görülür (Özsoy, 2013: 24). Dört özellik çifti özellikleri şu şekilde incelenebilir:

a. *“Dışa Dönük” / “İçe Dönük”*: “Dışa dönük” bireyler sepmatik, kendini ifade edebilen, kişiler ile sosyal ilişkiler kurabilen, önce konuşup sonra düşünen, girişken kimselerdir. “İçe dönük” bireyler ise fazla konuşmayan, utangaç, önce düşünüp sonra konuşan, girişken olmayan kişilerdir.

b. *“Algısal” / “Sezgisel”*: “Algısal” kişiler pratiktirler ve ayrıntılara dikkat ederler. “Sezgisel” kişiler ise soyuturlar, bilinçdışı süreçlere önem verir ve olayların bütününe bakarlar.

c. *“Düşünen” / “Hisseden”*: “Düşünen” kişiler, sorunlar ile düşünce ve mantık yoluyla mücadele ederler. Analitiktir, adaletli davranırlar. “Hisseden” bireyler ise subjektiftir, duyguları ile hareket ederler, merhametlidirler.

d. *“Yargılayan” / “Algılayan”*: “Yargılayan” kişiler kararlı kişilerdir. Aynı zamanda bu kişiler zaman odaklı, düzene çok önem veren, kararlı ve organizedirler.

“Algılayan” boyutundaki kişiler ise esnektirler, spontane yaşarlar ve içlerinden geldiği gibi hareket ederler (Luthans, 2011: 135; Robbins ve Judge, 2015: 137).

Myers Briggs kişilik envanteri zorunlu seçmeli sorulardan oluşan bu envanter kişilerin tercihlerini göstermektedir. Dışa dönük / içe dönük boyutu kişinin enerjisini hangi tarafa çevirmeyi tercih ettiğini göstermektedir. Genel (Duyusal) / özel (Sezgisel) boyutu ise, kişilerin bilgi ve deneyimleri nasıl ve nereden edindiklerini göstermektedir. Düşünen / hisseden boyut, karar verirken nelerin dikkate aldığını anlatmaktadır. Yargılayan / algılayan boyutu ise karar verme ya da bilgi toplama sırasında izlediği yolu göstermektedir (Myers, 1985: aktaran Turan, 2017: 25-26)

MBTI kişilik farklılıklarını tanımlamak için 4 çift kişilik özelliğinin İngilizce baş veya ikinci harfinden elde edilen 8 harf kullanır:

- **I** : “İçedönük” (Introverted)
- **E** : “Dışadönük” (Extraverted)
- **S** : “Duyumsayanlar - Sağduyulular” (Sensor)
- **N** : “Sezgilerini kullananlar” (iNtuitive)
- **T** : “Düşünenler” (Thinker)
- **F** : “Hissedenler” (Feeler)
- **J** : “Yargılayanlar” (Judgging)
- **P** : “Kavrayanlar” (Perceiving)

Listelenen bu sekiz harf ile 4 çiftin herbirinden birer harf alınarak 16 değişik MBTI kişilik özelliği geliştirilmiştir. MBTI harf kombinasyonları ile kişilik özellikleri, ISFJ, ENTP, ESFJ, gibi isimlendirilmektedir. Örneğin dışsal(E), sezgisel(N), düşünce(T) ve muhakeme(J) odaklı bir birey ENTJ grubunda yer alacaktır (Şeker, 2014: 32). Kısacası bireyler 16 kişilik tipinden birine yerleştirir. 16 kişilik tipi “ESTJ, ENTJ, ISTP, INTP, ENTP, ENFP, INFJ, INTJ, ESFJ, ENFJ, ESFP, INFP, ESTP, ESFP, ISFJ, ISTJ” şeklinde sıralanabilir (Veznedaroğlu ve Özgür, 2005: 6).

4.BÖLÜM

ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı iş stresinin işe yabancılaşmaya etkisinde bireylerin A tipi kişilik özelliklerinin aracı değişken olarak etki edip etmediğini araştırmaktır. A tipi kişilik gruplandırmasıyla iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki bir ilişkinin varlığı tespit etmeye çalışılmıştır. Ayrıca bu ilişkinin farklı kişilik özelliklere sahip bireyler arasında farklılaşmaya neden olup olmadığı araştırılmak istenmiştir.

Örgütler açısından çalışanların iş stresi yaşamaları ve dolayısıyla işe yabancılaşmaları verimliliği büyük oranda olumsuz olarak etkileyebilmektedir. Örgütlerin amaçlarını gerçekleştirmeleri ve kazanç elde edebilmeleri için verimliliği artırmaları gerekmektedir. Verimliliği ve bireylerin performanslarını artırmak için birçok yol kullanılmasına rağmen, çalışanların yaşadıkları sorunları çözmek ve ortaya çıkan stresi azaltmak veya stres kaynaklarını ortadan kaldırmak önemli bir seçenektir. Bu çalışma ile iş stresinin kaynakları ve iş stresinin bireylerin kişilik özellikleri açısından incelenmesi imkanı olacaktır. Ayrıca kişiler çalışma hayatına başlamalarıyla beraber yaşamlarının büyük bir kısmını işyerinde veya işe dair vakit harcayarak geçirirler. İnsanların yaşadıkları stresin en önemli kaynaklarından birisi iş ortamı stresidir. Bununla birlikte, insanların yaşadıkları stresin derecesi kişilik ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenlerle bireylerin kişilik özellikleri iş stresini etkilemektedir. İş stresi de işe yabancılaşmayı artırabilmektedir.

Bireylerin kişilik özelliklerinin yansıması birçok değişken üzerinde görülebilmektedir. Aynı zamanda kişilik tiplerine göre değişkenler üzerindeki etkisi farklılaşmaktadır. A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilerin işe yabancılaşmaları B tipi kişilik özellikleri gösteren kişilere göre farklılaşabilmektedir. Örgütlerin insan kaynakları yönetimi açısından çalışan adaylarının seçiminde kişilik özelliklerinin değerlendirilmesi ve ölçülmesi yararlı bir yoldur. Bu çalışma aynı zamanda A veya B tipi kişilik özelliklerinin hangisinin iş stresi ve işe yabancılaşma açısından örgütler için daha uygun olduğunu gösterebilecektir.

Aynı zamanda çalışanların işe alım sürecinde ve iş sırasında kişilik değerlendirme uygulaması, insan kaynakları yönetiminin ana hedeflerinden biri olan iş ve işgören uyumunun sağlanması bakımından önemli bir araç olarak değerlendirilmektedir. Kişilik özelliklerinin örgütlerce değerlendirilmesi ve yöneticiler tarafından bilinmesi hem örgüte ve hem de bireye birçok açıdan olumlu katkı sağlayabilmektedir. Bu çalışma ile çalışanların iş stresi düzeylerinin minimize edilerek işe yabancılaşma düzeylerinin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılması ve dolayısıyla örgütlerin verimliliklerinin artırılması bakımından olumlu bir katkı sağlayacağı ümit edilmektedir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Nicel araştırma yöntemiyle gerçekleştirilen bu çalışmada, verilerin toplanmasında standardize edilmiş anket formu kullanılmıştır. Çalışan kişilerin duygu ve düşüncelerini anket ile öğrenilmesi adına nicel yöntem kullanılmıştır. Sayısal veriler kullanılarak kesin ve genellenebilir çıktılara ulaşmayı amaçlayan araştırmalara nicel araştırma yöntemi adı verilir. Nicel yöntemle, olgu ve olaylar nesnelleştirilebilir ve bu sayede ölçülebilir, gözlenebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir. Nicel araştırmalarda olgularla bağlantılı “ne kadar”, “ne ölçüde”, “ne sıklıkla” sorularına cevap aranır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 102-103).

Dört ana bölümden oluşan anket formunda; birinci bölümde House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen ve Efeoğlu (2006)’nın Türkçe’ye çevirdiği iş stresi ölçeği, ikinci bölümde Hirschfeld ve Field (2000) tarafından geliştirilmiş olduğu ve Özbek (2011) tarafından Türkçe’ye uyarlanan İşe Yabancılaşma Ölçeği, üçüncü bölümde ise Türkçe uyarlaması Batıgün ve Şahin (2006) tarafından yapılan A Tipi Kişilik Ölçeği ve dördüncü bölümde katılımcıların demografik bilgilerine yönelik sorular yer almıştır.

Bu anketin uygulanması için araştırmacı tarafından işyerlerine gidilerek kurumlarından izin alınmıştır. Çalışanların işlerini aksatmayacak şekilde yüz yüze görüşülerek anket uygulaması yapılmıştır. Ankete başlamadan önce işgörenlere gerekli tüm açıklamalar yapılmıştır. Anket formlarının doldurulmasında gönüllülük esas alınmıştır.

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemleri ile toplanan veriler bazı istatistiksel analiz yöntemleri kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen bulgular yorumlanmış ve diğer araştırma sonuçları ile karşılaştırmalar yapılmıştır.

4.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma evreni olarak Organize Sanayi Bölgesi (OSB) işletmeleri seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise Isparta Süleyman Demirel Organize Sanayi Bölgesinde faal olarak çalışan 61 işletmedeki 3270 çalışan oluşturmaktadır. $N=4000$ ögenin bulunduğu evrende(N) Krejcie ve Morgan'a (1970) göre $n=351$ ögelik örneklem sayısı(n) yeterli görülmektedir. Bu araştırmada kullanılan 443 ögelik örneklem sayısı, araştırmanın 3270 öge sayısına sahip olan örnekleme göz önüne alındığında fazlasıyla yeterlidir. Literatürdeki çalışma ve araştırmalar bu tespiti desteklemektedir (Krejcie ve Morgan, 1970: 608).

Bu çalışmada çok yaygın şekilde kullanılan örnekleme yöntemlerinden (Saruhan ve Özdemirci, 2016) kolayda örnekleme yöntemi seçilmiştir. Anket formları rastgele seçilmiş çalışanlara yüz yüze uygulanmıştır. Doldurulan anket formlarından 59 tanesi çeşitli maddelerdeki eksikliklerden dolayı veya sağlıklı doldurulmadığı için elenmiştir. Geriye kalan 443 anket araştırmanın örneklemine dahil edilerek analizlerde kullanılmıştır.

4.4. Araştırma Ölçekleri

Araştırmanın ilk aşamasında House ve Rizzo (1972)'nin geliştirdiği “iş stresi ölçeği” kullanılmıştır. İş stresini ölçmeyi amaçlayan ve 7 sorunun yer aldığı bu ölçeğin ögelerinin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları 0,71 ile 0,89 aralığında değişiklik gösterdiği ifade edilmektedir. Ölçeğin Türkçe çevirisini Efeoğlu (2006) yapmış ve ilaç sektörüne uygulamıştır. Bu araştırmada uygulanan güvenilirlik analizleri neticesinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,848 olarak bulunmuştur.

Araştırmanın ikinci aşamasında ise Hirschfeld ve Field (2000)'nin işe yabancılaşmayı ölçmek amacıyla geliştirdiği ve Türkçe'ye Özbek (2011) tarafından uyarlanan ve 10 sorunun yer aldığı “İşe Yabancılaşma Ölçeği” kullanılmıştır. Bu araştırmada uygulanan güvenilirlik analizleri neticesinde Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,894 olarak bulunmuştur.

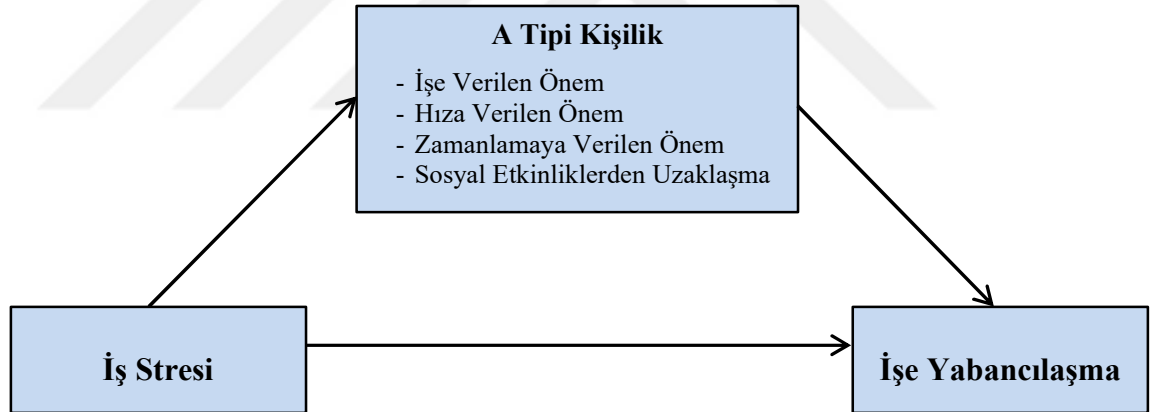
Araştırmanın üçüncü aşamasında A tipi kişilik özelliklerini ölçmek için Rathus ve Nevid tarafından bireylerin A Tipi / B Tipi kişilik özelliklerinden hangisine sahip

olduklarını ortaya koymak için hazırladıkları soru listesinden (Nevid ve Rathus, 2016:100) faydalananak geliştirdiği Batıgün ve Şahin'in 2006'da Türkçeye uyarladığı 25 soru ve 4 boyuttan (“işe verilen önem”, “sosyal etkinliklerden uzaklaşma”, “hıza verilen önem” ve “zamanlamaya verilen önem”) oluşan “A tipi kişilik ölçek”inden yararlanılmıştır. Ölçeğin güvenirlik katsayısı 0,859 çıkmıştır. Tüm ölçeklerde 5 li likert ölçeği ile sorular sorulmuştur (Batıgün ve Şahin, 2006: 34).

Araştırmanın dördüncü ve son bölümünde ise araştırmaya katılan işgörenlerin demografik bilgileri bulunmaktadır.

4.5. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın hipotezleri doğrultusunda A ve B tipi kişilik özelliklerinin (“işe verilen önem”, “sosyal etkinliklerden uzaklaşma”, “hıza verilen önem” ve “zamanlamaya verilen önem”) iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini ve aracı rolünü tespit etmek için Şekil 2'deki araştırma modeli oluşturulmuştur.



Şekil 2: Araştırma Modeli

4.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada A Tipi ve B Tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Literatür incelemelerinde A Tipi Kişilik özelliği sergileyen bireylerin iş stresi ve işe yabancılaşma düzeylerinin B Tipi kişilik özelliği sergileyen bireylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Birçok çalışmada A Tipi kişilik özelliği sergileyen kişilerin stres düzeylerinin daha fazla olduğu (Durna,

2004, 191; Şahin vd., 2011: 39) ortaya konmuştur. Bu varsayımları destekleyen daha önceki makale ve araştırmalardan yola çıkarak aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₁: İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisi Vardır. (Doğrudan Etki)

H₂: İş Stresinin A Tipi Kişilik Özellikleri Üzerinde Etkisi Vardır. (Dolaylı Etki)

H₃: A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisi Vardır. (Dolaylı Etki)

H₄: A Tipi Kişilik Özelliklerinin İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde Etkisinde Aracılık Rolü Vardır. (Aracılık Rolü)

H₅: İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisinde A Tipi Kişiliğin İşe Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

H₆: İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisinde A Tipi Kişiliğin Hıza Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

H₇: İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisinde A Tipi Kişiliğin Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

H₈: İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisinde A Tipi Kişiliğin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

4.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21.0 (Statistical Package for the Social Sciences) ve AMOS 24.0 (Analysis of Moment Structures) istatistik programlarından faydalanılmıştır. Çalışma amacına uygun olarak bir takım analizler yapılmıştır.

Araştırma verilerinin parametrik varsayımları karşılayıp karşılamadığı değerlendirilmiştir. İş Stresi Ölçeği, İşe Yabancılaşma Ölçeği ve A Tipi Kişilik Ölçeği'nden alınan puanlarda normal dağılımın sağlanıp sağlanmadığının incelenmesi için Kolmogorov Smirnov ve Shapiro Wilk testleri ile Skewness ve Kurtosis (çarpıklık ve basıklık) değerlerinin +1 ile -1 arasında olup olmadığı araştırılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayıları, normal dağılımdan sapmayı gösteren değerlerdir (Kline, 2019). Her iki katsayının da ± 1 değerini aşmaması (bazı kaynaklarda ± 2 değerini kabul etmektedirler) gerekmektedir (Hair, 2010: 36; Kunnan, 1998: 298; Ryu, 2011: 1069). A

Tipi Kişilik ölçeği Kolmogrov Smirnov significant değeri 0,074 ve Shapiro Wilk significant değeri 0,210 çıkmıştır. Ayrıca tüm ölçeklerde çarpıklık ve basıklık değerlerinin + 1 ile -1 arasında çıkması nedeniyle daha güvenilir olduğu düşünülen parametrik testleri kullanabilmek için verilerin normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir.

Kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini test etmek amacıyla her üç ölçek için Cronbach's Alpha (CA) güvenilirlik testi yapılmıştır. Demografik ifadelerin analizinde katılımcıların tanımlanması için frekans analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin faktör yapılarının belirlenmesi için faktör analizi, A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma ölçekleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için “korelasyon analizi” ve kişilik tipleri ile demografik ölçekler arasında fark olup olmadığına dair yapılan fark testlerinde ise bağımsız örneklem “t testi” ve “Anova (F)” testine yer verilmiştir.

Araştırmada katılımcıların iş streslerinin ve işe yabancılaşma düzeylerinin A ve B tipi kişilik özelliklerine göre değişip değişmediği incelenmiştir. Ayrıca hem iş stresi hem de işe yabancılaşma açısından demografik faktörlere göre farklılaşmanın olup olmadığı araştırılmıştır.

4.7.1. Güvenilirlik Testi

Güvenilirlik analizi olarak Cronbach's Alpha güvenilirlik tekniği kullanılmıştır. Güvenilirlik katsayı değerlerinin (Cronbach's Alpha) 0,60 ve daha yüksek çıkması test puanlarının güvenilirliği açısından genel de yeterli görülmektedir. Test maddelerindeki özelliklerin ve örneklemdaki katılımcı davranışlarının benzerlik göstermesi test güvenilirliğini arttırmaktadır. Cronbach's Alfa katsayısı aralıkları ve de ölçeğin güvenilirlik durumu şu şekilde maddelendirilmiştir:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değil,
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir,
- $0.80 \leq \alpha < 0.100$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Kalaycı, 2010: 405; Akgül ve Çevik, 2003: 428-435).

Çalışmada her üç ölçek için ayrı ayrı güvenilirlik testleri yapılmıştır. İş Stresi ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,848, İşe Yabancılaşma ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,894 ve A ve B Tipi Kişilik Ölçeği güvenilirlik katsayısı 0,859 çıkmıştır. Her üç ölçeğinde güvenilirlik seviyesi çok güvenilir düzeyindedir. Bu nedenle anket formunda yer alan ölçekler analiz için uygundur.

4.7.2. Faktör Analizi

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde A ve B tipi kişilik özelliklerinin rolünü irdelemek için faktör analizi yapılmış ve sonuçları verilmiştir. Bu analizin ilk adımında “KMO testi” ve “Bartlett küresellik testi” yapılarak veri sayısının yeterli ve veri yapısının faktör analizi için uygun olup olmadığı tespit edilmiştir. Tablo 1’de “KMO testi” ve “Bartlett küresellik testi” sonuçları verilmiştir. Bartlett küresellik testi değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını gösterir. Eğer Bartlett testinin anlamlılık değeri p, 0.05 değerinden küçük ise veri setindeki değişkenlerin arasında faktör analizi yapmak için yeterli düzeyde bir ilişki vardır. Değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmek için KMO katsayısına bakılır. Burada istenen KMO katsayısının 0.80 değerinden büyük olmasıdır. KMO katsayısı 0.80 veya daha büyük ise değişkenlerin faktör analizine uygunluk seviyesi mükemmel seviyede dermedir.

İş Stresi, İşe Yabancılaşma ve A Tipi Kişilik ölçekleri ile ilgili ayrı ayrı faktör analizleri yapılmış sonuçlar tablolar halinde verilerek açıklamalar yapılmıştır.

4.7.2.1. İş Stresi Faktör Analizi

İş Stresi ile ilgili faktör analizi sonuçları Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: İş Stresi İle İlgili KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO örneklem yeterlilik testi		,850
Bartlett Küresellik Testi	<i>Ki kare</i>	1104,008
	<i>Sd</i>	15
	<i>P</i>	0,000

Tablo 1’de görüldüğü gibi iş stresi ile ilgili yapılan KMO örneklem yeterlilik testi 0,850 çıkmıştır. Bartlett küresellik testi Ki-kare değeri 1104,008 significant değeri 0,000

çıkmiştir. KMO katsayısının 0.80’den büyük olması ve Bartlett küresellik testi sonucunun 0.05’den düşük ve anlamlı olmasından dolayı “veri setinin faktör analizi için uygun” olduğu onaylanır.

Tablo 2. İş Stresi ile İlgili Faktör Analizi

<i>Soru</i>	<i>İfade</i>	<i>Faktör</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Güvenilirlik Katsayısı (p)</i>
S2	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	,848	58,136	,852
S3	İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	,829		
S4	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	,780		
S5	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	,771		
S1	İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	,693		
S6	Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	,630		
	Toplam Açıklanan Varyans		58,136	,852

Tablo 2’ye göre iş stresi ile ilgili faktör analizi sonucunda tüm ifadeler tek grupta toplanmıştır. İş stresi ölçeğinde bulunan ifadelerin sayısının az olması nedeni ile faktör grupları oluşmamıştır. Analiz sırasında anket formunda bulunan 7. İfade faktör yükünün küçük olması ve toplam açıklanan varyansın yükseltilmesi amacı ile faktör analizinden çıkartılmıştır. Açıklanan toplam varyans %58,136 olarak analiz sonucunda bulunmuştur. Yapılan faktör analizine göre tüm boyutların Cronbach’s Alpha katsayısı 0.852 şeklinde bulunmuştur.

4.7.2.2. İşe Yabancılaşma Faktör Analizi

İşe Yabancılaşma ile ilgili faktör analizi sonuçları Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3: İşe Yabancılaşma İle İlgili KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO örneklem yeterlilik testi		,911
Bartlett Küresellik Testi	<i>Ki kare</i>	1358,747
	<i>SD</i>	21
	<i>P</i>	0,000

İşe yabancılaşma ile ilgili yapılan KMO rneklem yeterlilik testi 0,911 çıkmıştır. Bartlett küresellik testi Ki Kare değeri 1358,747 significant değeri 0,000 çıkmıştır. KMO katsayısının 0.80 değerinden büyük çıkması ve Bartlett küresellik testi sonucunun 0.05’den düşük ve anlamlı olmasından dolayı ‘‘veri setinin faktör analizi için uygun’’ olduğu onaylanır.

Tablo 4. İşe Yabancılaşma ile İlgili Faktör Analizi

<i>Soru</i>	<i>İfade</i>	<i>Faktör</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Güvenilirlik Katsayısı (p)</i>
Y6	İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	,782	58,767	,882
Y4	Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.	,775		
Y5	İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.	,797		
Y7	Olağan alışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.	,779		
Y3	İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	,764		
Y8	İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	,751		
Y9	İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum.	,715		
	Toplam Açıklanan Varyans		58,767	,882

Tablo 4’e göre işe yabancılaşma ile ilgili faktör analizi sonucuna göre ifadeler tek grupta toplanmıştır. İşe yabancılaşma ölçeğinde bulunan ifadelerin sayısının az olması ve bazı ifadelerin faktör yüklerinin düşük olması ve analizden çıkarılması nedeni ile faktör grupları oluşmamıştır. Analiz sırasında anket formunda bulunan 1. 2. Ve 10. ifadeler faktör yükünün düşük olması ve toplam açıklanan varyansın yükseltilmesi amacı ile faktör analizinden çıkartılmıştır. Açıklanan toplam varyans % 58,767 olarak analiz sonucunda bulunmuştur. Yapılan faktör analizine göre tüm boyutların Cronbach’s Alpha katsayısı 0.882 şeklinde bulunmuştur. Ayrıca Tablo 4’de görüldüğü gibi analizde yer alan ifadelerin tamamının faktör yüklerinin 0,70 den büyük çıkması ifadelerin tek grupta doğru olarak toplandığını gösterdiği ifade edilebilir.

4.7.2.3. A Tipi Kişilik Faktör Analizi

Tablo 5’de görüldüğü gibi A Tipi Kişilik ile ilgili yapılan KMO örneklem yeterlilik testi 0,834 çıkmıştır. Bartlett küresellik testi Ki Kare değeri 2095,914 significant değeri 0,000 çıkmıştır. KMO katsayısının 0.80 değerinden büyük çıkması ve Bartlett küresellik testi sonucunun 0.05’den düşük ve anlamlı olmasından dolayı “veri setinin faktör analizi için uygun” olduğu onaylanır.

Tablo 5: A Tipi Kişilik İle İlgili KMO ve Bartlett Küresellik Testi Sonuçları

KMO örneklem yeterlilik testi		,834
Bartlett Küresellik Testi	<i>Ki kare</i>	2095,914
	<i>Sd</i>	171
	<i>P</i>	0,000

A Tipi Kişilik ölçeği ile ilgili faktör analizi sonucuna göre ifadeler dört grupta toplanmıştır. Analiz sırasında anket formunda bulunan K5. K8. K22. K23. K24. ve K25. ifadeler faktör yüklerinin 0,40’dan küçük olması veya faktör yükleri arasındaki farkın 0,10’dan az olması nedenleri ile faktör analizinden çıkartılmıştır. Açıklanan toplam varyans % 50,209 olarak analiz sonucunda bulunmuştur. Yapılan faktör analizine göre tüm boyutların Cronbach’s Alpha katsayısı 0.815 şeklinde bulunmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre ifadelerin faktör yükleri Tablo 6’da ve boyutların gruplandırması Tablo 7’de görülmektedir.

Tablo 6. A. Tipi Kişilik ile İlgili Faktör Analizi

<i>Soru</i>	<i>İfade</i>	<i>Faktör</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Güvenilirlik Katsayısı (p)</i>
K14.	Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapar mısınız?	,782	50,209	,815
K6.	Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenir misiniz?	,704		
K3.	Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanır mısınız?	,680		
K15.	Randevularınıza hep zamanında mı gidersiniz?	,677		
K11.	Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığınızda suçluluk duyar mısınız?	,664		
K18.	İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hisseder misiniz?	,663		
K2.	Hızlı yemek yer ve hızlı yürür müsünüz?	,650		
K16.	Konuşurken kendi görüşlerinizi vurgulamak için yumruklarınızı sıkma ya da masayı yumruklamak gibi bazı hareketler yapar mısınız?	,644		
K21.	Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girer misiniz?	,641		
K12.	İş yerinizdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülür müsünüz?	,640		
K19.	İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışır mısınız?	,619		
K20.	Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar eder misiniz? (okey, tavla, satranç vb.)	,597		
K1.	Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgular mısınız?	,594		
K4.	Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olur musunuz?	,573		
K13.	Kendinizi geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine daha çok çalışmanız gerektiğini düşünür müsünüz?	,549		
K7.	Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarınızla uğraşır mısınız?	,527		
K9.	Tatillerinizi işlerinizi yetiştirmek amacıyla kullanır mısınız?	,525		
K10.	Konuşmalar sırasında konuyu sizi ilgilendiren konulara doğru çeker misiniz?	,496		
K17.	Başarılarınızı hızlı çalışma yeteneğinize atfeder misiniz?	,459		
	Toplam Açıklanan Varyans		50,209	,815

4.7.3. A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutlarının İsimlendirilmesi

Literatür araştırmasında A tipi kişilik ölçeğinin incelenmesinde iki tür eğilimin kullanıldığı görülmektedir: (1) **faktör boyutlarının oluşturulması**, boyutlara göre diğer analizlerin yapılması ve bulguların raporlanması ve (2) **kişilik konumlandırması** (A tipi / B Tipi) yapılarak buna göre birtakım analizlerin yapılması ve bulguların raporlanmasıdır.

Birinci eğilim, Batıgün ve Şahin'in 2006'da Türkçeye uyarladığı 25 soru ve 4 boyuttan (“işe verilen önem”, “sosyal etkinliklerden uzaklaşma”, “hıza verilen önem” ve “zamanlamaya verilen önem”) oluşan ölçeğin faktör analizi ile boyutlarının oluşturulması ve bu faktör boyutları ile araştırılan diğer ölçekler arasında ilişkinin varlığının tespit edilmesi şeklinde oluşmuştur. (Batıgün ve Şahin, 2006; Ceyhan ve Çiçek, 2020; Ünlü, 2021; İncebacak, 2017) Bu ilişkinin tespit edilmesinde ise ağırlıklı olarak korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu çalışmada her iki eğilim üzerinde de durulmuştur. İlk olarak birinci eğilime göre boyutlandırma yapılmış olup isimlendirmede Batıgün ve Şahin'in 2006'da Türkçeye uyarladığı 25 soru ve 4 boyuttan (“işe verilen önem”, “sosyal etkinliklerden uzaklaşma”, “hıza verilen önem” ve “zamanlamaya verilen önem”) oluşan ölçekten yararlanılmıştır. Faktör analizi sonucunda faktörlerin isimlendirmeleri ve güvenirlik katsayıları Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7: Faktör İsimlendirme ve Faktör Güvenirlikleri

<i>Faktör</i>	<i>Faktör İsmi</i>	<i>Madde Sayısı</i>	<i>Açıklanan Varyans</i>	<i>Güvenirlik Katsayısı (p)</i>
1.Faktör	İşe Verilen Önem	7	16,962	,797
2.Faktör	Hıza Verilen Önem	4	11,860	,631
3.Faktör	Zamanlamaya Verilen Önem	4	11,668	,637
4.Faktör	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	4	9,719	,577

Daha sonra ikinci eğilime göre araştırmada kullanılan kişilik ölçeği içerisinde A tipi ve B tipi kişilik yapılarına göre katılımcıların bulundukları konum belirlenmeye çalışılmıştır. (Acarol, 2019; Sakallı, 2018; Özsoy, 2013, Gökpınar, 2014).

4.7.4. Kişilik Konumlandırması: A Tipi / B Tipi

Kişilik konumlandırması için, kişilik ölçeğinde yer alan ifadelerin toplam puanların bulunarak A ve B tipi kişilik şeklinde tanımlanan iki grup oluşturulmaktadır. Araştırmada kullanılan ifade sayısına ve derecelendirme sayısına göre oluşabilecek toplam puan orta noktası tespit edilmektedir. Bu orta nokta puan üstünde yer alanlar A tipi kişilik, altında yer alanlar ise B tipi kişilik olarak tanımlanmaktadır.

Bu araştırmada kullanılan kişilik ölçeği 25 ifadeden oluştuğu ve katılımcıların ankete verdikleri 5'li likert ölçeğindeki “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Az Katılıyorum”, “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindeki verdikleri cevapların puanlamasıyla, katılımcıların toplam puanları 25 ile 125 arasında değişebilmektedir. Bir katılımcının toplam puanı 75'in altında ise B tipi kişilik, 75 ve üzerinde ise A tipi kişilik olarak tanımlanmıştır. Daha sonrasında ise iki tip kişilik ile araştırmada kullanılan diğer ölçek ve değişkenler arasında ilişki incelenmeye çalışılmıştır. Bu ilişkinin tespit edilmesinde ise ağırlıklı olarak Independent Sample t Testi kullanılmıştır.

4.8. Araştırma Bulguları

A tipi ve B tipi kişilik özellikleri, kişiliği biçimlendiren yüzlerce özellikten biri olması sebebiyle karma-karışık çok boyutlu bir bireyi bütünüyle anlayan-tanımlayan bir özellik olduğu iddia edilemez. A tipi ve B tipi, yaşam içinde ortaya konan bir tutum ve davranış biçimi olup B tipi davranış biçiminin özelliklerini taşıyan bir birey, bazen A tipi davranış biçimi özelliklerini de gösterebilir. Dünyada hiçbir birey A tipi veya B tipi kişilik özelliklerinin tamamına aynı baskınlıkta ve aynı sıklıkta sahip olamaz (Akıncı, vd., 2015: 57). Bu araştırmada kullanılan Friedman ve Rosenman (1974) tarafından geliştirilen ve "A-Tipi Davranış Özellikleri" adı verilen listeden türetilen A tipi kişilik özellikleri ölçeği (Batıgün ve Şahin, 2006: 33) çift yönlü olarak çalışmaktadır. Bu tür ölçeklerde orta değer ve üzeri A tipi kişilik, orta değer altı ise B tipi kişilik olarak kabul edilmektedir. Fakat gerçekte hiçbir zaman bir kişi tam anlamıyla A tipi veya tam anlamıyla B tipi bir kişi olarak nitelendirilemez. Ancak bir kişinin A tipi kişilik ölçeğine verdiği cevaplara göre toplam puanı en yüksek değere (bu çalışmada 125 puan) ne kadar yakınsa o kadar çok A tipi kişilik özelliklerini taşıdığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla A tipi kişilik ölçeği adı

verilen bu ölçek ile bireyin ne kadar baskınlıkla A tipi kişilik özelliklerini taşıdığı tespit edilebilmektedir.

Bu çalışma kapsamında her iki eğilime (kişilik faktör boyutları, kişilik konumlandırması) göre bir takım analizler yapılmıştır. Bununla birlikte çalışmanın ana konusu olan A tipi kişilik özellikleri ve boyutlarıyla ilgili analizlere ağırlık verilerek diğer ölçekler ile aralarındaki ilişkileri incelemek için korelasyon analizleri, regrasyon analizleri ve aracılık yol analizleri gibi birçok analiz yapılmış ve bulgularan sonuçlar detaylı olarak raporlanmıştır.

4.8.1. Demografik Bulgular

Çalışmada anketin son bölümünde yer alan katılımcıların demografik bulguları Tablo 8’de verilmiş ve sonuçlar değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

		<i>Frekans</i>	<i>Yüzde</i>
		<i>f</i>	<i>%</i>
Cinsiyet	<i>Kadın</i>	96	21,7
	<i>Erkek</i>	347	78,3
Yaş	<i>18 – 25 Yaş Aralığı</i>	60	13,5
	<i>26 – 33 Yaş Aralığı</i>	113	25,5
	<i>34 – 41 Yaş Aralığı</i>	136	30,7
	<i>42 – 49 Yaş Aralığı</i>	88	19,9
	<i>50 ve Üzeri</i>	46	10,4
Eğitim	<i>İlköğretim</i>	122	27,5
	<i>Orta Öğretim</i>	211	47,6
	<i>Ön Lisans</i>	70	15,8
	<i>Lisans</i>	37	8,4
	<i>Lisans Üstü</i>	3	0,7
İşletmede Çalışma Süresi	<i>1 – 3 Yıl Aralığı</i>	187	42,2
	<i>4 – 9 Yıl Aralığı</i>	147	33,2
	<i>10 – 15 Yıl Aralığı</i>	64	14,4
	<i>16 – 21 Yıl Aralığı</i>	25	5,6
	<i>21 Yıl ve Üzeri</i>	20	4,5
Sektörde Çalışma Süresi	<i>1 – 3 Yıl Aralığı</i>	149	33,6
	<i>4 – 9 Yıl Aralığı</i>	147	33,2
	<i>10 – 15 Yıl Aralığı</i>	87	19,6
	<i>16 – 21 Yıl Aralığı</i>	30	6,8
	<i>21 Yıl ve Üzeri</i>	30	6,8
Kadro Durumu	<i>Sezonluk</i>	9	2,0
	<i>Daimi</i>	434	98,0
Çalıştığı Pozisyon	<i>İş Gören</i>	411	92,8
	<i>Şef</i>	14	3,2
	<i>İdari Yönetim Per.</i>	16	3,6
	<i>Müdür</i>	2	0,5
Çalıştığı Bölüm	<i>Ön Büro</i>	1	0,2
	<i>Muhasebe</i>	3	0,7
	<i>Tasarım</i>	4	0,9
	<i>Satış Pazarlama İKY</i>	3	0,7
	<i>Üretim</i>	339	76,5
	<i>Diğer</i>	93	21,0

Tablo 8’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların cinsiyet bakımından dağılımının erkek ağırlıklı olduğu görülmektedir. Katılımcıların 96’sı (%23,7) kadınlardan, 347’si (%78,3) erkeklerden oluşmaktadır. Erkeklerin oranının yüksek çıkmasının en önemli nedeni çoğunluğun işçilerden oluşmasıdır. Çalışmanın yapıldığı alan dikkate alındığında bu oranın yüksek çıkması normal karşılanmalıdır. Katılımcıların 60’ı (%13,5) 18 – 25 yaş aralığında, 113’ü (%25,5) 26 – 33 yaş aralığında, 136’sı (%30,7) 34 – 41 yaş aralığında, 88’i (%19,9) 42 – 49 yaş aralığında ve 46’sı (%10,4) da 50 yaş ve üzerinde yer almaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun genç ve orta yaş grubunda yer aldığı görülmektedir. Ayrıca yaş dağılımının dengeli bir dağılım gösterdiği söylenebilir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu ilköğretim ve orta öğretim mezunlarından oluştuğu Tablo 8’de görülmektedir. İlköğretim mezunlarının oranı %27,5, orta öğretim mezunlarının oranı %47,6, ön lisans mezunlarının oranı %15,8’dür. Katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin düşük olması mavi yakalıların sayısının çok, beyaz yakalı katılımcıların sayısının az olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Ayrıca katılımcıların %8,4 lisans mezunu, %0,7’si lisansüstü mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların işletmede çalışma süresine bakıldığında, tabloda görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 1 – 3 yıl aralığı çalışanlar ile 4 – 9 yıl aralığı çalışanlardan oluşmaktadır. 1 – 3 yıl aralığı çalışanların oranı %42,2, 4 – 9 yıl aralığı çalışanların oranı %33,2’dir. Daha sonra %14,4 ile 10 – 15 yıl aralığı çalışanlar, %5,6 ile 16 – 21 yıl aralığı çalışanlar, %4,5 ile 21 yıl ve üzeri çalışanlar gelmektedir. Katılımcıların sektörde çalışma süresine bakıldığında, işletmede çalışma sürelerine benzer oranlar görülmektedir. Tabloda görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu 1 – 3 yıl aralığı çalışanlar ile 4 – 9 yıl aralığı çalışanlardan oluşmaktadır. 1 – 3 yıl aralığı çalışanların oranı %33,6, 4 – 9 yıl aralığı çalışanların oranı %33,2’dir. Daha sonra %19,6 ile 10 – 15 yıl aralığı çalışanlar, %6,8 ile 16 – 21 yıl aralığı çalışanlar ve 21 yıl ve üzeri çalışanlar gelmektedir.

Katılımcıların kadro durumlarına bakıldığında neredeyse katılımcıların tamamına yakın kısmının daimî kadroda çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlarına bakıldığında en büyük grubun iş görenlerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların 411’i (%92,8) iş gören iken beyaz yakalı olarak nitelendirilebilecek

pozisyonların toplamı yaklaşık %7,2'dir. Katılımcıların çalıştıkları bölümlere bakıldığında en büyük grup 339 (%76,5) kişi ile üretim bölümünde çalışmaktadır. Üretimden sonra gelen en büyük grup ise 93 (%21) kişi diğer seçeneğini işaretleyenler olmuştur. Diğer seçeneğinin yüksek çıkması, çalışanların kendilerini tanımlamada zorlandıklarını göstermektedir.

4.8.2. İş Stresi, İşe Yabancılaşma ve A Tipi Kişilik Ölçek Ortalamaları

Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevapların ortalamaları genel eğilimi göstermesi açısından önemli bir bilgi vermektedir.

Araştırmada yer alan katılımcıların iş stresi ölçeğinin öğelerine verdikleri yanıtlara göre hesaplanan ortalama ve standart sapma (SS) değerleri Tablo 9'da gösterilmiştir. Katılımcıların hangi düzeyde dağıldıkları ise t test değeri ile tespit edilmiştir.

Tablo 9. İş Stresi Ölçeği Öğelerine Ait Ortalama Ve Standart Sapma (SS) Değerleri

<i>İş Stresi ile İlgili İfadeler</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>
S1. İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	2,9684	1,39128
S2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	2,6930	1,26406
S3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	2,8239	1,29240
S4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	2,9142	1,29456
S5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	2,8014	1,31517
S6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	2,4628	1,27288
S7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	3,0090	1,31297

“S1. İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır” ögesinin $2,97 \pm 1,40$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“S2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum” ögesinin $2,69 \pm 1,26$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“S3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum” ögesinin $2,82 \pm 1,29$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“S4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur” ögesinin $2,91 \pm 1,29$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“S5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor” ögesinin $2,80 \pm 1,32$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“S6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum” ögesinin $2,46 \pm 1,27$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“S7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum” ögesinin $3,00 \pm 1,31$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

Tablo 10’da araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri cevaplara göre İşe yabancılaşma ölçeği ile alakalı ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ankete katılanların hangi düzeyde dağıldıkları ise t test değeri ile tespit edilmiştir.

“Y1. Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar” ögesinin $2,74 \pm 1,35$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“Y2. Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum” ögesinin $2,48 \pm 1,29$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“Y3. İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır” ögesinin $2,62 \pm 1,32$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“Y4. Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin” ögesinin $2,69 \pm 1,38$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

Tablo 10. İşe Yabancılaşma Ölçeği Öğelerine Ait Ortalama Ve Standart Sapma (SS) Değerleri

<i>İşe Yabancılaşma ile İlgili İfadeler</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>
Y1. Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.	2,7359	1,35046
Y2. Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum.	2,4831	1,28745
Y3. İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.”	2,6163	1,32396
Y4. Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.	2,6930	1,37877
Y5. İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.”	2,6795	1,29957
Y6. İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	2,8758	1,35888
Y7. Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.	2,6795	1,29957
Y8. İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	2,4898	1,33412
Y9. İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum.	2,5350	1,40797
Y10. İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanamıyorum.	2,9345	1,34459

“**Y5.** İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum” ögesinin $2,68 \pm 1,30$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**Y6.** İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir” ögesinin $2,86 \pm 1,36$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve karasızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**Y7.** Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır” ögesinin $2,68 \pm 1,30$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“Y8. İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek” ögesinin $2,49 \pm 1,33$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“Y9. İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum” ögesinin $2,54 \pm 1,41$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“Y10. İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanamıyorum” ögesinin $2,93 \pm 1,34$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

Tablo 11’de araştırmaya katılan katılımcıların verdikleri cevaplara göre A Tipi Kişilik ölçeği ile alakalı ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Ankete katılanların hangi düzeyde dağıldıkları ise t test değeri ile tespit edilmiştir.

“K1. Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgular mısınız?” ögesinin $3,33 \pm 1,29$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“K2. Hızlı yemek yer ve hızlı yürür müsünüz?” ögesinin $3,57 \pm 1,23$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“K3. Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanır mısınız?” ögesinin $3,09 \pm 1,35$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“K4. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olur musunuz?” ögesinin $3,78 \pm 1,31$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“K5. İnsanlar konuşurken ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemesi için aceleci davranır mısınız?” ögesinin $3,19 \pm 1,34$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“K6. Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenir misiniz?” ögesinin $2,98 \pm 1,28$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

Tablo 11. A Tipi Kişilik Ölçeği Öğelerine Ait Ortalama Ve Standart Sapma (SS) Değerleri

A Tipi Kişilik ile İlgili İfadeler	Ort.	SS
K1. Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgular mısınız?	3,3318	1,28709
K2. Hızlı yemek yer ve hızlı yürür müsünüz?	3,5734	1,22969
K3. Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanır mısınız?	3,0858	1,35267
K4. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olur musunuz?	3,7765	1,31204
K5. İnsanlar konuşurken ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemesi için aceleci davranır mısınız?	3,1919	1,34424
K6. Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenir misiniz?	2,9774	1,27965
K7. Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarınızla uğraşır mısınız?	2,9368	1,21662
K8. Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışır mısınız? (Telefonla konuşurken hesap yapmak, dış fırçalarken gazete okumak vb.)	2,9684	1,36335
K9. Tatillerinizi işlerinizi yetiştirmek amacıyla kullanır mısınız?	2,9977	1,40699
K10. Konuşmalar sırasında konuyu sizi ilgilendiren konulara doğru çeker misiniz?	2,8194	1,24358
K11. Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığınızda suçluluk duyar mısınız?	2,7246	1,31163
K12. İş yerinizdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülür müsünüz?	3,1287	1,37829
K13. Kendinizi geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine daha çok çalışmanız gerektiğini düşünür müsünüz?	2,8533	1,27406
K14. Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapar mısınız?	3,3837	1,29807
K15. Randevularınıza hep zamanında mı gidersiniz?	3,6907	1,29970
K16. Konuşurken kendi görüşlerinizi vurgulamak için yumruklarınızı sıkmak ya da masayı yumruklamak gibi bazı hareketler yapar mısınız?	2,4628	1,34378
K17. Başarılarınızı hızlı çalışma yeteneğinize atfeder misiniz?	3,2325	1,27901
K18. İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hisseder misiniz?	3,5214	1,23170
K19. İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışır mısınız?	3,6321	1,29481

K20. Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar eder misiniz? (okey, tavla, satranç vb.)	2,9684	1,38639
K21. Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girer misiniz?	2,4334	1,30157
K22. Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olur musunuz?	3,1422	1,34370
K23. Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelir misiniz?	3,1084	1,32228
K24. Telaş içinde olur musunuz? (Kendinizi sürekli olarak bir şeyleri bitirmek zorundaymış gibi hissetmek)	3,1332	1,30708
K25. Şimdiki işleyiş düzeyinizden memnun değil misiniz?	2,9323	1,36369

“**K7.** Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarınızla uğraşır mısınız?” ögesinin $2,94 \pm 1,22$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve karasızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K8.** Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışır mısınız? (Telefonla konuşurken hesap yapmak, dış fırçalarken gazete okumak vb.)” ögesinin $2,97 \pm 1,36$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve karasızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K9.** Tatillerinizi işlerinizi yetiştirmek amacıyla kullanır mısınız?” ögesinin $2,99 \pm 1,41$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve karasızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K10.** Konuşmalar sırasında konuyu sizi ilgilendiren konulara doğru çeker misiniz?” ögesinin $2,82 \pm 1,24$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K11.** Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığınızda suçluluk duyar mısınız?” ögesinin $2,72 \pm 1,31$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K12.** İş yerinizdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülür müsünüz?” ögesinin $3,13 \pm 1,38$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve karasızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K13.** Kendinizi geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine daha çok çalışmanız gerektiğini düşünür müsünüz?” ögesinin $2,85 \pm 1,27$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K14.** Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapar mısınız?” ögesinin $3,38 \pm 1,30$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K15.** Randevularınıza hep zamanında mı gidersiniz?” ögesinin $3,69 \pm 1,30$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K16.** Konuşurken kendi görüşlerinizi vurgulamak için yumruklarınızı sıkmak ya da masayı yumruklamak gibi bazı hareketler yapar mısınız?” ögesinin $2,46 \pm 1,34$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K17.** Başarılarınızı hızlı çalışma yeteneğinize atfeder misiniz?” ögesinin $3,23 \pm 1,28$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K18.** İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hisseder misiniz?” ögesinin $3,52 \pm 1,23$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K19.** İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışır mısınız?” ögesinin $3,64 \pm 1,29$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K20.** Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar eder misiniz? (okey, tavla, satranç vb.)” ögesinin $2,97 \pm 1,37$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K21.** Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girer misiniz?” ögesinin $2,43 \pm 1,30$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılmıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K22.** Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olur musunuz?” ögesinin $3,14 \pm 1,34$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K23.** Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelir misiniz?” ögesinin $3,11 \pm 1,32$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve kararsızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K24.** Telaş içinde olur musunuz? (Kendinizi sürekli olarak bir şeyleri bitirmek zorundaymış gibi hissetmek)” ögesinin $3,13 \pm 1,31$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve katılıyorrum seviyesinde olduğu görülmüştür.

“**K25.** Şimdiki işleyiş düzeyinizden memnun değil misiniz?” ögesinin $2,93 \pm 1,36$ ortalama değeriyle dağılım gösterdiği ve karasızım seviyesinde olduğu görülmüştür.

4.8.3. A Tipi Kişilik Faktör Boyutları İle İş Stresi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

A Tipi Kişilik faktör boyutları ile iş stresi ve işe yabancılaşma ölçekleri arasındaki ilişkinin varlığını ve bu ilişkinin yönünü tespit edebilmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi değişkenlerin birbiriyle ve bağımlı değişken ile ilişkili olup olmadığını ve ilişki olması durumunda ilişkinin yönünü ve kuvvetini tespit etmek amacıyla uygulanmaktadır. Korelasyon katsayısı (pearson correlation coefficient) olan r -1 ile +1 değerleri arasında değişebilmektedir. Korelasyon katsayıları değerlendirilirken; $r=0.01-0.29$ değerleri arasındaysa zayıf, $r=0.30-0.70$ değerleri arasındaysa orta ve $r=0.71$ - +1 değerleri arasındaysa kuvvetli, korelasyon katsayısına işaret ettiği vurgulanır. Bu katsayı bire ne kadar yanıkça o kadar kuvvetli, sıfıra ne kadar yakınsa o kadar zayıf bir ilişki söz konusudur. Sıfırdan büyükse pozitif yönlü bir ilişki, sıfırdan küçükse negatif yönlü bir ilişki vardır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 262).

Tablo 12’de A Tipi kişilik boyutları ile iş stresi ve işe yabancılaşma ölçek ortalamaları arasındaki ilişki gösterilmiştir. Ayrıca kişilik ortalama değerinde iş stresi ve işe yabancılaşma ölçekleri arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

Tablo 12 incelendiğinde A tipi kişilik boyutları ile iş stresi ve işe yabancılaşma ortalamaları arasında pozitif yönde ve yüksek oranda ($p>0,01$; % 1 hata payında) bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Aynı zamanda iş stresi ile işe yabancılaşma arasında da yüksek ve pozitif bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Beklendiği gibi kişilik boyutlarının kendi aralarında ve kişilik ortalaması arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 12. A Tipi Kişilik Boyutları İle İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Ölçekleri Arasındaki Korelasyon

<i>n=443</i>		<i>İşe Verilen Önem</i>	<i>Hıza Verilen Önem</i>	<i>Zaman. Verilen Önem</i>	<i>Sos. Etk. Uzak.</i>	<i>İş Stresi Ort</i>	<i>İşe Yaban. Ort.</i>
<i>İşe Verilen Önem</i>	Korelasyon Katsayısı	1					
	Anlamlılık Oranı						
<i>Hıza Verilen Önem</i>	Korelasyon Katsayısı	,124**	1				
	Anlamlılık Oranı	,009					
<i>Zamanlamaya Verilen Önem</i>	Korelasyon Katsayısı	,487**	,182**	1			
	Anlamlılık Oranı	,000	,000				
<i>Sosyal Etkinlik Uzaklaşma</i>	Korelasyon Katsayısı	,341**	,438**	,368**	1		
	Anlamlılık Oranı	,000	,000	,000			
<i>İş Stresi Ortalaması</i>	Korelasyon Katsayısı	,223**	,364**	,230**	,430**	1	
	Anlamlılık Oranı	,000	,000	,000	,000		
<i>İşe Yabancı Ortalaması</i>	Korelasyon Katsayısı	,095*	,377**	,191**	,453**	,646**	1
	Anlamlılık Oranı	,046	,000	,000	,000	,000	
<i>A Tipi Kişilik Ortalaması</i>	Korelasyon Katsayısı	,790**	,525**	,695**	,698**	,445**	,362**
	Anlamlılık Oranı	,000	,000	,000	,000	,000	,000

** p < 0.01; * p < 0.05

Değişkenler arasında en yüksek ilişki iş stresi ile işe yabancılaşma arasında $r=0,646$ korelasyon katsayısı ile gerçekleşmiştir. Kişilik boyutları içinde sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında yüksek bir ilişki

olduğu görülmektedir. Daha sonra ise hıza verilen önem boyutunun ilişkinin geldiği görülmektedir. En düşük ilişki ise 0,095 korelasyon katsayısıyla (Sig.0,046) “işe verilen önem boyutu” ile “işe yabancılaşma” arasında görülmektedir. Bu analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik boyutları ile iş stresi ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aynı şekilde A tipi kişilik boyutları ile işe yabancılaşma ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4.8.4. A Tipi Kişilik Konumlandırması İle İş Stresi Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi

A tipi kişilik konumlandırması ile iş stresi ve işe yabancılaşma ölçekleri arasında ilişkinin varlığı araştırılmıştır. Tablo 13 incelendiğinde A tipi kişilik konumlandırması ile iş stresi ve işe yabancılaşma ortalamaları arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Beklendiği gibi kişilik konumlandırması ile kişilik ortalaması arasında anlamlı, yüksek ve pozitif bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 13. A Tipi Kişilik Konumlandırması İle İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Ölçekleri Arasındaki Korelasyon

<i>n=443</i>		<i>Kişilik Konum.</i>	<i>İş Stresi</i>	<i>İşe Yabancı.</i>	<i>Kişilik Ort.</i>
<i>Kişilik Konumlandırma</i>	Korelasyon Katsayısı	1			
	Anlamlılık Oranı				
<i>İş Stresi</i>	Korelasyon Katsayısı	,330**	1		
	Anlamlılık Oranı	,000			
<i>İşe Yabancılaşma</i>	Korelasyon Katsayısı	,270**	,646**	1	
	Anlamlılık Oranı	,000	,000		
<i>Kişilik Ort.</i>	Korelasyon Katsayısı	,792**	,445**	,362**	1
	Anlamlılık Oranı	,000	,000	,000	

** p < 0.01; * p < 0.05

Bu analiz sonuçlarına göre A Tipi kişilik konumlandırması ile iş stresi ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aynı şekilde “A Tipi kişilik konumlandırması ile işe yabancılaşma ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Her iki ölçek ile ilişkinin pozitif olması değerlendirildiğinde A tipi kişilik konumlandırması, yani A tipi kişilik toplam değerleri yükseldikçe iş stresi ile işe yabancılaşma düzeylerinin arttığı görülmektedir.

Kişilik konumlandırması ile iş stresi arasında $r=0,330$ (Sig.0,000) korelasyon katsayısı çıkmıştır. Kişilik konumlandırması ile işe yabancılaşma arasında ise $r=0,270$ (Sig.0,000) korelasyon katsayısı çıkmıştır.

4.8.5. Kişilik Konumlandırmasına Göre Analizler

Kişilik konumlandırması ölçekte yer alan ifadelerin değer toplamalarının bulunması ile elde edilmektedir. Buna göre kişilik ölçeği 25 ifadeden oluştuğu için katılımcıların toplam puanları 25 ile 125 arasında değişebilmektedir. Katılımcıların toplam puanları 75 ve altında olanlar B tipi kişilik, 75 ve üzerinde olanlar ise A tipi kişilik olarak tanımlanmıştır. Ankete katılan tüm katılımcılar bu şekilde, A Tipi ve B Tipi kişilik olarak tanımlanmış ve Tablo 14’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Katılımcıların Kişilik Konumlandırmasına Göre Dağılımı

	<i>Frekans</i> <i>f</i>	<i>Yüzde</i> <i>%</i>
B Tipi Kişilik	203	45,8
A Tipi Kişilik	240	54,2
Toplam	443	100,0

Tablo 14’e göre katılımcıların 203’ü (%45,8) B tipi kişiliğe sahip iken, 240’ı (%54,2) A tipi kişiliğe sahiptir. Her iki kişiliğe sahip olanların oranı birbirine yakın olarak çıkmıştır. Yöneticiler, siyasetçiler gibi bazı meslek gruplarında A tipi kişilik çok yüksek seviye çıkabilmekte iken, katılımcıların büyük çoğunluğunun işçilerden olması nedeni ile A tipi kişiliğin biraz fazla çıkması normal olarak karşılanabilecektir.

4.8.5.1. Kişilik Konumlandırmasına Göre T Test Analizi

Bu bölümde katılımcıların iş stresi ve işe yabancılaşma ile ilgili tutumlarının A ve B tipi kişiliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla uygulanan T Testi bulguları tablolar halinde verilerek gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Tablo 15’de görüldüğü gibi iş stresi ölçeği ile bu ölçekde yer alan 6 ifadenin kişilik tipleri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız t Testi sonuçlarına göre tüm ifade ve iş stresi ölçeğinde farklılık ortaya çıkmıştır. Ayrıca en yüksek t test değeri iş stresi ortalamasında çıkmıştır. İş Stresi ortalamasının A tipi kişilik konumlandırmasına farklılığın testinde t test değeri -7,462, significant değeri ise 0,000 çıkmıştır. Bu duruma göre A tipi ve B tipi kişilik değişkenine göre iş stresi ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 15. İş Stresi İle İlgili İfadelerinin A Tipi Kişilik Değişkenine Göre T Test Sonuçları

	<i>Kişilik</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
S1. İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır.	B Tipi	203	2,5271	1,28318	-6,413	,000
	A Tipi	240	3,3417	1,37214		
S2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	B Tipi	203	2,3054	1,05085	-6,303	,000
	A Tipi	240	3,0208	1,33648		
S3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	B Tipi	203	2,4483	1,13497	-5,912	,000
	A Tipi	240	3,1417	1,33380		
S4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	B Tipi	203	2,5468	1,15678	-5,750	,000
	A Tipi	240	3,2250	1,32540		
S5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	B Tipi	203	2,4581	1,20723	-5,242	,000
	A Tipi	240	3,0917	1,33505		
S6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	B Tipi	203	2,2463	1,13383	-3,379	,001
	A Tipi	240	2,6458	1,35513		
İş Stresi Ölçeği (Ort)	B Tipi	203	2,4220	,84159	-7,462	,000
	A Tipi	240	3,0778	1,00797		

Bu teste göre iş stresi ölçeğinde yer alan tüm ifadelerde A tipi kişiliğe sahip olanların ortalamaları B tipi kişiliğe sahip olanlara göre oldukça yüksektir. Tüm test değerlerinin negatif çıkmasının yanında test değerlerinin oldukça yüksek çıkması ve

tamamının % 99 güven seviyesinde farklılığı göstermesi A tipi kişilik ile B tipi kişilik arasında tutum ve düşünce açısından ciddi bir farklılığı göstermektedir.

Tablo 16’da görüldüğü gibi, işe yabancılaşma ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeğinde yer alan 7 ifadenin kişilik tipleri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız t testi sonuçlarına tüm ifade ve işe yabancılaşma ölçeğinde farklılık olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca en yüksek t test değeri, işe yabancılaşma ölçeği ortalamasının A tipi kişilik konumlandırmasında çıkmıştır. İşe yabancılaşma ölçeği ortalamasının, A ve B tipi kişilikler arasındaki farklılığın testinde t test değeri -5,5996 significant değeri ise 0,000 çıkmıştır. Bu duruma göre A tipi ve B tipi kişilik değişkenine göre işe yabancılaşma ortalamaları arasında fark vardır.

Tablo 16. İşe Yabancılaşma İle İlgili İfadelerinin A Tipi Kişilik Değişkenine Göre T Test Sonuçları

	<i>Kişilik</i>	<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y3. İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	B Tipi	203	2,3202	1,17774	-4,479	,000
	A Tipi	240	2,8667	1,38994		
Y4. Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.	B Tipi	203	2,3842	1,28207	-4,425	,000
	A Tipi	240	2,9542	1,40605		
Y5. İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.	B Tipi	203	2,4039	1,17076	-4,232	,000
	A Tipi	240	2,9125	1,35863		
Y6. İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	B Tipi	203	2,5222	1,26383	-5,184	,000
	A Tipi	240	3,1750	1,36705		
Y7. Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.	B Tipi	203	2,3251	1,19102	-5,446	,000
	A Tipi	240	2,9792	1,31438		
Y8. İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	B Tipi	203	2,1970	1,13477	-4,418	,000
	A Tipi	240	2,7375	1,43836		
Y9. İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum	B Tipi	203	2,3005	1,30245	-3,291	,001
	A Tipi	240	2,7333	1,46498		
İşe Yabancılaşma Ölçeği (Ort)	B Tipi	203	2,3505	,88294	-5,996	,000
	A Tipi	240	2,9083	1,07515		

Bu çalışmanın amacı olan iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde A ve B tipi kişiliklerin etkisi bu testlerde kendisini göstermektedir. Beklendiği gibi A tipi kişiliğe sahip olanların B tipi kişiliğe sahip olanlara göre işe yabancılaşma boyutunda farklılaşmaktadır. Bu teste göre işe yabancılaşma ölçeğinde yer alan tüm ifadelerde A tipi kişiliğe sahip olanların ortalamaları B tipi kişiliğe sahip olanlara göre oldukça yüksektir.

Bu çalışmada dikkat çeken bir durum ise işe yabancılaşma algısının düşük çıkmasıdır. Özellikle B tipi kişilik yapısında işe yabancılaşma ortalamasının düşük çıkması dikkate değer bir durumdur. Fakat A tipi kişilik yapısına sahip katılımcılarda beklendiği gibi işe yabancılaşma algısı B tipi kişilik yapısına göre yüksektir.

4.8.6. Demografik Değişkenlere Göre T Test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Demografik değişkenler ile ilgili bağımsız t testi ve Anova testi analizleri yapılmıştır.

Tablo 17. İş Stresi İle İlgili İfadelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Test Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
S1. İşim sağlımı doğrudan etkilemeye yatkındır.	Kadın	96	2,6458	1,42887	-2,583	,010
	Erkek	347	3,0576	1,36941		
S2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	Kadın	96	2,5625	1,29625	-1,143	,254
	Erkek	347	2,7291	1,25451		
S3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	Kadın	96	2,6771	1,29367	-1,259	,209
	Erkek	347	2,8646	1,29096		
S4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	Kadın	96	2,6875	1,34800	-1,945	,052
	Erkek	347	2,9769	1,27426		
S5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	Kadın	96	2,7083	1,42841	-,783	,434
	Erkek	347	2,8271	1,28309		
S6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	Kadın	96	2,3854	1,30883	-,672	,502
	Erkek	347	2,4841	1,26384		
İş Stresi Ortalaması	Kadın	96	2,6111	1,04369	-1,863	,063
	Erkek	347	2,8232	,97115		

İş stresi ölçeği ile iş stresi ölçeğinde yer alan 6 ifadenin cinsiyet değişkeni açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız t testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 17’de verilmiştir. Buna göre iş stresi ölçeğinde sadece “İşim sağlığını doğrudan etkilemeye yatkındır” ifadesinde farklılık ortaya çıkmıştır. Diğer tüm ifade ve iş stresi ortalama değeri için cinsiyetler arasında görüş farklılığı çıkmamıştır. İş Stresi ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılığın testinde t test değeri -1,863, significant değeri ise 0,063 çıkmıştır.

Tablo 18. İşe Yabancılaşma İle İlgili İfadelerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Test Sonuçları

		<i>N</i>	<i>Ort.</i>	<i>SS</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Y3. İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	Kadın	96	2,4167	1,38918	-1,672	,095
	Erkek	347	2,6715	1,30201		
Y4. Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.	Kadın	96	2,2813	1,38946	-3,344	,001
	Erkek	347	2,8069	1,35585		
Y5. İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.	Kadın	96	2,3438	1,30447	-2,883	,004
	Erkek	347	2,7723	1,28465		
Y6. İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	Kadın	96	2,6875	1,40909	-1,537	,125
	Erkek	347	2,9280	1,34207		
Y7. Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.	Kadın	96	2,5521	1,30481	-1,085	,278
	Erkek	347	2,7147	1,29779		
Y8. İşi elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	Kadın	96	2,1875	1,25918	-2,619	,010
	Erkek	347	2,5735	1,34388		
Y9. İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum	Kadın	96	2,3958	1,46883	-1,094	,274
	Erkek	347	2,5735	1,39038		
İşe Yabancılaşma Ort	Kadın	96	2,4092	1,09929	-2,637	,009
	Erkek	347	2,7200	,99987		

Bu duruma göre “Cinsiyet Değişkenine Göre İş Stresi Ortalamaları Arasında Fark Yoktur”.

Bu analiz içinde dikkat çeken en önemli taraf erkeklerin ortalamasının kadınlara göre daha yüksek olmasıdır. Bu durum erkeklerin kadınlara göre daha fazla iş stresi yaşadığını gösterebilir. Ayrıca farklılığın olduğu “İşim sağlığı doğrudan etkilemeye yatkındır” ifadesi erkeklerin kadınlara göre daha zor şartlar altında çalıştığı düşüncesini ortaya çıkarabilir.

İşe yabancılaşma ölçeği ile işe yabancılaşma ölçeğinde yer alan 7 ifadenin cinsiyet değişkeni açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için bağımsız t Testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 18’de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre işe yabancılaşma ölçeğinde 4 ifadede farklılaşma yok iken 3 ifadede ise farklılaşma görülmektedir. En yüksek farklılığın olduğu ifade “Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin” ifadesinde t test değeri -3,344, significant değeri ise 0,001 çıkmıştır. Daha sonra Y5. Ve Y8. İfadelerde farklılık çıkmaktadır.

Genel olarak değerlendirildiğinde işe yabancılaşma konusunda cinsiyete göre dengeli bir dağılımın var olduğu söylenebilir. Fakat işe yabancılaşma ortalama değeri için cinsiyetler arasında görüş farklılığı çıkması genel eğilimi göstermesi açısından önemlidir. İşe yabancılaşma ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılığın testinde t test değeri -2,637, significant değeri ise 0,009 çıkmıştır.

Bu duruma göre “Cinsiyet Değişkenine Göre İşe Yabancılaşma Ortalamaları Arasında Fark Vardır”.

Bu sonuçlara göre erkeklerin ortalamasının kadınlara göre daha yüksektir. Bu durum iş stresinde olduğu gibi erkeklerin kadınlara göre daha fazla işe yabancılaşma yaşadığını gösterebilir. Fakat önemli bir nokta da her iki cinsiyet ortalamasının 3 orta değerinin altında olmasıdır. Yani genel olarak işe yabancılaşmanın sınırlı olduğu söylenebilir.

4.8.6.1. Demografik Değişkenler İle İlgili ANOVA Testi

Eğitim durumu değişkenine göre iş stresi, işe yabancılaşma, A tipi kişilik özellikleri boyutlarının ortalamaları ve kişilik konumlandırması arasında fark olup olmadığı ile ilgili ANOVA testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 19’da sunulmuştur.

İş stresi, işe yabancılaşma, A tipi kişilik özellikleri boyutları ve kişilik konumlandırması ile ilgili ortalamaların eğitim değişkenine göre farklılık (ANOVA) analizi sonuçları incelenmiş ve Tablo 19’da gösterilmiştir. Eğitim değişkenine göre farklılık analizleri sonuçlarına göre belirgin bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Tablo 19 sonuçlarına göre sadece A tipi kişilik boyutlarından “hıza verilen önem” boyutunda eğitim değişkenine göre bir farklılık bulunmaktadır. Diğer tüm ortalama ve boyutlarda bir farklılık bulunmamaktadır.

Bu sonuçlara göre hem A tipi kişilik özelliklerine göre ve hem de iş stresi ve işe yabancılaşma açısından farklı eğitim düzeylerine göre bir görüş farklılığı bulunmamaktadır. Eğitim düzeyleri ortalamaları incelendiğinde de birbirlerine çok yakın ortalama değerlerine sahip oldukları görülmektedir. Bu duruma göre eğitim düzeyinin iş stresi ve işe yabancılaşma üzerinde bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Tablo 19. İş Stresi, İşe Yabancılaşma, A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutları ve Konumlandırması İle İlgili Ortalamaların Eğitim Değişkenine Göre Farklılık (ANOVA)

Analizi

		N	$\bar{x}$	ss.	F	p
İş Stresi Ortalaması	İlköğretim	122	2,7923	,98410	,874	,480
	Orta Öğretim	211	2,8041	1,02949		
	Önlisans	70	2,6524	,96632		
	Lisans	37	2,8739	,84291		
	Lisansüstü	3	2,0000	,00000		
İşe Yabancılaşma Ortalaması	İlköğretim	122	2,7319	1,05676	,973	,422
	Orta Öğretim	211	2,6229	1,03367		
	Önlisans	70	2,5735	1,01555		
	Lisans	37	2,7799	,95926		
	Lisansüstü	3	1,8095	,16496		
İşe Verilen Önem	İlköğretim	122	3,3290	,95486	,568	,686
	Orta Öğretim	211	3,3622	,87977		
	Önlisans	70	3,3735	,85621		
	Lisans	37	3,4903	,70914		
	Lisansüstü	3	3,9524	,35952		
Hıza Verilen Önem	İlköğretim	122	2,7930	,97154	2,752	,028
	Orta Öğretim	211	2,6232	,84634		
	Önlisans	70	2,4393	,93098		
	Lisans	37	2,3446	,84029		
	Lisansüstü	3	2,7500	,25000		
Zamanlamaya Verilen Önem	İlköğretim	122	3,3135	,96400	1,515	,197
	Orta Öğretim	211	3,4609	,88537		
	Önlisans	70	3,5214	,85946		
	Lisans	37	3,5405	,78730		
	Lisansüstü	3	4,2500	,25000		
Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	İlköğretim	122	2,9324	,90911	1,227	,299
	Orta Öğretim	211	2,9171	,82136		
	Önlisans	70	2,9143	,85326		
	Lisans	37	2,8851	,83040		
	Lisansüstü	3	4,0000	,50000		
Kişilik Konumlandırması	İlköğretim	122	1,5328	,50098	,984	,416
	Orta Öğretim	211	1,5640	,49707		
	Önlisans	70	1,5000	,50361		
	Lisans	37	1,4865	,50671		
	Lisansüstü	3	2,0000	,00000		

Kişilik Ortalaması	İlköğretim	122	3,1308	,69141		
	Orta Öğretim	211	3,1122	,59696		
	Önlisans	70	3,0926	,62246	,867	,483
	Lisans	37	3,1308	,59685		
	Lisansüstü	3	3,7733	,08327		

*p<0,05

4.8.7. A Tipi Kişilik ile İş Stresi ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkilere Yönelik Regresyon Analizi

Araştırmada A tipi kişilik özellikleri boyutları ile A tipi kişilik konumlandırmasının iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 20. A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutlarının İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 1</i>	<i>İş Stresi</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	,701	,213	-	3,295	,001
<i>İşe Verilen Önem</i>	,082	,055	,073	1,488	,138
<i>Hıza Verilen Önem</i>	,240	,051	,219	4,689	,000
<i>Zamanlamaya Verilen Önem</i>	,052	,055	,047	,948	,344
<i>Sosyal Etkinlik Uzaklaşma</i>	,340	,058	,292	5,815	,000
	<i>R=,488</i>	<i>R²=,225</i>	<i>DW=1,656</i>	<i>F=33,147</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İş Stresi Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma, İşe Verilen Önem, Hıza Verilen Önem, Zamanlamaya Verilen Önem

Tablo 20’da yer alan analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik özellikleri boyutlarının iş stresi üzerindeki etkisi % 22,5 (R=0,488, Düzeltilmiş R²=0,225) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 1’in güvenilirliği F=33,147 değeri ile, Significant değeri P=0,000 anlamlılık düzeyi ile oldukça yüksek çıkmıştır. İş stresi ile işe verilen önem

boyutu ($\beta=0,073$), hızı verilen önem boyutu ($\beta=0,219$), zamanlamaya verilen önem boyutu ($\beta=0,047$) ve sosyal etkinlikten uzaklaşma boyutu ($\beta=0,292$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, hızı verilen önem boyutu t test değeri ($t=4,689$) ve sosyal etkinlikten uzaklaşma boyutu t test değeri ($t=5,815$) anlamlı çıkarken işe verilen önem t test değeri ($t=1,488$, $P=0,138$) ve zamanlamaya verilen önem t test değeri ($t=0,948$, $P=0,344$) anlamsız çıkmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre iş stresi boyutu ile A tipi kişilik özellikleri boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde iş stresinin fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça iş stresinin artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile A Tipi Kişilik Boyutlarının İş Stresi Üzerinde Etkisi Vardır.

Tablo 21. A Tipi Kişilik Özellikleri Boyutlarının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Model 2	İşe Yabancılaşma				
	B	Std. Hata	β	t	P
<i>Sabit</i>	,818	,218	-	3,745	,000
<i>İşe Verilen Önem</i>	-,100	,056	-,085	-1,766	,078
<i>Hıza Verilen Önem</i>	,247	,053	,216	4,697	,000
<i>Zamanlamaya Verilen Önem</i>	,067	,056	,058	1,189	,235
<i>Sosyal Etkinlik Uzaklaşma</i>	,442	,060	,366	7,373	,000
	R=,501	R²=,244	DW=1,749	F=36,605	,000

a. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma, İşe Verilen Önem, Hıza Verilen Önem, Zamanlamaya Verilen Önem

Tablo 21’de yer alan analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik özellikleri boyutlarının işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 24,4 ($R=0,501$, Düzeltilmiş $R^2=0,244$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 2’in güvenilirliği $F=36,605$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile yüksek çıkmıştır. İşe yabancılaşma ile A tipi kişilik özelliklerinin işe verilen önem boyutu ($\beta= - 0,085$) ile negatif yönlü, A tipi kişilik özelliklerinin hızı verilen önem boyutu ($\beta=0,216$), zamanlamaya verilen önem boyutu

($\beta=0,058$) ve A tipi kişilik özelliklerinin sosyal etkinlikten uzaklaşma boyutu ($\beta=0,366$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, hıza verilen önem boyutu t test değeri ($t=4,697$) ve A tipi kişilik özelliklerinin sosyal etkinlikten uzaklaşma boyutu t test değeri ($t=7,373$) anlamlı çıkarken işe verilen önem t test değeri ($t=-1,766$, $P=0,078$) ve zamanlamaya verilen önem t test değeri ($t=1,189$, $P=0,235$) anlamsız çıkmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre işe yabancılaşma ile A tipi kişilik özelliklerinin hıza verilen önem sosyal etkinlikten uzaklaşma boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. İşe yabancılaşma ile A tipi kişilik özelliklerinin işe verilen önem boyutu arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Genel olarak A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde işe yabancılaşmanın fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça işe yabancılaşmanın artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile A tipi kişilik özelliklerinin boyutlarının işe yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.

Bu çalışmanın temel hipotezlerimizden birisi olan iş stresinin işe yabancılaşmaya etkisi basit regresyon analizi ile test edilmiştir.

Tablo 22. İş Stresi İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 3</i>	<i>İş Stresi</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	1,130	,100	-	11,350	,000
<i>İşe Yabancılaşma</i>	,621	,035	,646	17,749	,000
	<i>R=,646</i>	<i>R²=,415</i>		<i>F=315,017</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İş Stresi Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): İşe Yabancılaşma Ort.

Tablo 22’da yer alan analiz sonuçlarına göre iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 41,5 ($R=0,646$, Düzeltilmiş $R^2=0,415$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 3’ün güvenilirliği $F=315,017$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile çok yüksek çıkmıştır. İş stresi ile işe yabancılaşma ($\beta=0,646$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, işe yabancılaşma t test değeri ($t=17,749$) anlamlı çıkmıştır. Bu analiz sonucuna göre iş stresi ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu

duruma göre iş stresinin fazla olduğu bireylerde işe yabancılaşmanın artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerinde Etkisi Vardır.

F testinin anlamlı çıkması sebebiyle, A tipi kişilik ortalaması, boyutları ve konumlandırması ile iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisini incelemek amacıyla çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

Tablo 23. A Tipi Kişilik Ortalamasının İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 4</i>	<i>Kişilik Ort.</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	2,277	,084	-	27,234	,000
<i>İş Stresi Ort.</i>	,229	,035	,362	6,508	,000
<i>İşe Yabancılaşma Ort.</i>	,078	,034	,128	2,310	,021
	<i>R=,455</i>	<i>R²=,204</i>	<i>DW=1,824</i>	<i>F=57,517</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: Kişilik Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Yabancılaşma Ort, İş Stres Ort

Tablo 23’de yer alan analiz sonuçlarına göre kişilik ortalamasının iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 20,4 ($R=0,455$, Düzeltilmiş $R^2=0,204$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Modelin güvenilirliği $F=57,517$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile oldukça yüksek çıkmıştır. Kişilik ortalaması ile iş stresi ($\beta=0,362$) ve işe yabancılaşma ($\beta=0,128$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tüm t test değerleri anlamlı çıkarak beta katsayılarının sıfırdan farklı ve anlamlı olduklarını göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde iş stresinin ve işe yabancılaşmanın fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça iş stresi ve işe yabancılaşmanın artacağı ifade edilebilir.

Tablo 24. İşe Verilen Önem Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 5</i>	<i>İşe Verilen Önem</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	2,876	,129		22,380	,000
<i>İş Stresi Ort.</i>	,246	,054	,277	4,557	,000
<i>İşe Yabancılaşma Ort.</i>	-,072	,052	-,084	-1,382	,168
	<i>R=,232</i>	<i>R²=,049</i>	<i>DW=1,700</i>	<i>F=12,465</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İşe Verilen Önem

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Yabancılaşma Ort., İş Stresi Ort.

Tablo 24’da yer alan analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik özellikleri boyutlarından İşe Verilen Önem Boyutunun iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 4,9 ($R=0,232$, Düzeltilmiş $R^2=0,049$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Modelin güvenilirliği $F=12,465$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile yüksek çıkmıştır. İşe verilen önem boyutu ile iş stresi ($\beta=0,277$) arasında pozitif yönlü, işe yabancılaşma ($\beta=-0,084$) arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi ortalaması t test değeri ($t=4,557$) anlamlı çıkarken işe yabancılaşma t test değeri ($t=-1,382$, $P=0,168$) anlamsız çıkmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre işe verilen önem boyutu ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 25. Hıza Verilen Önem Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 6</i>	<i>Hıza Verilen Önem</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	1,530	,123		12,419	,000
<i>İş Stresi Ort.</i>	,189	,052	,207	3,642	,000
<i>İşe Yabancılaşma Ort.</i>	,213	,050	,243	4,264	,000
	<i>R=,409</i>	<i>R²=,163</i>	<i>DW=1,856</i>	<i>F=44,143</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: Hıza Verilen Önem

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Yabancılaşma Ort., İş Stresi Ort.

Tablo 25’de yer alan analiz sonuçlarına göre hızı verilen önem boyutunun iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 16,3 ($R=0,409$, Düzeltilmiş $R^2=0,163$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Modelin güvenilirliği $F=44,143$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile oldukça yüksek çıkmıştır.

İşe verilen önem boyutu ile iş stresi ($\beta=0,207$) ve işe yabancılaşma ($\beta=0,243$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tüm t test değerleri anlamlı çıkarak beta katsayılarının sıfırda farklı ve anlamlı olduklarını göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik boyutlarından hızı verilen önem boyutu ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Hızı verilen önem boyutuna sahip bireylerde iş stresinin ve işe yabancılaşmanın fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça iş stresi ve işe yabancılaşmanın artacağı ifade edilebilir.

Tablo 26. Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 7</i>	<i>Zamanlamaya Verilen Önem</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	2,814	,131		21,560	,000
<i>İş Stresi Ortalaması</i>	,166	,055	,183	3,013	,003
<i>İşe Yabancılaşma Ort.</i>	,063	,053	,073	1,198	,231
	<i>R=,236</i>	<i>R²=,052</i>	<i>DW=1,680</i>	<i>F=13,007</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: Zamanlamaya Verilen Önem

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Yabancılaşma Ort., İş Stresi Ort.

Tablo 26’de yer alan analiz sonuçlarına göre zamanlamaya verilen önem boyutunun iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 05,2 ($R=0,236$, Düzeltilmiş $R^2=0,052$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Modelin güvenilirliği $F=13,007$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile yüksek çıkmıştır. Zamanlamaya verilen önem boyutu ile iş stresi ($\beta=0,183$) ve işe yabancılaşma ($\beta=0,073$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi ortalaması t test değeri ($t=3,013$) anlamlı çıkarken işe yabancılaşma t test değeri ($t=-1,198$, $P=0,231$) anlamsız çıkmıştır. Bu analiz sonuçlarına göre zamanlamaya verilen önem boyutu ile iş stresi arasında pozitif bir ilişki olduğu

görülmektedir. Zamanlamaya verilen önem boyutuna sahip bireylerde iş stresinin ve işe yabancılaşmanın fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça iş stresinin artacağı ifade edilebilir.

Tablo 27. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 8</i>	<i>Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	1,701	,111		15,263	,000
<i>İş Stresi Ort.</i>	,203	,047	,236	4,329	,000
<i>İşe Yabancılaşma Ort.</i>	,249	,045	,301	5,523	,000
	<i>R=,488</i>	<i>R²=,234</i>	<i>DW=1,824</i>	<i>F=68,670</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Yabancılaşma Ort., İş Stresi Ort.

Tablo 27’de yer alan analiz sonuçlarına göre sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 23,4 ($R=0,488$, Düzeltilmiş $R^2=0,234$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Modelin güvenilirliği $F=68,670$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile oldukça yüksek çıkmıştır. Sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu ile iş stresi ($\beta=0,236$) ve işe yabancılaşma ($\beta=0,301$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Tüm t test değerleri anlamlı çıkarak beta katsayılarının sıfırda farklı ve anlamlı olduklarını göstermektedir. Bu analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik boyutlarından sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutuna sahip bireylerde iş stresinin ve işe yabancılaşmanın fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça iş stresi ve işe yabancılaşmanın artacağı ifade edilebilir.

Tablo 28’de yer alan analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik konumlandırmasının iş stresi ve işe yabancılaşma üzerindeki etkisi % 11,1 ($R=0,339$, Düzeltilmiş $R^2=0,111$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Modelin güvenilirliği $F=28,525$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile oldukça yüksek çıkmıştır. A tipi kişilik konumlandırması ile iş stresi ($\beta=0,267$) ve işe yabancılaşma ($\beta=0,098$) arasında pozitif

yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İş stresi ortalaması t test değeri ($t=4,549$) anlamlı çıkarken, işe yabancılaşma t test değeri ($t=1,668$, $P=0,096$) anlamsız çıkmıştır.

Tablo 28. A Tipi Kişilik Konumlandırmasının İş Stresi Ve İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>A Tipi Kişilik Konumlandırması</i>					
<i>Model 9</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	1,042	,070		14,817	,000
<i>İş Stresi Ort.</i>	,135	,030	,267	4,549	,000
<i>İşe Yabancılaşma Ort.</i>	,048	,028	,098	1,668	,096
	<i>R=,339</i>	<i>R²=,111</i>	<i>DW=2,035</i>	<i>F=28,525</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: Kişilik Konumlandırması

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Yabancılaşma Ort., İş Stresi Ort.

Bu analiz sonuçlarına göre A tipi kişilik konumlandırması ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. A tipi kişilik konumlandırmasına sahip bireylerde iş stresinin ve işe yabancılaşmanın fazla olduğu ve A tipi kişilik özellikleri arttıkça iş stresi artacağı ifade edilebilir.

Tablo 29'da yer alan analiz sonuçlarına göre kişilik konumlandırmasının iş stresi boyutu üzerindeki etkisi % 10,7 ($R=0,330$, Düzeltilmiş $R^2=0,107$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 10'un güvenilirliği $F=54,048$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile çok yüksek çıkmıştır.

Tablo 29. Kişilik Konumlandırmanın İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>İş Stresi</i>					
<i>Model 10</i>	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	<i>β</i>	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	1,766	,145	-	12,221	,000
<i>Kişilik Konumlandırma</i>	,656	,089	,330	7,352	,000
	<i>R=,330</i>	<i>R²=,107</i>		<i>F=54,048</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İş Stresi Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Kişilik Konumlandırma

İş stresi boyutu ile Kişilik konumlandırma ($\beta= 0,330$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, kişilik konumlandırma t test değeri ($t=7,352$) anlamlı çıkmıştır. Bu analiz sonucuna göre kişilik konumlandırma ile iş stresi boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu duruma göre bireylerde kişilik konumlandırmada A tipi kişilik arttıkça iş stresinin artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile Kişilik Konumlandırmasının İş Stresi Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.

Tablo 30. Kişilik Ortalamasının İş Stresi Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 11</i>	<i>İş Stresi</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	,586	,214		2,733	,007
<i>Kişilik Ortalaması</i>	,702	,067	,445	10,423	,000
	<i>R=,445</i>	<i>R²=,196</i>		<i>F=108,629</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İş Stresi Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Kişilik Ortalaması

Tablo 30’da yer alan analiz sonuçlarına göre kişilik ortalamasının iş stresi üzerindeki etkisi %19,6 ($R=0,445$, Düzeltilmiş $R^2=0,196$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 11’in güvenilirliği $F=108,629$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile çok yüksek çıkmıştır. İş stresi boyutu ile Kişilik ortalaması ($\beta= 0,445$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, kişilik konumlandırma t test değeri ($t=10,423$) anlamlı çıkmıştır. Bu analiz sonucuna göre kişilik ortalaması ile iş stresi boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu duruma göre bireylerde kişilik ortalaması arttıkça iş stresinin artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile Kişilik Ortalamasının İş Stresi Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.

Tablo 31. Kişilik Konumlandırmanın İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 12</i>	<i>İşe Yabancılaşma</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	1,793	,153	-	11,699	,000
<i>Kişilik Konumlandırma</i>	,558	,095	,270	5,899	,000
	<i>R=,270</i>	<i>R²=,071</i>		<i>F=34,800</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Kişilik Konumlandırma

Tablo 31’de yer alan analiz sonuçlarına göre kişilik konumlandırmasının işe yabancılaşma boyutu üzerindeki etkisi %7,1 ($R=0,330$, Düzeltilmiş $R^2=0,71$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 10’un güvenilirliği $F=34,800$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile yüksek çıkmıştır. İşe yabancılaşma boyutu ile Kişilik konumlandırma ($\beta= 0,270$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, kişilik konumlandırma t test değeri ($t=5,899$) anlamlı çıkmıştır. Bu analiz sonucuna göre kişilik konumlandırma ile işe yabancılaşma boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu duruma göre bireylerde kişilik konumlandırmada A tipi kişilik arttıkça işe yabancılaşma artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile Kişilik Konumlandırmasının İşe Yabancılaşma Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.

Tablo 32. Kişilik Ortalamasının İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

<i>Model 13</i>	<i>İşe Yabancılaşma</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Hata</i>	β	<i>t</i>	<i>P</i>
<i>Sabit</i>	,799	,232	-	3,445	,001
<i>Kişilik Ortalaması</i>	,594	,073	,362	8,151	,000
	<i>R=,362</i>	<i>R²=,129</i>		<i>F=66,446</i>	<i>,000</i>

a. Bağımlı Değişken: İşe Yabancılaşma Ort.

b. Yordayıcı Değişken (Sabit): Kişilik Ortalaması

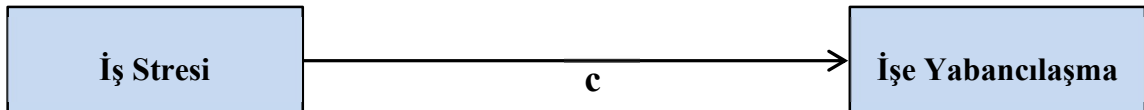
Tablo 32’da yer alan analiz sonuçlarına göre kişilik ortalamasının iş stresi boyutu üzerindeki etkisi %12,9 ($R=0,362$, Düzeltilmiş $R^2=0,129$) düzeyinde açıklanabilmektedir. Model 13’in güvenilirliği $F=108,629$ değeri ile, Significant değeri $P=0,000$ anlamlılık düzeyi ile çok yüksek çıkmıştır. İşe yabancılaşma boyutu ile Kişilik ortalaması ($\beta= 0,362$) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. β katsayıların sıfırdan farklılığı testinde, kişilik konumlandırma t test değeri ($t=8,151$) anlamlı çıkmıştır. Bu analiz sonucuna göre kişilik ortalaması ile işe yabancılaşma boyutu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu duruma göre bireylerde kişilik ortalaması arttıkça işe yabancılaşmanın artacağı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarına göre F testinin anlamlı çıkması nedeni ile Kişilik Ortalamasının İşe Yabancılaşma Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.

4.9. A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Aracılık Rolü

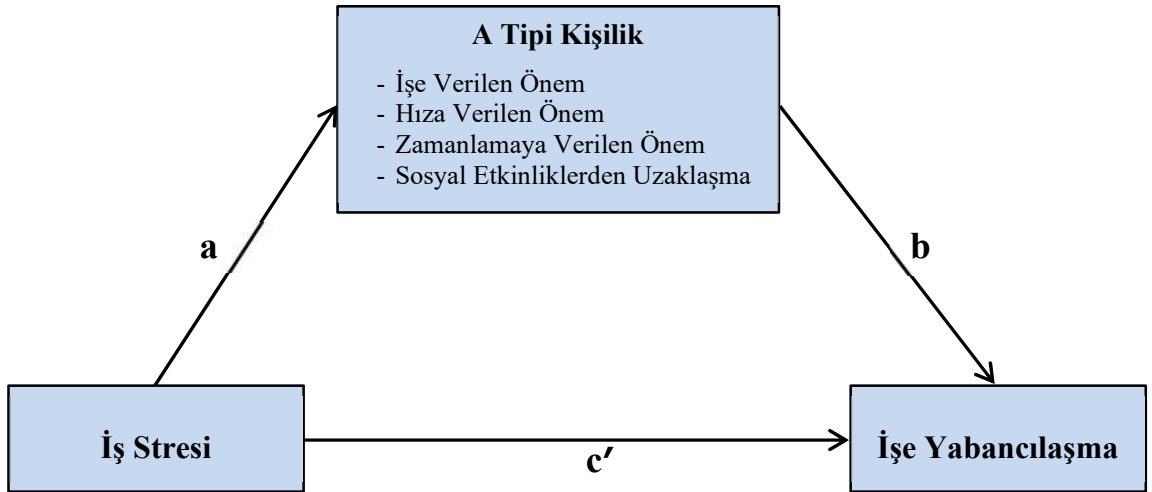
Araştırmanın bu kısmında A tipi kişilik özelliklerinin işe yabancılaşma üzerindeki aracı rolü olarak etkisi araştırılmak istenmiştir.

Aracılık modelleri, aracı değişken olarak bilinen üçüncü bir değişken aracılığıyla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ve kısmî ya da tam aracılık ile tanımlayan modellerdir. Aracılık modelleri bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki doğrudan ilişkinin haricinde, bağımsız değişkenin aracı değişkenle aracı değişkenin de bağımlı değişkenle ilişkisini inceler. Yani bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide dikkat çekmeyen etkileri inceler. Bu ilişki klasik regresyon analizleriyle ölçülebildiği gibi Yapısal Eşitlik Modellemesiyle de ölçülebilir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 518).



Şekil 3.a. Basit Etki Modeli

Şekil 3.a.’da basit etki modeli görülmektedir. Basit etki modeli bağımsız değişkeninin bağımlı değişkenine olan etkisine toplam etki denir ve c harfi ile gösterilir.



Şekil 3.b. Aracı Etki Modeli

Şekil 3.b.' deki ilişki yapısı dikkate alındığında, iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi gösteren **c' yolu** doğrudan etkiyi göstermektedir. İş stresi ile A tipi kişilik arasındaki ilişkiyi gösteren yol **a yolu** ve A tipi kişilik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiyi gösteren yola **b yolu** olmak üzere; **a*b** yolu dolaylı etkiyi göstermektedir.

Bağımsız değişken(iş stresi) ve bağımlı değişken(işe yabancılaşma) arasında bir ilişki yoksa aracı değişkenin aracılık edeceği bir ilişki de yoktur.

Temelde aracı değişken bağımlı değişken rolüne bürünür. Bağımlı değişken, bağımsız aracı değişken etkisi kontrol edildiğinde, bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide anlamlı bir düşüş olur ya da bu ilişki istatistiksel olarak anlamlı olmaz. a ve b yollarının izlediği yol dolaylı etkiyi gösterirken, c' yolu ise doğrudan etkiyi ifade etmektedir. Doğrudan etki, aracı değişkenin etkisi sabit tutulmak kaydı ile, bağımsız değişken bir birim değiştiğinde bağımlı değişkendeki değişimi incelemektedir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 519).

Kısmi ve Tam Aracılık

Aracı değişken, bağımlı ve bağımsız değişken arasında gözlenen ilişkinin tamamını ya da yalnızca bir kısmını gösterebilir. İlişkinin tamamını yansıtmaması durumu tam aracılık, bir kısmını yansıtmaması durumu ise kısmi aracılık olarak tanımlanır (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 520). Bu duruma göre A tipi kişilik için tam aracılık söz konusu

olduğunda, yani aracı değişken olarak analize dahil edildiğinde bağımlı ya da bağımsız değişken yani iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin oldukça zayıflaması ya da istatistiksel olarak anlamsız hale gelmesi beklenir.

Kısmi aracılık durumunda ise, A tipi kişilik (aracı değişken) iş stresi ile işe yabancılaşma (bağımlı ve bağımsız değişken) arasındaki ilişkinin tamamını ölçemez. İş stresi ile işe yabancılaşma (bağımlı ve bağımsız değişken) arasındaki ilişki anlamlılığını sürdürür fakat anlamlılık düzeyinde bir düşüş gerçekleşir.

Aracılık etkisinin ölçülmesinde çeşitli testler önerilmektedir. Baron ve Kenny' nin (1986) klasik regresyon analizinden yola çıkarak önerdiği 3 adımdan oluşan aracılık testi haricinde aracılık testi için çeşitli başka testler de mevcuttur. Bunlara örnek Sobel (1982), Aroian (1947), Goodman (1960) testi ve Preacher ve Hayes' in (2004) bootstrap modeli verilebilir (Yılmaz ve Dalbudak, 2018: 520).

Tüm bu bilgilere göre, aracılık testlerinde geleneksel yaklaşım olan Baron ve Kenny Yöntemine göre; İş stresi ile A Tipi Kişilik birlikte analize dahil edildiğinde, A Tipi Kişilik İşe yabancılaşmayı anlamlı olarak etkilemelidir (b yolu). Bu durumda İş Stresi ile İşe yabancılaşma arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi, İş Stresi ile İşe Bağlılık arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi meydana gelmektedir (c' yolu) (Gürbüz, 2021: 111).

Aracılık modellerinde kullanılan çağdaş yaklaşımda ise, bootstrap testi sonucunda İş Stresinin dolaylı etkisinin ($a*b$) anlamlı olması halinde aracılık modeli desteklenmiş ve kabul edilmiş olur. Başka herhangi bir teste ihtiyaç duyulmamaktadır.

4.9.1. A Tipi Kişilik Aracılık Yol Analizi

A tipi kişiliğin, iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde aracılık rolünü analiz etmek için AMOS 24.0 analiz programı kullanılmıştır. Analizde öncelikle doğrudan etki analizi yapılmıştır. Daha sonra dolaylı analiz ve aracılık analizi yapılmıştır. Bu amaçla 4 tane araştırma hipotezi kurulmuştur.

H₁: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır. (Doğrudan Etki)

H₂: İş Stresinin A Tipi Kişilik üzerinde etkisi vardır. (Dolaylı Etki)

H3: A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır. (Dolaylı Etki)

H4: A Tipi Kişilik Özelliklerinin, İş Stresin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde aracılık rolü vardır. (Aracılık Rolü)

Araştırmada ilk olarak ölçüm modelinin testi yapılmıştır. Öncelikle iş stresi, işe yabancılaşma ve A Tipi kişilik değişkenlerinden oluşan ölçüm modelinde Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2018: 348). Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır (Tablo 33). RMSEA değeri 0,078 çıkarak kabul gören 0,08 değerinden küçük çıkmıştır. Ayrıca χ^2 [CMIN=424,431,DF=116]=3,659; $p<,01$; RMSEA=0,078; CFI=0,90; GFI=0,91 değerleri çıkmıştır.

Tablo 33. Yol Analizi Referans Ölçek Değerleri

İndeksler	Kabul Edilebilir Değer	İyi Uyum Değeri
AGFI	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$
CFI	$0.90 \leq CFI \leq 0.95$	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$
GFI	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$
χ^2/sd	$3 \leq \chi^2 /sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 3$

(Kaynak: Gürbüz ve Şahin, 2018: 345).

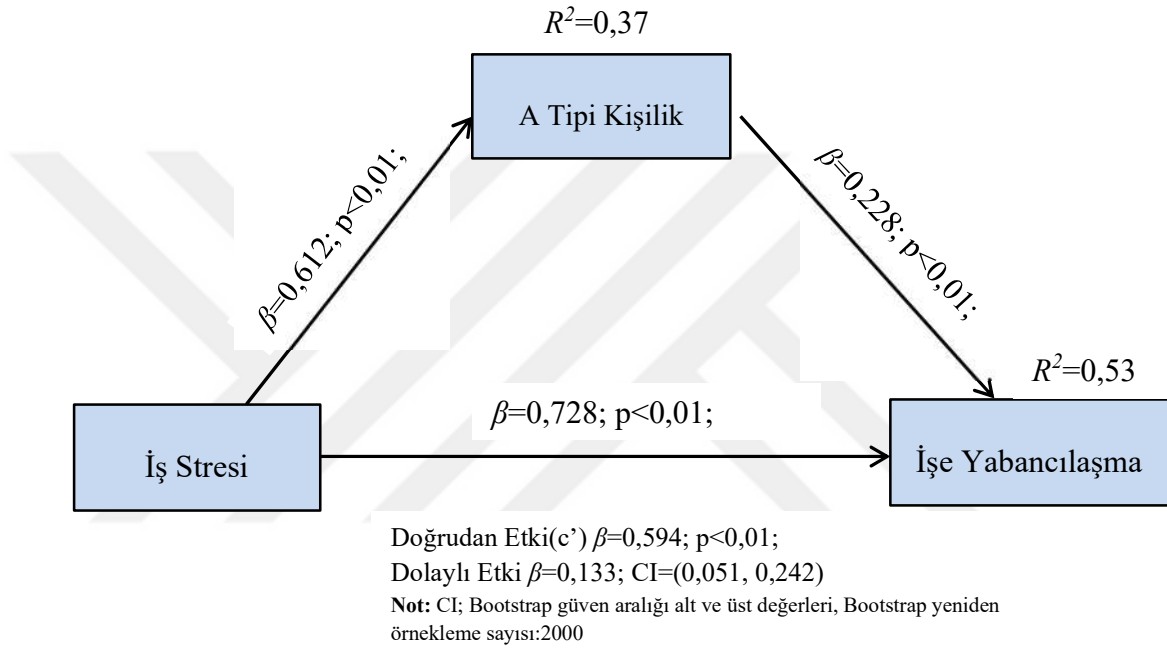
Bu çalışmada, ilgili kuram ve benzer konuda yapılmış araştırma bulgularından hareketle iş stresi, işe yabancılaşma ve A Tipi kişilik arasında Şekil 2’de verilen bir araştırma modeli geliştirilmiş ve bu modeldeki ilişkiler test edilmiştir.

Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları hem Tablo 34’de ve hem de Şekil 4’de verilmiştir.

İlk olarak iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin işe yabancılaşmayı etkilediği ($\beta=0,728$; $p<,01$; $R^2=0,53$) tespit edilmiştir. Standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,728$ çıkmıştır. İş stresi, işe

yabancılaşmayı % 53 oranında etkilemektedir. Bu durumda **H₁**: “İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani iş stresi ile işe yabancılaşma arasında doğrudan etki vardır.

Daha sonra iş stresi ile A Tipi kişilik arasında ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin A Tipi kişiliği etkilediği ($\beta=0,612$; $p<0,01$; $R^2=0,37$) görülmüştür. Analiz sonucunda standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,612$, R^2 değeri 0,37 çıkmıştır.



Şekil 4. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracılık Rolü

Bu durumda **H₂**: “İş Stresinin A Tipi Kişilik üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Yani iş stresi ile A Tipi kişilik üzerinde olumlu etkisi vardır.

Araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek amacıyla A Tipi Kişilik Özelliklerinin aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Buna göre aracı değişken olan A Tipi Kişilik Özelliklerinin işe yabancılaşma davranışı üzerindeki ($\beta=0,228$; $p<0,01$; $R^2=0,05$) etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durumda **H₃**: “A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin aracılık analizi, araştırma modeline uygun olarak Şekil 4’de gösterilmiştir.

İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü analiz sonuçları Tablo 34’de gösterilmiştir.

Tablo 34: A Tipi Kişilik YEM Aracılık Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenler	Değişkenler			
	A Tipi Kişilik		İşe Yabancılaşma	
	β	SH	β	SH
H_1 (İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)	-	-	0,728***	0,104
R^2	-	-	0,53	
H_2 (İş Stresi $\rightarrow$ A Tipi Kişilik)	0,612***	0,052	-	-
R^2	0,37		-	-
H_3 (A Tipi Kişilik $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)	-	-	0,228***	0,164
R^2	-	-	0,05	
H_4 (İş Stresi $\rightarrow$ A Tipi Kişilik $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)				
İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma (c')	-	-	0,594***	0,104
R^2	-	-	0,35	
İş Stresi $\rightarrow$ A Tipi Kişilik(a)	0,584***	0,052	-	-
A Tipi Kişilik $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma (b)	-	-	0,228***	0,164
R^2			0,56	
Aracılık Etkisi (a*b)	-	-	0,133(0,051,	
İş Stresi $\rightarrow$ A Tipi K. $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma			0,242)	

Not: **p<0,01; ***p<0,001

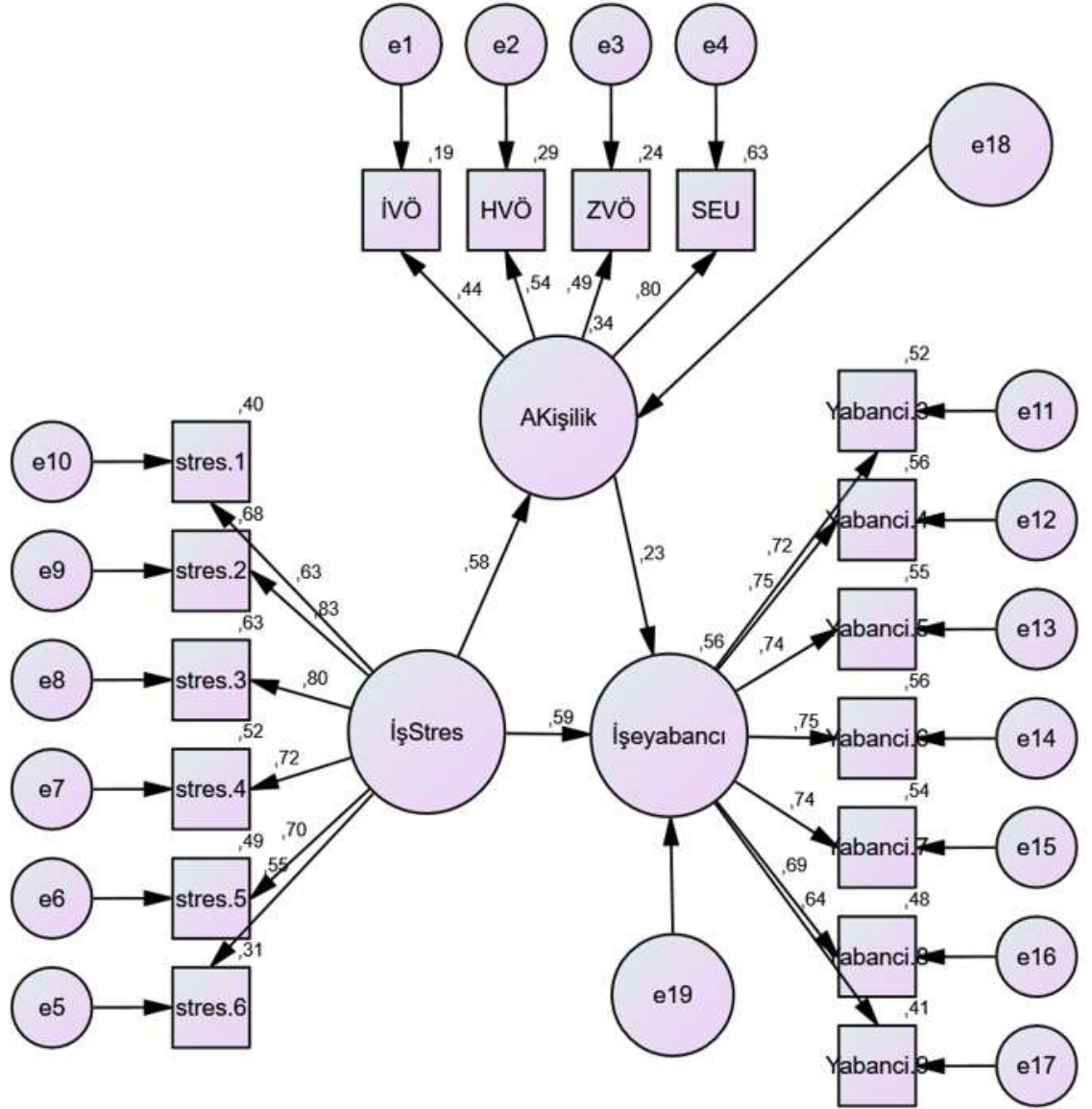
Aracı değişken olan A Tipi Kişilik Özelliklerinin modele dahil edilmesi ile iş stresi değişkeninden işe yabancılaşmaya giden yol katsayısının ($\beta=0,594$; $p<0,01$) hala anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre Baron ve Kenny’e göre kısmi aracılık söz konusu olmaktadır. A Tipi kişilik, iş stresi ile birlikte işe yabancılaşma davranışındaki değişimin % 56’sını açıklamaktadır. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin Tablo 33’de gösterilen eşik değerlerin üzerinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir (X^2 [CMIN=424,431; DF=116]=3,659; $p<0,01$; RMSEA=0,078; CFI=0,90; GFI=0,91). Bootstrap sonuçlarına göre ise, iş stresi ile işe

yabancılaşma davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,1395$; %95 CI=(0,051, 0,242). Bootstrap testi ile çağdaş yaklaşıma göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkide A Tipi kişilik değişkeninin kısmi aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Bu durumda H_4 aracılık hipotezi desteklenmiştir. Yani **H₄**: “A Tipi Kişilik Özelliklerinin, İş Stresin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde aracılık rolü vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.



İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin aracı rolü modeli Şekil 5’de gösterilmiştir.



Şekil 5. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolü Modeli

4.9.2. A Tipi Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Aracılık Yol Analizi

Çalışmanın bu bölümünde, A Tipi kişilik boyutlarının herbirinin ayrı ayrı iş stresinin işe yabancılaşma arasında aracılık modeli, ilgili kuram ve benzer konuda yapılmış araştırma bulgularından hareketle analiz edilmiştir.

A Tipi kişilik boyutlarının, iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde aracılık rolünü araştırmak amacıyla aşağıdaki hipotezi kurulmuştur.

H5: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

H6: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Hıza Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

H7: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

H8: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.

4.9.2.1. İşe Verilen Önem Boyutu Aracılık Yol Analizi

Araştırmada ilk olarak ölçüm modelinin testi yapılmıştır. Öncelikle iş stresi, işe yabancılaşma ve işe verilen önem boyutu değişkenlerinden oluşan ölçüm modelinde Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. RMSEA değeri 0,078 çıkarak kabul gören 0,08 değerinden küçük çıkmıştır. Ayrıca χ^2 [CMIN=511,568; DF=167]=3,063; $p<,01$; RMSEA=0,068; CFI=0,906; GFI=0,892 değerleri çıkmıştır. Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları hem Tablo 35’de ve hem de Şekil 6’de verilmiştir.

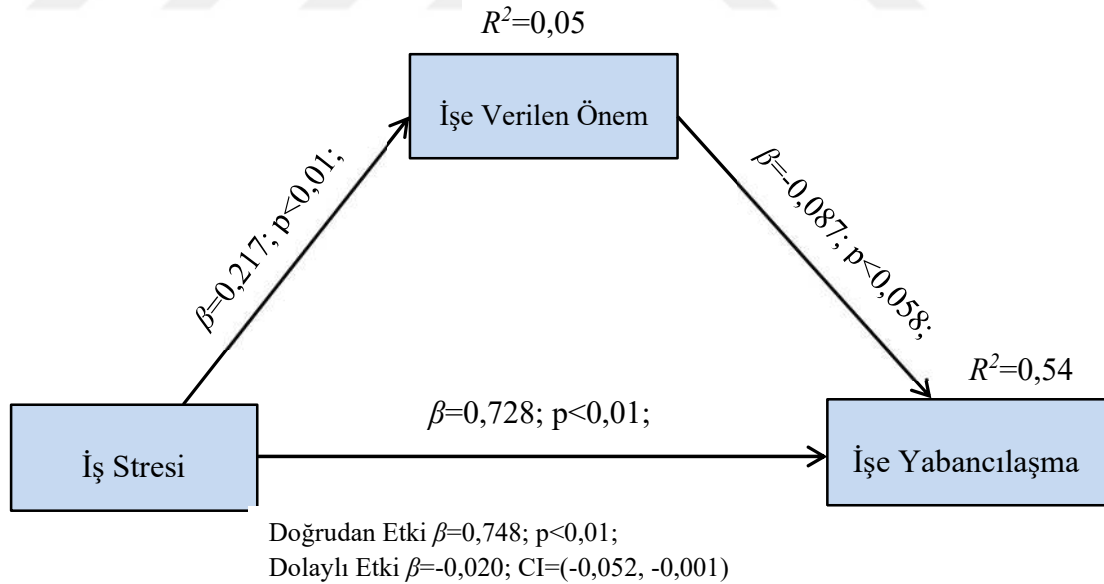
İlk olarak iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin işe yabancılaşmayı etkilediği ($\beta=0,728$; $p<,01$; $R^2=0,53$) tespit edilmiştir. Standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,728$ çıkmıştır. İş stresi, işe yabancılaşmayı %53 oranında etkilemektedir. Bu durumda **H1:** “İş Stresinin İşe

Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç diğer tüm A Tipi kişilik boyutları için de geçerli olacaktır.

Daha sonra iş stresi ile A Tipi Kişilik Özelliklerinin işe verilen önem boyutu arasında ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin işe verilen önem boyutunu etkilediği ($\beta=0,217$; $p<0,01$; $R^2=0,05$) görülmüştür. Analiz sonucunda standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,217$, R^2 değeri 0,05 çıkmıştır. Bu durumda **H₂₁**: “İş Stresinin İşe Verilen Önem Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın aracılık hipotezlerini test etmek amacıyla işe verilen önem boyutunun aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Buna göre aracı değişken olan işe verilen önem boyutunun işe yabancılaşma davranışı üzerindeki ($\beta= - 0,087$; $p<0,058$) etkisinin % 95 güven seviyesine göre anlamlı çıkmamıştır. Bu durumda aracılık modeli öncesinde b yolu olarak nitelendirilen dolaylı etki hipotezi, yani, **H₃₁**: “İşe Verilen Önem Boyutunun İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” Hipotezi reddedilmiştir.

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin işe verilen önem boyutunun aracılık analizi, araştırma modeline uygun olarak Şekil 6’da olarak gösterilmiştir.



Not: CI; Bootstrap güven aralığı alt ve üst değerleri, Bootstrap yeniden örnekleme sayısı:2000.

Şekil 6. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde İşe Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü

Aracı değişken olan işe verilen önem boyutunun modele dahil edilmesi ile iş stresi değişkeninden işe yabancılaşmaya giden yol katsayısının ($\beta=0,748$; $p<0,01$) hala anlamlı olduğu görülmüştür. Fakat, b yolu olarak nitelendirilen işe verilen önem boyutunun ile işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamsız çıkması nedeni ile Baron ve Kenny'e göre kısmi aracılık söz konusu değildir. Bu durumda **H₅ aracılık hipotezi desteklenmiştir**. Yani **H₅**: “İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır” hipotezi reddedilmiştir.

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde işe verilen önem boyutunun aracı rolü analiz sonuçları Tablo 35’de gösterilmiştir.

Tablo 35: İşe Verilen Önem Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenler	Değişkenler			
	İşe Verilen Önem		İşe Yabancılaşma	
	β	SH	β	SH
H_1 (İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)	-	-	0,728***	0,104
R^2	-	-	0,53	
H_{21} İş Stresi $\rightarrow$ İşe Verilen Önem	0,217***	0,054	-	-
R^2	0,05		-	-
H_{31} İşe Verilen Önem $\rightarrow$ İşe Yab.	-	-	-0,087	0,072
R^2	-	-	0,008	
H_5 (İş Stresi $\rightarrow$ İşe Ver.Önem $\rightarrow$ İşe Yab.)				
İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma (c')	-	-	0,748***	0,107
R^2	-	-	0,54	
İş Stresi $\rightarrow$ İşe Verilen Önem	0,230***	0,055	-	-
İşe Ver. Önem $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma (b)	-	-	-0,087	0,072
R^2			0,008	
Aracılık Etkisi ($a*b$)	-	-	-0,02(-0,05,	
İş Stresi $\rightarrow$ İşe Ver.Önem $\rightarrow$ İşe Yab.			-0,001)	

Not: ** $p<0,01$, *** $p<0,001$

4.9.2.2. Hıza Verilen Önem Boyutu Aracılık Yol Analizi

Araştırmada ilk olarak ölçüm modelinin testi yapılmıştır. Öncelikle iş stresi, işe yabancılaşma ve hıza verilen önem boyutu değişkenlerinden oluşan ölçüm modelinde Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. RMSEA değeri 0,066 çıkarak kabul gören 0,08 değerinden küçük çıkmıştır. Ayrıca χ^2 [CMIN=340,629,DF=116]=2,936; $p<0,01$; RMSEA=0,068; CFI=0,928; GFI=0,918 değerleri çıkmıştır. Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları hem Tablo 36’da ve hem de Şekil 7’de verilmiştir.

İlk olarak iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki test edilmiştir. Test sonuçları önceden yapılan test sonuçlarında olduğu gibi, iş stresinin işe yabancılaşmayı etkilediği ($\beta=0,728$; $p<0,01$; $R^2=0,53$) tespit edilmiştir.

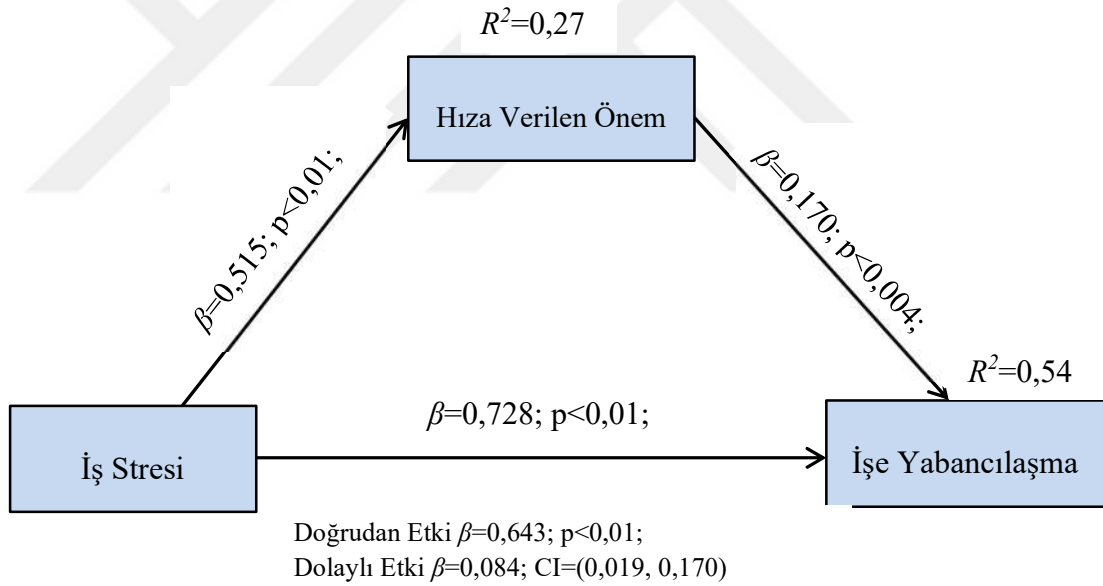
Daha sonra iş stresi ile hıza verilen önem boyutu arasında ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin hıza verilen önem boyutunu etkilediği ($\beta=0,515$; $p<0,01$; $R^2=0,27$) görülmüştür. Analiz sonucunda standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,515$; R^2 değeri 0,27 çıkmıştır. Bu durumda **H22**: “İş Stresinin Hıza Verilen Önem Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın aracılık hipotezlerini test etmek amacıyla hıza verilen önem boyutunun aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Buna göre aracı değişken olan hıza verilen önem boyutunun işe yabancılaşma davranışı üzerindeki ($\beta= 0,170$; $p<0,004$) etkisinin % 95 güven seviyesine göre anlamlı çıkmıştır. Bu durumda aracılık modeli öncesinde b yolu olarak nitelendirilen dolaylı etki hipotezi, yani, **H32**: “Hıza Verilen Önem Boyutunun İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Aracı değişken olan hıza verilen önem boyutunun modele dahil edilmesi ile iş stresi değişkeninden işe yabancılaşmaya giden yol katsayısının ($\beta=0,643$; $p<0,01$) hala anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre Baron ve Kenny’e göre kısmi aracılık söz konusu olmaktadır. Hıza verilen önem boyutu, iş stresi ile birlikte işe yabancılaşma davranışındaki değişimin % 55’ini açıklamaktadır. Yol analizi sonucunda elde edilen

uyum indekslerinin eşik değerlerin üzerinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ($X^2[CMIN=340,629,DF=116]=2,936$; $p<,01$; $RMSEA=0,068$; $CFI=0,928$; $GFI=0,918$). Bootstrap sonuçlarına göre ise, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,084$; %95 CI=(0,019, 0,170). Bootstrap testi ile çağdaş yaklaşıma göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkide hıza verilen önem değişkeninin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu durumda H₄ aracılık hipotezi desteklenmiştir. Yani H₆: “İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Hıza Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde hıza verilen önem boyutunun aracılık analizi, araştırma modeline uygun olarak Şekil 7’de gösterilmiştir.



Not: CI; Bootstrap güven aralığı alt ve üst değerleri, Bootstrap yeniden örnekleme sayısı:2000.

Şekil 7. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Hıza Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde hıza verilen önem boyutunun aracı rolü analiz sonuçları Tablo 36’da gösterilmiştir.

Tablo 36: Hıza Verilen Önem Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenler	Değişkenler			
	Hıza Verilen Önem		İşe Yabancılaşma	
	β	SH	β	SH
H_1 (İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)	-	-	0,728***	0,104
R^2	-	-	0,53	
H_{22} İş Stresi $\rightarrow$ Hıza Verilen Önem	0,515***	0,082	-	-
R^2	0,27		-	-
H_{32} Hıza Verilen Önem $\rightarrow$ İşe Yab.	-	-	0,170**	0,078
R^2	-	-	0,03	
H_5 (İş Stresi $\rightarrow$ Hıza Verilen Önem $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)				
İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma (c')	-	-	0,643***	0,102
R^2	-	-	0,54	
İş Stresi $\rightarrow$ Hıza Verilen Önem	0,494***	0,082	-	-
Hıza Ver. Önem $\rightarrow$ İşe Yab. (b)	-	-	0,170**	0,078
R^2			0,03	
Aracılık Etkisi (a*b)	-	-	0,084(0,019,	
İş Stresi $\rightarrow$ Hıza Ver.Önem $\rightarrow$ İşe Yab.			0,170)	

Not: **p<0,01, ***p<0,001

4.9.2.3. Zamanlamaya Verilen Önem Boyutu Aracılık Yol Analizi

Araştırmada ilk olarak ölçüm modelinin testi yapılmıştır. Öncelikle iş stresi, işe yabancılaşma ve zamanlamaya verilen önem boyutu değişkenlerinden oluşan ölçüm modelinde Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. RMSEA değeri 0,064 çıkarak kabul gören 0,08 değerinden küçük çıkmıştır. Ayrıca χ^2 [CMIN=325,727,DF=116]=2,808; p<,01; RMSEA=0,064; CFI=0,931; GFI=0,919 değerleri çıkmıştır.

Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları hem Tablo 37’de ve hem de Şekil 8’de verilmiştir.

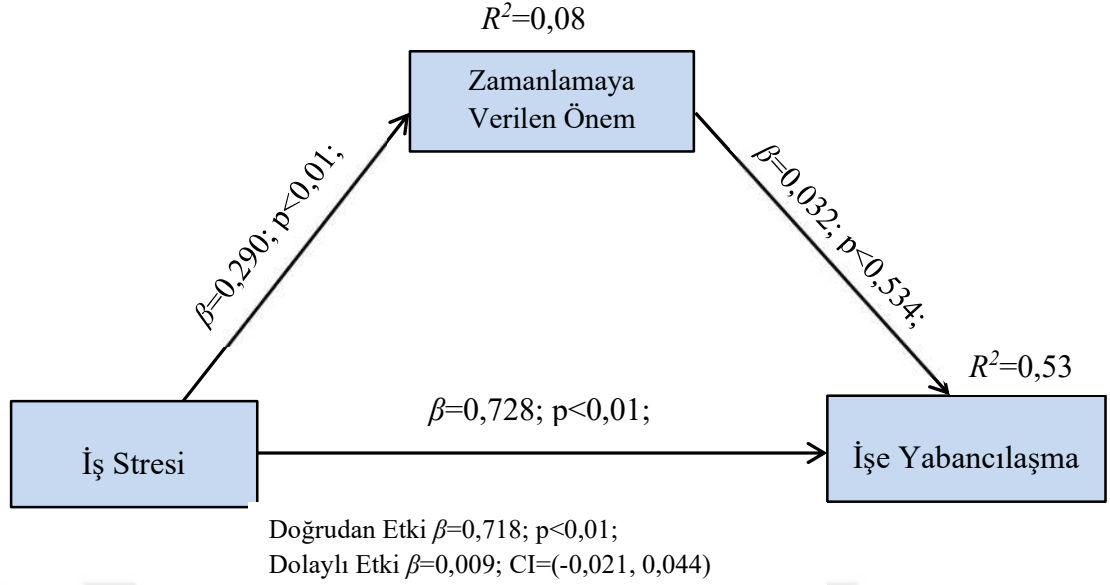
İlk olarak iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki test edilmiştir. Test sonuçları önceden yapılan test sonuçlarında olduğu gibi, iş stresinin işe yabancılaşmayı etkilediği ($\beta=0,728$; $p<0,01$; $R^2=0,53$) tespit edilmiştir.

Daha sonra iş stresi ile zamanlamaya verilen önem boyutu arasında ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin zamanlamaya verilen önem boyutunu etkilediği ($\beta=0,290$; $p<0,01$; $R^2=0,084$) görülmüştür. Analiz sonucunda standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,290$; R^2 değeri 0,084 çıkmıştır. Bu durumda **H₂₃**: “İş Stresinin Zamanlamaya Verilen Önem Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın aracılık hipotezlerini test etmek amacıyla zamanlamaya verilen önem boyutunun aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Buna göre aracı değişken olan zamanlamaya verilen önem boyutunun işe yabancılaşma davranışı üzerindeki ($\beta= 0,032$; $p<0,534$) etkisinin % 95 güven seviyesine göre anlamlı çıkmamıştır. Bu durumda aracılık modeli öncesinde b yolu olarak nitelendirilen dolaylı etki hipotezi, yani, **H₃₃**: “Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” hipotezi red edilmiştir.

Aracı değişken olan zamanlamaya verilen önem boyutunun modele dahil edilmesi ile iş stresi değişkeninden işe yabancılaşmaya giden yol katsayısının ($\beta=0,718$; $p<0,01$) hala anlamlı olduğu görülmüştür. Fakat b yolu olarak nitelendirilen zamanlamaya verilen önem boyutunun ile işe yabancılaşma üzerindeki etkisinin anlamsız çıkması nedeni ile Baron ve Kenny’e göre kısmi aracılık söz konusu değildir. Aynı zamanda Bootstrap testinin de CI=(-0,021, 0,044) anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkide zamanlamaya verilen önem değişkeninin aracılık etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu durumda **H₇** aracılık hipotezi desteklenmemiştir. Yani **H₇**: “İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır” hipotezi red edilmiştir.

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde zamanlamaya verilen önem boyutunun aracılık analizi, araştırma modeline uygun olarak Şekil 8’de gösterilmiştir.



Not: CI; Bootstrap güven aralığı alt ve üst değerleri, Bootstrap yeniden örnekleme sayısı:2000.

Şekil 8. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde zamanlamaya verilen önem boyutunun aracı rolü analiz sonuçları Tablo 37’de gösterilmiştir.

Tablo 37: Zamanlamaya Verilen Önem Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenler	Değişkenler			
	Zamanlamaya Verilen Önem		İşe Yabancılaşma	
	β	SH	β	SH
H_1 (İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma)	-	-	0,728***	0,103
R^2	-	-	0,53	
H_{23} İş Stresi $\rightarrow$ Zamanlamaya Ver. Önem	0,290***	0,075	-	-
R^2	0,084		-	-
H_{33} Zamanlamaya Ver. Önem $\rightarrow$ İşe Yab.	-	-	0,032**	0,064
R^2	-	-	0,03	
H_5 (İş Stresi $\rightarrow$ Zam. Ver.Önem $\rightarrow$ İşe Yab.)				
İş Stresi $\rightarrow$ İşe Yabancılaşma (c')	-	-	0,718***	0,106
R^2	-	-	0,53	

<i>İş Stresi → Zamanlamaya Ver. Önem (a)</i>	0,285***	0,076	-	-
<i>Zamanlamaya Ver. Önem → İşe Yab. (b)</i>	-	-	0,032**	0,064
<i>R²</i>			0,03	
<i>Aracılık Etkisi (a*b)</i>	-	-	0,009(-0,021,	
<i>İş Stresi → Zamanlamaya Ver.Önem → İşe Yab.</i>			0,044)	

Not: **p<0,01, ***p<0,001

4.9.2.4. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutu Aracılık Yol Analizi

Araştırmada ilk olarak ölçüm modelinin testi yapılmıştır. Öncelikle iş stresi, işe yabancılaşıma ve Sosyal Etkinliklerden uzaklaşma boyutu değişkenlerinden oluşan ölçüm modelinde Maximum Likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur. Analiz neticesinde uyum indeksleri değerlerinde kabul edilebilir değerlere ulaşılmıştır. RMSEA değeri 0,058 çıkarak kabul gören 0,08 değerinden küçük çıkmıştır. Ayrıca χ^2 [CMIN=285,767,DF=116]=2,464; $p<0,01$; RMSEA=0,058; CFI=0,944; GFI=0,930 değerleri çıkmıştır. Ölçme modelinin doğrulanmasından sonra örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları hem Tablo 38’de ve hem de Şekil 9’da verilmiştir.

İlk olarak iş stresi ile işe yabancılaşıma arasındaki ilişki test edilmiştir. Test sonuçları önceden yapılan test sonuçlarında olduğu gibi, iş stresinin işe yabancılaşımayı etkilediği ($\beta=0,728$; $p<0,01$; $R^2=0,53$) tespit edilmiştir.

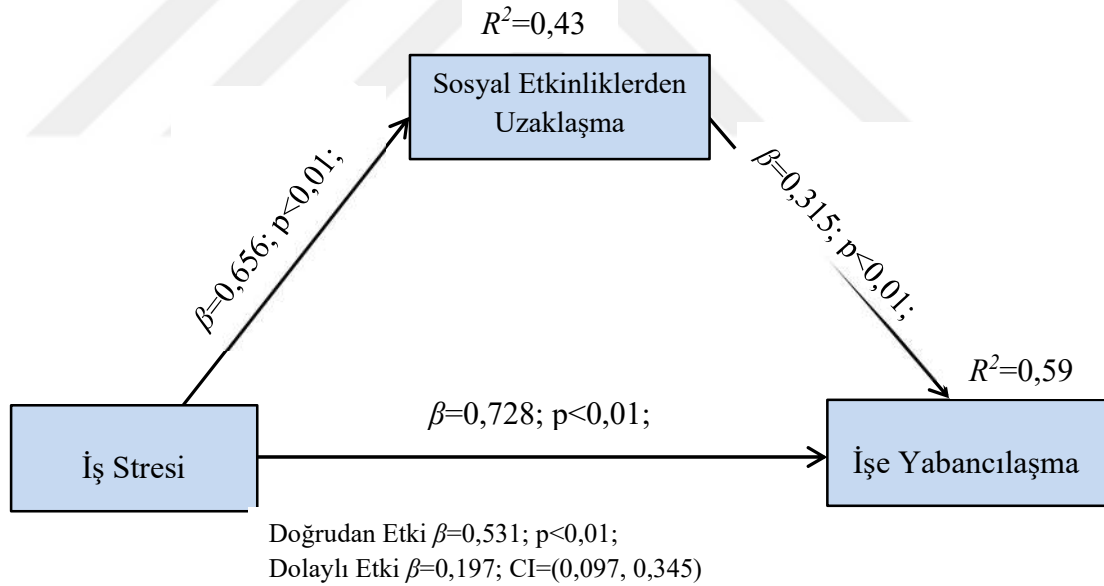
Daha sonra iş stresi ile sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu arasındaki ilişki test edilmiştir. Test sonucuna göre iş stresinin sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunu etkilediği ($\beta=0,656$; $p<0,01$; $R^2=0,43$) görülmüştür. Analiz sonucunda standardize edilmiş yol katsayısı $\beta=0,656$; R^2 değeri 0,43 çıkmıştır. Bu durumda **H24**: “İş Stresinin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutu Üzerinde Etkisi Vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Araştırmanın aracılık hipotezlerini test etmek amacıyla sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Buna göre aracı değişken olan sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun işe yabancılaşıma davranışı

üzerindeki ($\beta = 0,315$; $p < 0,01$) etkisinin % 95 güven seviyesine göre anlamlı çıkmıştır. Bu durumda aracılık modeli öncesinde b yolu olarak nitelendirilen dolaylı etki hipotezi, yani, **H₃₄**: “Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

Aracı değişken olan sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun modele dâhil edilmesi ile iş stresi değişkeninden işe yabancılaşmaya giden yol katsayısının ($\beta = 0,531$; $p < 0,01$) hala anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre Baron ve Kenny’e göre kısmi aracılık söz konusu olmaktadır. Sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutu, iş stresi ile birlikte işe yabancılaşma davranışındaki değişimin % 59’unu açıklamaktadır. Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin eşik değerlerin üzerinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ($\chi^2[\text{CMIN}=285,767, \text{DF}=116]=2,464$; $p < 0,01$; $\text{RMSEA}=0,058$; $\text{CFI}=0,944$; $\text{GFI}=0,930$).

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun aracılık analizi, araştırma modeline uygun olarak Şekil 9’da gösterilmiştir.



Not: CI; Bootstrap güven aralığı alt ve üst değerleri, Bootstrap yeniden örnekleme sayısı:2000.

Şekil 9. İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Aracılık Rolü

Bootstrap sonuçlarına göre ise, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = 0,197$; %95 CI=(0,019, 0,170). Bootstrap testi ile çağdaş yaklaşıma göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit

edilmiştir. Bu sonuçlar, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkide sosyal etkinliklerden uzaklaşma değişkeninin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu durumda H₈ aracılık hipotezi desteklenmiştir. Yani **H₈**: “İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Aracılık Rolü Vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

İş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde sosyal etkinliklerden uzaklaşma boyutunun aracı rolü analiz sonuçları Tablo 38’de gösterilmiştir.

Tablo 38: Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutu YEM Aracılık Analizi Sonuçları

<i>Tahmin Değişkenler</i>	<i>Değişkenler</i>			
	<i>Sosyal Etkinliklerden Uzak.</i>		<i>İşe Yabancılaşma</i>	
	<i>β</i>	<i>SH</i>	<i>β</i>	<i>SH</i>
<i>H₁ (İş Stresi → İşe Yabancılaşma)</i>	-	-	0,728***	0,103
<i>R²</i>	-	-	0,53	
<i>H₂₃ İş Stresi → Sosyal.Etk.Uzak.</i>	0,656***	0,099	-	-
<i>R²</i>	0,43		-	-
<i>H₃₃ Sosyal.Etk.Uzak. → İşe Yab.</i>	-	-	0,315**	0,091
<i>R²</i>	-	-	0,10	
<i>H₅ İş Stresi → Sosyal.Etk.Uzak. → İşe Yab.</i>				
<i>İş Stresi → İşe Yabancılaşma (c')</i>	-	-	0,531***	0,106
<i>R²</i>	-	-	0,28	
<i>İş Stresi → Sosyal.Etk.Uzak. (a)</i>	0,624***	0,097	-	-
<i>Sosyal.Etk.Uzak. → İşe Yab. (b)</i>	-	-	0,315**	0,064
<i>R²</i>			0,10	
<i>Aracılık Etkisi (a*b)</i>	-	-	0,197(0,097,	
<i>İş Stresi → Sosyal.Etk.Uzak. → İşe Yab.</i>			0,345)	

Not: **p<0,01, ***p<0,001

Tüm hipotezler ve sonuçları tablo halinde Tablo 39’da gösterilmiştir.

Tablo 39: Araştırma Hipotezlerinin Sonuçları

Hipotezler	Sonuç
H₁: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır. (Doğrudan Etki)	Kabul
H₂: İş Stresinin A Tipi Kişilik üzerinde etkisi vardır. (Dolaylı Etki)	Kabul
H₃: A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisi vardır. (Dolaylı Etki)	Kabul
H₄: A Tipi Kişilik Özelliklerinin, İş Stresin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde aracılık rolü vardır. (Aracılık Rolü)	Kabul
H₅: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin İşe Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.	Red
H₆: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Hıza Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.	Kabul
H₇: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Zamanlamaya Verilen Önem Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.	Red
H₈: İş Stresinin İşe Yabancılaşma üzerinde etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Boyutunun Aracılık Rolü Vardır.	Kabul

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kişilik, bir bireyin bütün özelliklerini yansıtan bir kavramdır. Her bireyin benzersiz özgün oluşu ve aynı zamanda farklı davranışlar sergileme ihtimali, onu hem belirsiz kılmakta ve hem de benzersiz kılmaktadır. Ancak her insanın benzersiz ve özgün oluşu, kişilik özelliklerini ve insan davranışlarını önceden tahmin edilmesini ve çıkarımda bulunulmasını zorlaştıracaktır. Bununla birlikte günümüzde insanların ortak özelliklerini belirleyerek ortak davranışlar sergileyebilecekleri düşüncesiyle çok sayıda çalışma yapılmış, insanların kişilikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

İnsanların kişiliklerinin tanımlanmaya başlanması ile bu kişiliklerin hangi durumlarda, incelenen konuyu hangi yönde ve nasıl etkilediği araştırılmıştır. Bu çalışmada da A Tipi Kişilik Özelliklerinin iş stresi ve işe yabancılaşma konusunda hem etkisi incelenmiş ve hem de A Tipi Kişilik Özelliklerinin iş stresi ile işe yabancılaşma arasındaki aracılık rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır.

İlk olarak iki kardiyolog olan Meyer Friedman ve Ray Rosenman, tarafından gözlemlenen A Tipi kişilik yapısına göre, insanların sağlıklarının, kişilikten etkilendiğinin ortaya konulması ile bu konuda çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Farklı meslek grupları üzerinde başta kalp rahatsızlıkları olmak üzere, farklı sağlık sorunlarının olup olmadığı ile ilgili araştırmalarda genel olarak A Tipi kişilik yapısının B Tipi kişilik yapısına göre daha fazla sağlık sorunları yaşadığı ortaya çıkmıştır.

A Tipi kişilik yapısının etkilediği veya etkilendiği önemli bir konu ise iş stresi olmuştur. İnsanların çalıştığı iş ortamının veya işin kendisinin stresli olması insanın davranışlarını değiştirdiği bilinmektedir. Ama insanlarda var olan iş stresi ile insanın sahip kişilik özellikleri arasında bir ilişki bulunmakta mıdır? Aynı zamanda iş stresi insanlarda işe yabancılaşmaya neden olmakta mıdır? Son olarak A Tipi kişilik yapısı, iş stresinin işe yabancılaşma üzerinde aracılık rolü var mıdır? Bu çalışma ile bu konular Isparta Organize Sanayi Bölgesinde çalışanlar üzerinde yapılan nicel bir araştırma ile incelenmeye ve yorumlanmaya çalışılmıştır.

A Tipi kişiliği geliştiren, Meyer Friedman ve Ray Rosenman'ın Amerikan halkı üzerinde yapmış olduğu çalışmalarda halkın yarısından fazlasının A Tipi kişiliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Ayrıca A Tipi Kişilik Özelliklerinin erkeklerde daha fazla görüldüğü

açıklanmıştır. Türkiye’de yapılan çalışmalarda özellikle yöneticiler açısından A Tipi Kişilik Özelliklerinin sayısının fazla olduğu, bazı çalışmalarda dengeli olduğu gözlemlenmiştir. Bu araştırmadaki A Tipi kişilik sayısı biraz fazla olmakla birlikte (A Tipi:240, B Tipi:203) dengeli bir dağılımın olduğu söylenebilir.

A Tipi kişilik soru ölçeğinin alındığı Batıgün ve Şahin'in çalışmalarında bulunduğu dört kişilik boyutu, bu çalışmada da benzer şekilde ortaya çıkmıştır. Batıgün ve Şahin'den farklı olarak faktör yükleri düşük olan bazı ifadeler araştırmadan atılmış daha az ifade ile boyutlar oluşturulmuştur. Analizlerde hem A Tipi kişilik özellikleri boyutları ile ve hem de A Tipi kişilik konumlandırması; “A Tipi kişilik” ve “B Tipi kişilik” şeklinde ifade edilen her iki kişilik tipine göre analizler yapılmıştır.

Yapılan bu çalışmada, beklenildiği gibi, iş stresinin işe yabancılaşma üzerinde güçlü bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç literatürde yapılan diğer birçok çalışmalarla uyumludur. Hem korelasyon analizlerinde ($r:0,646$) ve hem de diğer analizlerde bu ilişki görülmektedir. Aynı zamanda A Tipi kişilik ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasında da güçlü bir ilişkinin varlığı bulunmaktadır. Bu ilişki hem A Tipi kişilik ortalamasında ve hem de A Tipi kişilik boyutlarında % 99 düzeyinde olduğu görülmektedir.

Literatürde A Tipi Kişilik Özelliklerinin hastalıklara daha yatkın olduğu gibi strese de daha yatkın olduğu çıkmaktadır. Özellikle iş stresi alanında yapılan çalışmalarda bu durum birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Bu çalışmada da bu farklılığın olup olmadığı t testleri ile araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına genel olarak bakıldığında, A Tipi kişiliğe sahip olanların iş stresi ortalamaları, B Tipi kişiliğe sahip kişilerin iş stresi ortalamalarına göre oldukça yüksektir. T testi sonuçlarında bu farkı tüm iş stresi ifadelerinde net bir şekilde görülmektedir. Aynı durum işe yabancılaşma ifadelerinde de görülmektedir. Hem iş stresinde ve hem de işe yabancılaşma ifadelerinde tüm test değerlerinin oldukça yüksek çıkması ve tamamının %99 güven seviyesinde farklılığı göstermesi A tipi kişilik ile B tipi kişilik arasında tutum ve düşünce açısından ciddi bir farklılığı göstermektedir. Bu sonuçlar bu araştırmadaki beklentiyi net bir şekilde ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılan kişilerin cinsiyetleri açısından bakıldığında, iş stresi açısından önemli bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Literatürde özellikle erkeklerin daha fazla

A Tipi kişiliğe sahip oldukları ve erkeklerde daha fazla iş stresi görüldüğü ifade edilse de bu çalışmada bu fark görülmemektedir. Fakat erkek ve kadınların iş stresi ortalama değerlerine bakıldığında erkeklerin ortalamaların kadınlara göre biraz yüksek olduğu, yani erkeklerde kadınlara göre biraz daha fazla iş stresi olduğu görülmektedir. Fakat bu fark fazla olmadığı için cinsiyetlere göre iş stresi düzeyinde bir farklılık bulunmadığı kabul edilmiştir.

Cinsiyetler açısından işe yabancılaşma düzeyinde yapılan araştırmada da benzer bir sonuç bulunmaktadır. Erkekler ile kadınlar arasında, işe yabancılaşma düzeyinde belirgin bir farklılık bulunmasa da, işe yabancılaşma ortalama değeri üzerinde bir farklılaşma görülmüştür. Erkeklerde kadınlara göre işe yabancılaşma biraz daha fazla olmuştur.

Araştırmanın önemli bir bölümü, A Tipi Kişilik Özelliklerinin işe yabancılaşma üzerindeki aracı rolü olarak etkisinin araştırılmasıdır. Aracılık modelleri, aracı değişken olarak bilinen üçüncü bir değişken aracılığıyla bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ve kısmî ya da tam aracılık ile tanımlayan modellerdir.

Aracılık testlerinde geleneksel yaklaşım olan Baron ve Kenny Yöntemine göre; iş stresi ile A tipi kişilik özellikleri birlikte analize dahil edildiğinde, A tipi kişilik özellikleri, işe yabancılaşmayı anlamlı olarak etkilemelidir (b yolu). Bu durumda iş stresi ile işe yabancılaşma arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi, iş stresi ile işe bağlılık arasındaki ilişkide azalma meydana gelirse kısmi aracılık etkisi meydana gelmektedir (c' yolu) (Gürbüz, 2021: 112). Aracılık modellerinde kullanılan çağdaş yaklaşımda ise, bootstrap testi sonucunda iş stresinin dolaylı etkisinin (a*b) anlamlı olması halinde aracılık modeli desteklenmiş ve kabul edilmiş olur. Başka herhangi bir teste ihtiyaç duyulmamaktadır.

Aracı değişken olan A Tipi Kişilik Özelliklerinin aracılık modeline dahil edilmesi ile iş stresi değişkeninden işe yabancılaşmaya giden yol katsayısının ($\beta=0,594$; $p<0,01$) hala anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre Baron ve Kenny'e göre kısmi aracılık söz konusu olmaktadır.

Yol analizi sonucunda elde edilen uyum indekslerinin eşik değerlerin üzerinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir (χ^2 [CMIN=424,431,DF=116]=3,659; $p<,01$; RMSEA=0,078; CFI=0,90; GFI=0,91).

Bootstrap sonuçlarına göre ise, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı üzerinde dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta=0,1395$; %95 CI=(0,051, 0,242). Bootstrap testi ile çağdaş yaklaşıma göre aracılık etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, iş stresi ile işe yabancılaşma davranışı arasındaki ilişkide A Tipi kişilik özelliklerinin aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir.

Araştırma ölçeğinde bakıldığında iş stresinin işe yabancılaşmaya neden olduğu, A Tipi Kişilik Özelliklerinin işe yabancılaşma üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilir. Aynı zamanda iş stresi ile A Tipi kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu görülmektedir.

Araştırma sonuçlarına genel olarak bakıldığında literatüre uygun sonuçların çıktığı görülmektedir. Aynı zamanda A tipi kişilik özelliklerinin, iş stresinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolünün olduğu görülmektedir.

Araştırma bulgularından hareketle, işletmelerin çalışanlarının iş streslerini ve işe yabancılaşma düzeylerini azaltabilmek amacıyla çeşitli girişimlerde bulunabilirler. Özellikle bu girişimler içinde, çalışanların kişilik yapılarının analizleri, onlara farklı yöntemleri geliştirebilmelerine imkân sağlayacaktır.

Çalışanların kişilik yapılarının tespit edilmesi ile farklı kişilik tiplerine değişik yöntemlerle eğitim ve destekleyici çalışmalar yapılabilir. Özellikle günümüzde büyük işletmeler, şirkete personel alırken veya açık iş pozisyonuna uygun kişileri seçerken uyguladıkları kişilik testleri ile kişilik özelliklerine göre değerlendirme yapmaktadırlar

Bu noktada dikkat edilmesi gereken önemli bir konuda, A Tipi kişiliğe sahip kişilerin daha fazla iş stresi yaşamalarından hareketle A Tipi kişiliğe sahip bireylerin iş alımında az tercih edilmesi olacaktır. Fakat birçok araştırmacı A Tipi Kişilik Özelliklerinin iş stresine yatkın olmasına rağmen çalışma hayatında daha başarılı olduğunu ifade etmektedirler. Bunun nedeni de kişinin, A Tipi kişilik özelliklerini iş hayatına da yansıtmasıdır. Aceleci olmaları, aynı anda birden fazla iş yapmaya çalışmaları, detaylara önem vermeleri gibi birçok özellikleri, özellikle yönetici pozisyonunda A tipi kişilik özelliklerini taşıyan bireylerin başarılı olmalarını sağlamaktadır.

Ayrıca A Tipi davranışı değiştirebilmek genelde zordur, özellikle de beceriyi, istekli olmayı, inisiyatif kullanabilmeyi ödüllendiren stres odaklı iş hayatında A Tipi kişilerin çoğu aslında hayatın hızlı akısından hoşnutturlar ve değişime karşı isteksizdiler.

Burada önemli olan A Tipi kişilik davranışlarının en çok olumsuz ve yıkıcı görünen taraflarını değiştirmektir.

Burada önemli bir tartışma konusuda; işe alım programlarında kişilik özelliklerinin dikkate alınması durumunda hangi kişilik tiplerinin seçilmesinin uygun olduğudur. Çünkü iş stresinin daha az olduğu B tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler işe yabancılaşmaya daha az eğilimli olmalarına rağmen, başarı düzeyleri daha düşük kalabilmektedir. Aynı şekilde daha fazla iş stresi yaşayan A tipi kişiler ise daha hırslı, daha dikkatli ve daha azimli oldukları için daha başarılı olabilmektedir

Bu durumda işletmelerin dikkat etmesi gereken en önemli nokta hangi iş ve pozisyonlar için hangi kişilik tiplerinin daha uygun olduğunu belirlemeye çalışmasıdır. Genellikle yöneticiler için A tipi kişiliğin daha uygun olduğu belirtilse de bu durum çeşitli araştırmalarla daha net bir şekilde ortaya konulabilir. Aynı şekilde dikkat gerektiren, hızlı karar alınması veya inisiyatif kullanılması gereken, zamanın önemli olduğu sektör ve iş pozisyonları için de benzer çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmanın bir benzeri, özellikle iş stresinin yüksek olduğu farklı sektörlerde yapılması durumunda farklı sonuçlar ortaya çıkabilir. Aynı şekilde özellikle iş stresinin çok düşük olduğu sektörlerde de benzer çalışmalar yapılması ve her iki sektörün karşılaştırılması bizlere daha iyi yorumlanabilir sonuçlar verebilecektir.

KAYNAKÇA

- Abdioğlu, H., Kılıç, R. ve Çalış, N., (2015). Öğrencilerin Ders Başarısı Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Etkisi: Üniversite Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1) 83-109.
- Acarol, Ç. (2019). *A Tipi Kişilik Özelliğinin Bireysel Yenilikçilik Üzerindeki Etkisi: Psikolojik Güçlendirmenin Aracı Örgütsel Adaletin Düzenleyici Rolü*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]
- Affinnih, Y.H. (1997). A critical reexamination of alienation. *The Social Science Journal*, 34(3), 383-387. DOI: 10.1016/S0362-3319(97)90036-7
- Aiken, M. ve Hage, J. (1966). Organizational Alienation: A Comparative Analysis. *American Sociological Review*, 31(4), 497-507. <https://doi.org/10.2307/2090773>
- Akat, İ., Gönül, B. ve Gülay, B., (2002), İşletme Yönetimi (4. Baskı), İzmir: Barış Yayınları.
- Akgül, A. ve Çevik, O. (2003). İstatistiksel Analiz Teknikleri. Emek Ofset.
- Akıncı, Z., Güven, M. ve Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 52(604), 55-74.
- Altan, S. (2018). Stresin Neden Olduğu Başlıca Sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 2.
- Antonova, E. (2016). *Occupational Stress, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in Hospitality Industry: A Comparative Case Study of Two Hotels in Russia*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Modul Vienna University].
- Aroian, L. A. (1947). The Probability Function of the Product of Two Normally Distributed Variables. *The Annals of Mathematical Statistics*, 18(2), 265-271. <http://www.jstor.org/stable/2235783>
- Artan, İ. (1986). Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama (10.Baskı). Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.

- Aydemir, C. (2017). *İş-Aile Çatışmasının Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi: İşe Yabancılaşma Ve Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Rolü*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi].
- Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres* (3.baskı). Pagem Akademi Yayıncılık.
- Aydoğan, E. (2015) Marx ve Öncülerinde Yabancılaşma Kavramı, *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (54), 273-282.
- Aytaç, Ö. (2006). Girişimcilik: Sosyo-Kültürel Bir Perspektif, *Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, (15), 139-160.
- Aytaç, S. (2009). *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları Yönetimi*. Türk-İş Yayını.
- Babatunde, A. (2013). Occupational Stress: A Review on Conceptualizations, Causes and Cure. *Economic Insights – Trends and Challenges*. 65(3), 73-80.
- Baltaş, Z. ve Baltaş, A. (2002). *Stres ve Başa Çıkma Yolları*(21. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Banai, M. ve Reisel, W. (2007). The Influence Of Supportive Leadership And Job Characteristics On Work Alienation: A Six-Country Investigation. *Journal of World Business*. 42 463–476. doi:10.1016/j.jwb.2007.06.007
- Banai, M., Reisel, W. D. ve Probst, T.M. (2004), A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(39), 375–392. doi:10.1016/j.intman.2004.05.002
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Action and Thought: A Social Cognitive View*. Prentice-Hall.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction In Social Psychological Research-Conceptual, Strategic, And Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Barrick, M. R., Mount, M. K. Ve Strauss, J. P. (1993). Conscientiousness and performance of sales representatives: Test of the mediating effects of goal

setting. *Journal of Applied Psychology*, 78(5), 715–722.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.5.715>

Bass, B.M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.

Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayını.

Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü* (3. Baskı). Ekinoks Yayıncılık.

Batıgün, A.D. ve Şahin, N.H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.

Baymur, F. (1994). *Genel Psikoloji*. İnkılap Yayınları.

Bernstein, D.A., Penner, L.A., Steward, A.C. ve Roy, E.J. (2005). *Psychology* (7. Baskı). Houghton Mifflin Company.

Bickford, M. (2005). *Stress in the workplace: A general overview of the causes, effects and solution*. Canadian Mental Health Association Newfoundland and Labrador Division.

Biordi, D. L. ve Nicholson, N.R. (2013). *Social Alienation, Chronic Illness: Impact and Intervention*. Ed. Ilene Morof Lubkin, Pamela D. Larsen, Jones and Bartlett Publishers.

Blauner, R. (1964). *Alienation and Freedom: The Factory Worker and His Industry*. University of Chicago Press.

Bolton, C.D. (1972). *Alienation and Action: A Study of Peace-Group Members*. *American Journal of Sociology*, 78(3), 537-561.

Budak, G. (2008). *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*. Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi.

Budak, G. ve SÜRGEVİL, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

Burger, J. (2006). *Kişilik*. Çev. Sarıoğlu, İ.D. (1.Baskı), Kaknüs Yayınları.

- Cam, E. (2004). Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1–10.
- Can, Y. (2007). *A Tipi Ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi Ve Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi]
- Ceyhan, S. ve Çiçek, H. (2020). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin A tipi kişilik özelliklerinin tükenmişlik üzerindeki etkisinde genel sinizmin aracı rolü” *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Yıl.20(1), 888-903.
- Ceyhan, S. (2018). *Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi].
- Ceylan, A. ve Ulutürk, Y.H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1).
- Chiaburu, D. S., Diaz, I. ve De Vos, A. (2013). Employee Alienation: Relationships With Careerism And Career Satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4–20.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation And Its Correlates: A Meta-Analysis, *European Management Journal*, 32(1), 24–36.
- Chuang, N.-K. ve Lei, S. A. (2011). Job Stress Among Casino Hotel Chefs in a Top-Tier Tourism City. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 20(5), 551-574.
- Clark, J. P. (1959). Measuring Alienation Within a Social System. *American Sociological Review*, 24(6), 849-852. <https://doi.org/10.2307/2088574>
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M. ve Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry*, 50(12), 975-990. <https://doi.org/10.1001/archpsyc.1993.01820240059008>
- Conger, J. ve Kanungo, R. (1998). *Charismatic Leadership in Organizations*, Sage Publications.

- Crossman, A. (17.07.2019). Biography of Journalist C Wright Mills: His Life and Contributions to Sociology. Thoughtco, Erişim tarihi: 01.06.2022, <https://www.thoughtco.com/c-wright-mills-3026486>.
- Cüceloğlu, D. (2003). İnsan ve Davranış, Remzi Kitabevi.
- Darshani, R. K. N. D. (2014). A Review of Personality Types and Locus of Control as Moderators of Stress and Conflict Management. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(2), 1-8.
- Dean, D. G. (1961). Alienation: Its Meaning and Measurement. *American Sociological*
- Demirbilek, T. (2004). Vardiyalı Çalışmanın Kadının Aile ve Yaşama Etkisi. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 4(7), 77-98.
- Deveci, B. (2017). İş Stresi ve Turizm İşletmelerinde Yapılan Araştırmalara İlişkin Bir Değerlendirme, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(20), 39–53. doi:10.20875/makusobed.306671
- Diem, G. A. (2002). *Job stress in the transportation industry*. (Yayın Nu. 3060183) [Doktora Tezi, Denver Üniversitesi]
- Dökmen Z. Y. (2014). Toplumsal Cinsiyet Sosyal Psikolojik Açıklamalar. İstanbul Remzi Kitabevi
- Durna, U. (2004). Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki ilişki Üzerine Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191–206.
- Durna, U. (2005). A Tipi Ve B Tipi Kişilik Yapıları Ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Efeoğlu, İ.E. (2006). *İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi]
- Efeoğlu, İ.E. Özgen, H. (2007). İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, iş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237-254

- Ekinci, H. ve Ekici, S. (2003). Yöneticiler Üzerindeki Etkileri Açısından Stres Kaynakları ve Bir Uygulama. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 93-111.
- Erdoğan, İ. (1994). İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2001). Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar) (5. Baskı). Beta Basım Yayım.
- Eren, E. (2012). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi (3. Baskı). Beta Yayınları.
- Eroğlu, F. (2007). Davranış Bilimleri, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Esin, P. (1982). İş Bölümü, Yabancılaşma ve Sosyal Politika Kuramsal Bir Yaklaşım. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları*, 502.
- Fasbender, U., Van der Heijden, B. I. J. M. ve Grimshaw, S. (2019). Job satisfaction, job stress and nurses' turnover intentions: The moderating roles of on-the-job and off-the-job embeddedness. *Journal of Advanced Nursing*, 75(2), 327–337. <https://doi.org/10.1111/jan.13842>
- Ferguson, I. ve Lavalette, M. (2004). Beyond Power Discourse: Alienation and Social Work. *British Journal of Social Work*, 34(3), 297–312. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bch039>
- Fiedler, F. E. (1996). Research On Leadership Selection And Training: One View Of The Future. *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 241-250. <https://doi.org/10.2307/2393716>
- Fromm, E. (1955). Çev: Salman, Y. ve Tanrıseven, Z. (1990). Sağlıklı Toplum (2.baskı). Payel Yayınları.
- Furnham, A. (1990). The Protestant Work Ethic. Routledge.
- Ganster, D. C. (2008). Measurement Challenges for Studying Work Related Stressors and Strains. *Human Resource Management Review*, 18(4), 259-270.
- Gardner, W.L. ve Martinko, M.J. (1996). Using the Myers-Briggs Type Indicator to Study Managers: A Literature Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 22(1), 45-83. doi:10.1177/014920639602200103
- Geçtan, E. (1990). Varoluş ve Psikiyatri. Metis Yayınları.

- Geçtan, E. (1998). Psikanaliz ve Sonrası (8. Baskı). Remzi Kitabevi.
- Gillam, R. (1981). White Collar From Start To Finish: C. Wright Mills In Transition, *Theory and Society*, 10(1), 1–30.
- Goodman, L. A. (1960). On The Exact Variance Of Products, *Journal of the American Statistical Association*, 55, 708-713.
- Gökalp, P.G. (13.12. 2021). Stres Anksiyete ve Kadın,
<http://www.huksam.hacettepe.edu.tr /Turkce/SayfaDosya/stres.pdf>
- Gökdeniz, İ. (2005). Üretim Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları ve Mobilyacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Selcuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (13), 173–189.
- Gökpinar, G. (2014). *İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi Ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi].
- Grant, S. ve Langan-Fox, J. (2006). Occupational Stress, Coping And Strain: The Combined/Interactive Effect Of The Big Five Traits. *Personality and Individual Differences*, 41(4), 719-732. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.03.008>
- Greenberg, J. ve Baron, R.A. (2003). Behaviour in Organizations, Pearson Education.
- Griffin R.W. ve Moorhead, G. (2014). Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11.baskı). South-Western, Cengage Learning.
- Griffiths, A. (2010). Work Organization & Stress. World Health Organization.
- Guzzo, R., Yost, P., Campbell, R. ve Shea, G. (1993). Potency In Groups: Articulating A Construct. *British Journal of Social Psychology*, 32(1) 87–106.
- Güler, Z., Öztürk-Başpınar, N. ve Gürbüz, H. (2001). İş Yaşamında Stres ve Kamu Kurumlarındaki Sekreterler Üzerinde Bir Uygulama. Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gültekin, F. (2008). *Stres Kaynakları İle Kariyer Yönetiminin Etkileşimi: Borsa Aracı Kurum Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi].

- Gümüştekin, G.E. ve Öztemiz, A.B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güner, F., Çiçek H. ve Can, A. (2014). *Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Güney, S. (2008). Davranış Bilimleri (4. Baskı). Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürbüz, S. (2021). AMOS ile Yapısal Eşitlik Modellemesi (2.baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (5.baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Gürses, İ. (2007) Jung'cu Arketip Teoris.i Bağlamında Tasavvufî Öykülerin Değerlendirilmesi: Sîmurg Örneği, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(1) 77-96.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. ve Anderson, R.E. (2010.), Multivariate Data Analysis (7.baskı). Prentice Hall.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W. ve Woodman, R.W. (2001). Organizational Behavior (9.baskı). South Western College Publishing.
- Hersey, P. ve Blanchard, K.H. (1993). Management Of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources. Prentice Hall.
- Hirschfeld, R.R. ve Field, H.S. (2000). Work Centrality and Work Alienation: Distinct Aspects of a General Commitment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21(7), s.789-800.
- House, R.J. ve Mitchell, T.R. (1974). Path-Goal Theory of Leadership, *Contemporary Business*, 3, 81-98.
- House, R.J. ve Rizzo, J.R. (1972). Role Conflict and Ambiguity as Critical Variables in Model of Organizational Behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467–505.
- Huczynski, A.A. ve Buchanan, D.A. (2013), Organizational Behaviour (8.baskı). Pearson Education Limited.

- Hussein, B.A. (2014), Relationship Between Personality Types A and B and Creativity Level of Secondary School Students in Kwara State. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(2), 58-63.
- Hyppolite, J. (2010). Marx ve Hegel Üzerine Çalışmalar (1.baskı). Çev. Doğan Barış Kılınç, Doğu Batı Yayınevi.
- Inomjon, A. (2019). The Issues of Alienation in the Philosophy of Erich Fromm. *Canadian Social Science*, 15(6), 31–34. <https://doi.org/10.3968/11103>
- İncebacak, G. (2017). *Örgüt Yönetiminde A Tipi Kişilik Ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki: Departman Yöneticileri Üzerine Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi İstanbul].
- İslamoğlu, A.H. ve Altunışık R. (2008). Tüketici Davranışları (2.baskı). Beta Yayınları.
- Jamal, M. ve Baba, V. V. (2000). Job Stress And Burnout Among Canadian Managers And Nurses: An Empirical Examination. *Canadian Journal of Public Health*, 91(6), 454–460.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P. & Snoek, J.D. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. Wiley.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri (5.baskı). Asil Yayınları.
- Kanungo, R.N. (1992). Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business. *Journal of Business Ethics*, 11 (5/6), Behavioral Aspects of Business Ethics, 413-422.
- Karahan, T. F. ve Sardoğan, M. E. (2004). Psikolojik danışma ve psikoterapide kuramlar. Semih Ofset.
- Karaman, Menemencioğlu, G.B. (2018). *Çalışanların Kendi Değerlerine Ve Yöneticilerinin Değerlerine İlişkin Algılarının İşe Yabancılaşma Duygularına Etkisi: Örgüt İkliminin Aracı Rolü*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi]
- Kaya, E. (2006). Örgütsel Stres Kaynakları ve Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma Örneği. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].

- Keser, A. (2013). Geleneksel ve Güncel Boyutlarıyla İş Stresi Kaynakları. Ekin Yayınları.
- Kişilik. (t.y.). Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde. Erişim adresi: <https://sozluk.gov.tr/>
- Kline, R. B. (2019). Yapısal Eşitlik Modellemesinin İlkeleri ve Uygulaması (Principles And Practice of Structural Equation Modeling) (4.baskı). Çeviri Editörü: Dr.Sedat ŞEN, Nobel Yayınları.
- Krejcie, R.V. ve Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610. doi:10.1177/001316447003000308
- Kunnan, A.J. (1998). An introduction to structural equation modelling for language assessment research, *Language Testing*, 15(3), 295–332. doi:10.1177/026553229801500302
- Landrum, B., Knight, D. ve Flynn, P. (2011). The Impact of Organizational Stress and Burnout on Client Engagement. *Journal of substance abuse treatment*, 42(2). 222-30. 10.1016/j.jsat.2011.10.011.
- Lashley, C. (2002). Emotional Harmony, Dissonance and Deviance at Work, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 14(5), 255-257.
- Leung, Tw., Siu, Ol. ve Spector P.E. (2000). Faculty Stressors, Job Satisfaction, and Psychological Distress Among University Teachers in Hong Kong: The Role of Locus of Control. *International Journal of Stress Management*, 7(2), 121-138. doi.org/10.1023/A:1009584202196
- Lian, S. ve Tam, C.L. (2014). Work Stress, Coping Strategies and Resilience: A Study among Working Females. *Asian Social Science*, 10(12), 41-52. doi:10.5539/ass.v10n12p41
- Liden, R.C. ve Maslyn, J.M. (1998). Multidimensionality Of Leader–Member Exchange: An Empiricalassessment Through Scale Development. *Journal of Management*, 24(1), 43–72.
- Luthans, F. (1992). Organizational Behavior. McGraw Hill Inc.

- Luthans, F. (2011). *Organizational Behaviour: An Evidence Based Approach* (12.baskı). McGraw Hill Irwin.
- Meshane, S.L. ve Glinow, M.A. (2003). *Organizational Behaviour Emergin Relaties Fort He Workplace Revolution*. McGrawHill Irwin.
- Mercan, M. (2006). *Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Yabancılaşma ve Örgütsel Vatandaşlık*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocatepe Üniversitesi].
- Merton, R.K. (1968). *Social Theory and Social Structure*. The Free Press.
- Michaels, R. E., Cron, W. L., Dubinsky, A. J. ve Joachimsthaler, E. A. (1988). Influence Of Formalization On The Organizational Commitment And Work Alienation Of Salespeople And Industrial Buyers. *Journal of Marketing Research*, 25, 376–383.
- Michaels, R.E., Dubinsky, A.J., Kotabe, M. ve Lim, C. (1996). The Effects Of Organizational Formalization On Organizational Commitment And Work Alienation İn US, Japanese And Korean. İndustrial Salesforces, *European Journal of Marketing*, 30(7), 8-24.
https://www.academia.edu/28283260/The_effects_of_organizational_formalization_on_organizational_commitment_and_work_alienation_in_US_Japanese_and_Korean_industrial_salesforces
- Miner, J.B. (1992). *İndustriel Organizational Psychology*. McGraw Hill.
- Minibaş, J. (1993). *Yabancılaşma Kavramının İncelenmesi Ve Banka Sektörüne Yönelik Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi]
- Mitut, J. 2010. Managerial Investment on Organizational Stress. *Romanian Economic And Business Review*, 5(3), 89-99.
- Miyamoto, K. (1987). *Erich Fromm's theory on alienation*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, University of Massachusetts Amherst].
- Myers, I.B. ve McCaulley, M.H. (1985). *A Guide to the Development and Use of the Myers Briggs Type Indicator*. Consulting Psychologists Press.

- Nevid, J.S. ve Rathus, S.A. (2016). *Psychology and the Challenges of Life* (13.baskı). Willey
- Ofluoğlu, G. ve Büyükyılmaz, O. (2008). Yabancılaşmanın Teorik Gelişimi Ve Tarihsel Süreç İçinde Farklı Alanlarda Görünümleri. *Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10(1).
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002). İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması. *G.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, (3), 15-42.
- Oral, L. ve Köse, S. (2011). Hekimlerin Duygusal Emek Kullanımı ile İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(2), 463-492.
- Örücü, E. (2003). Otel İşletmelerinde Monotonluk Sorunu ve Alınabilecek Önlemler. *Mevzuat Dergisi*, 6(70).
- Özbek, M.F. (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. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduibfd/issue/20825/222973>
- Özdevecioğlu, M., Bulut, E., Aziz, T., Evren, A., Çirli, Y., Gemici, T., Tozal, M. ve Doğan, Y. (2003). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Yönetimi Altındaki Personelin Motivasyon, Stres ve İş Tatmini Farklılıklarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, Cilt 10(2), 125-138.
- Özer, A. (2013). *Psikolojik Danışmanların Yardım Etme Stilllerinin A Tipi Kişilik Özellikleri Ve Duygusal Zekaları İle Yordanabilirliği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi].
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., Saygılı, M. ve Songur, C. (2019). The impact of work alienation on organizational health: A field study in health sector. *International Journal of Healthcare Management*, 12(1), 18–24. <https://doi.org/10.1080/20479700.2017.1312804>
- Özkalp E. ve Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*(5. baskı). Ekin Yayınevi.

- Özmutaf, N.M. (2006). Örgütlerde İnsan Kaynakları ve Stres: Ampirik Bir Yaklaşım. E.Ü., *Su Ürünleri Dergisi*, 23(2) 75–81.
- Özsoy, E. (2013). *A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi].
- Özüpek, A.A. (2019). *Örgütsel Sessizlik, İş Tatmini Ve İş Stresi Arasındaki İlişki: İnşaat Sektörü Üzerine Bir Çalışma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi].
- Pehlivan, İ. (1992). Örgütsel Stres Kaynakları ve Verimlilik. *A.Ü. Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. 4(2), 791-801.
- Pehlivan, İ. (2000). İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınları (1. Baskı).
- Preacher, K. J. ve Hayes, A. F. (2004). SPSS And SAS Procedures For Estimating İndirect Effects İn Simple Mediation Models. *Behavior Research Methods. Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731.
- Radsepehr, H., Shareh, H. ve Dehnabi, A. (2016). Comparing Metacognitive Beliefs and Thought Control Strategies among Iranian Students with Three Personality Types. *Education in Medicine Journal*, 8(1), 26(5), 753-758.
- Robbins, S.P. ve Judge T.A. (2015). Örgütsel Davranış (14.baskı). Çeviri editörü Prof. Dr. İnci Erdem, Nobel Basım Yayın.
- Rollinson, D. 2002. *Organizational Behaviour And Analysis: An Integrated Approach*. Prentice Hall Financial Times.
- Ross, R.R. ve Altmaier, E.M. (1994). *Intervention İn Occupational Stress: A Handbook Of Counselling For Stress At Work*. Sage.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized Expectancies For İnternal Versus External Control Of Reinforcement, *Psychological Monographs*, 80, 1–28.
- Rowshan, A. 2008. *Stres Yönetimi*. Çeviren:Şahin Cüceloğlu. Sistem Yayıncılık.

- Ryu, E. (2011). Effects of skewness and kurtosis on normal-theory based maximum likelihood test statistic in multilevel structural equation modeling. *Behavior Research Methods, June 43*(4), DOI:10.3758/s13428-011-0115-7
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz M. (1998). Örgütsel Psikoloji, Alfa Basım Yayım Dağıtım Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz M. (2005). Örgütsel Psikoloji, Alfa Aktüel Yayınları.
- Sakallı, A.E. (2018). *A Tipi ve B Tipi Kişilik Özelliğine Sahip Bireylerde İş Doyumu ve Kazalanma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi].
- Salerno, R.A., (2003). Landscapes of Abandonment Capitalism, Modernity and Estrangement. State University of New York Press.
- Sarfraz, H. (1997). Alienation : *A Theoretical Overview Pakistan Journal of Psychological Research, 12*, 45–60.
- Sarıcaoğlu F., Akıncı S.B., Gözaçan A., Güner B., Rezaki M. ve Aypar Ü. (2005). Gece ve Gündüz Vardiya Çalışmasının Bir Grup Anestezi Asistanının Dikkat ve Anksiyete Düzeyleri Üzerine Etkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt.16*(2), 106-112.
- Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, C. ve Densten I.L. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management, 13*, 285–304.
- Schermerhorn, J.R. (1989). Management for Productivity. John Willey and Sons.
- Schimek, J.G., ve Meyer, R.M. (1975). Dimensions of alienation and pathology. *Psychological reports, 37*(3 Pt 1), 727–732. <https://doi.org/10.2466/pr0.1975.37.3.727>
- Schneider, T.R. (2004). The Role Of Neuroticism On Psychological And Physiological Stress Responses. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 795-804.
- Seeman, M. (1959). On The Meaning of Alienation. *American Sociological Review, 24*(6), 783-791.

- Seeman, M. (1967;a). Powerlessness and Knowledge: A Comparative Study of Alienation and Learning. *Sociometry*, 30(2) 105-123.
- Seeman, M. (1967;b). On The Personal Consequences Of Alienation İn Work. *American Sociological Review*, 32(2), 273- 285.
- Seeman, M. (1975). Alienation Studies. *Annual Review of Sociology*, 1, 91-123.
- Seeman, M. (1983). Alienation Motifs İn Contemporary Theorizing: The Hidden Continuity Of The Classic Themes, *Social Psychology Quarterly*, 46(3), 171-184.
- Selye, H. (1946). The General Adaptation Syndrome And The Diseases Of Adaptation. *Journal of Clinical Endocrinology*, 6, 117-230.
- Selye, H. (1976). The Stress Of Life. McGraw Hill Book Company.
- Seyyar, A. ve Öz, C.S. (2007). İnsan Kaynakları Terimleri. Değişim Yayınları.
- Shamir, B. (1990). Calculations, Values And İdentities: The Sources Of Collectivist Work Motivation. *Human Relation*, 43, 313–332.
- Shear M.K., Feske, U. ve Greeno, C. (2000). Gender Differences in Anxiety Disorders. *Gender and its Effects On Psychopathology*, E. Frank Ed. American Psychiatric Press, 151-165
- Silah, M. (2005). Endüstride Çalışma Psikolojisi (2. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Siu, O-L. ve Cooper, C.L. (1998). A Study Of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong Kong Firms: The Role Of Locus Of Control And Organizational Commitment, Stress Medicine. *International Journal of Stress Management*, 14(1), 55- 66. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199801\)14:1%3C55::AID-SMI764%3E3.0.CO;2-X](https://psycnet.apa.org/doi/10.1002/(SICI)1099-1700(199801)14:1%3C55::AID-SMI764%3E3.0.CO;2-X)
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic Confidence İntervals For İndirect Effects İn Structural Equation Models. *Sociological Methodology*, 13, 290-312. doi:10.2307/270723.
- Soysal, A. (2008). Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Soysal, A. (2009). İş Yaşamında Stres. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*, 23(3), 17-40.

- Sökmen, A. (2005). Konaklama İşletmeleri Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1(1), 1-27.
- 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.
- Şaylıkay, M. ve Akın, A. (2016). Modern Ve Postmodern Değerlerin Yabancılaşmaya Etkisi. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(1).
- Şeker, S.E. (2014). Myers Brigs Tip Göstergesi (Myers-Brigs Type Indicator). *YBS Ansiklopedisi*, 1(1), 31-34.
- Şimşek, M. Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A. (2008). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Gazi Kitabevi.
- Şimşek, M. Ş., Çelik, A. ve Akgemici, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış (8. Baskı). Eğitim Yayınevi.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. ve Fettahlioğlu, T. (2006). Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 569–587.
- Tekin, D. (2021). *İşe Yabancılaşma Ve Örgütsel Sinizmin Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi].
- Tekin, G.O. (2010). *Çalışma Yaşamında Stres Kaynakları ve Kamu Kurumlarında Çalışanlar Üzerine Etkileri: Edirne Örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi].
- Tokat, B., Kara, H. ve Kara, M.Y. (2013). A-B Tipi Kişilik Özelliklerine Sahip İşgörenlerin Olası Bir Örgütsel Değişime Yatkınlıklarının Araştırılması. *Turkish Studies-International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973-1988.
- Tosi, H.L., Rizzo J.R. ve Carroll S.J. (1986). Managing Organizational Behavior. Pitman Publishing.

- Tosunoğlu, N. ve Demirez, F. (2017). Örgüt İkliminin İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi: Gazi Üniversitesi Rektörlüğünde Bir Araştırma. *Journal of Business Research Turk*, 9(2). 69-88. 10.20491/isarder.2017.262.
- Tozkoparan, G. (2019). İş Yaşamında Stres. Nobel Yayınları.
- Tudu, P. ve Pathak, P. (2013). Managing Executive Stress in Organizations – a Critical Appraisal. *Social Science International*, 29(1), 1–10.
- Turan, S. (2017). *İstanbul’da Yaşayan 18-60 Yaş Aralığındaki Kişilerin Myers Briggs Testi İle Belirlenen Kişilik Tipleri Ve Scl-90 Değerleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Üsküdar Üniversitesi].
- Tutar, H. (2004). Örgütsel Psikoloji. Detay Yayıncılık.
- Uluçınar-Türkel, A. (1992). İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetmel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama. *Marmara Üniversitesi Yayını* (Yayın No.534, İİBF Yayın No.394).
- Uysaler, A.L. (2010). *Örgütsel Yabancılaşmanın Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Eğilimi İle Bağlantısı Ve Yabancılaşma Yönetimi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü].
- Ünlü, G. (2021). *Z Kuşağı Bireylerin A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlama Üzerine Etkisi: Isparta İli Örneği*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi].
- Veznedaroğlu, R.L. ve Özgür, A.O. (2005). Öğrenme stilleri: Tanımlamalar, modeller ve işlevleri. *İlköğretim online*, 4(2), 1-16.
- Willis C.L. (1982). Durkheim’s Concept of Anomie: Some Observations. *Sociological Inquiry*, 52(2).
- Wills, C.W. (2007). Toplumbilimsel Düşün. Çev.Ünsal Oskay, Der Yayınları. https://www.academia.edu/20395510/C_Wright_Wills_Toplumbilimsel_D%C3%BCnC5%9F%C3%BCn. Erişim Tarihi, 01.06.2022.
- Wortman, C.B. ve Loftus E.F. (1988). Psychology. Alfred Knopf Inc.

- Yakut, Ö. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Liderlik Davranışları Ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: (Küçükçekmece İlçesi Örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi].
- Yavuz, R. (2005). Stres ve Kişilik. *Medikal Açıdan Stres ve Çareleri Sempozyum Dizisi*. (47), 39-43.
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E.E. (2012). *Kişilik Kuramları* (6. Baskı). Pegem Yayınları.
- Yeke, S. (2020). *İşe Yabancılaşmada Algılanan Sosyal Destek Ve Duygusal Zekâ: Duygusal Emek Kuramı Boyutlarının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi].
- Yıldız, H. (2019). *Duygusal Emegın İş Stresi Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi].
- Yılmaz, V. ve Dalbudak, Z.İ. (2018). Aracı Değişken Etkisinin İncelenmesi: Yüksek Hızlı Tren İşletmeciliği Üzerine Bir Uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2).
- Yoder, L. (1987). Modifying the Type A Behavior Pattern, *Journal of Religion and Health*. 26(1), 57-72.
- Yumuk, Y. (2011). *Otel İşletmelerinde İşe Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerine Etkisi: Nevşehir İlinde Bir Uygulama*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Üniversitesi].
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende İş Stresini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 101 – 112.
- Zel, U. (2001). *Kişilik ve Liderlik: Evrensel Boyutlarıyla Yönetimsel Açıdan Araştırmalar, Teoriler ve Yorumlar*. Seçkin Yayıncılık.
- Zielinski, A.E. ve Hoy, W.K. (1983). Isolation and alienation in elementary schools, *Educational Administration Quarterly*, 19, 27-45.

EKLER

Ek-1 Anket Formu

Sayın Katılımcı, aşağıda bulunan anket formu “İş Stresinin İşe Yabancılaşma Üzerindeki Etkisinde A Tipi Kişilik Özelliklerinin Aracı Rolünü” ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Bu sorular size anketi düzenleyen kişi tarafından soru cevap şeklinde yöneltililecektir. Size sorulan soruları yanıtlarken kişisel görüşlerinizi ve mesleki tecrübelerinizi dikkate alarak cevaplandırmanız önem taşımaktadır. Sonuçlar doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyecek, cevaplarınız gizli tutulacak ve akademik çalışmalar (tez, araştırma makalesi, bildiri vb.) için kullanılacaktır. Bu araştırmaya ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz hassasiyet için teşekkürler.

Doç. Dr. Hüseyin ÇİÇEK
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Öğretim Üyesi

Öğr.Gör. Hasan MAZLUM
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi
Doktora Öğrencisi

1. İş Stresi	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim sağlığıma doğrudan etkilemeye yatkındır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2. Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3. İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4. Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5. İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6. Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7. Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

2. İşe Yabancılaşma	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Yaşamak için çalışan kişiler, idareciler tarafından çıkar amaçlı kullanılmaktadırlar.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2. Çalışmanın ne işe yaradığını merak ediyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3. İş yaşamının çoğu anlamsız aktivitelerle heba olmaktadır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4. Ne kadar sıkı çalıştığının bir önemi yok, nasıl olsa istediklerini elde edemeyeceksin.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5. İş ile ilgili büyük bir heves göstermeyi hayal etmeyi çok zor buluyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6. İnsanların sıkı çalışmasının bir önemi yok, sadece çok az bir kısmı gerçekten istediğini elde edebilir.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7. Olağan çalışma çok gayret göstermek için oldukça sıkıcıdır.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8. İş elimden geldiğince en iyi şekilde yapmak için pek kendimi zorlamak istemiyorum, nasıl olsa bu bir şeyi değiştirmeyecek.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9. İşten keyif almıyorum, onu sadece verdiğim zaman karşılığında aldığım para olarak görüyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10. İnsanların çalışmalarının asıl nedeninin topluma faydalı bir iş yapma düşüncesinin olduğuna pek inanmıyorum.	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

3. A Tipi Kişilik Özellikleri	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Az Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Konuşurken bazı önemli kelimeleri vurgular mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2. Hızlı yemek yer ve hızlı yürür müsünüz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3. Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanır mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olur musunuz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5. İnsanlar konuşurken ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemesi için aceleci davranır mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6. Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenir misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7. Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarımızla uğraşır mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8. Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışır mısınız? (Telefonla konuşurken hesap yapmak, dış fırçalarla gazete okumak vb.)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9. Tatillerinizi işlerinizi yetiştirmek amacıyla kullanır mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10. Konuşmalar sırasında konuyu sizi ilgilendiren konulara doğru çeker misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11. Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığınızda suçluluk duyar mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
12. İş yerinizdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülür müsünüz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
13. Kendinizi geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine daha çok çalışmanız gerektiğini düşünür müsünüz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
14. Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapar mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
15. Randevularınıza hep zamanında mı gidersiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
16. Konuşurken kendi görüşlerinizi vurgulamak için yumruklarınızı sıkmak ya da masayı yumruklamak gibi bazı hareketler yapar mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
17. Başarılarınızı hızlı çalışma yeteneğinize atfeder misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
18. İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hisseder misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
19. İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışır mısınız?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
20. Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar eder misiniz? (okey, tavla, satranç vb.)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
21. Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girer misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
22. Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olur musunuz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
23. Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelir misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
24. Telaş içinde olur musunuz? (Kendinizi sürekli olarak bir şeyleri bitirmek zorundaymış gibi hissetmek)	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
25. Şimdiki işleyiş düzeyinizden memnun değil misiniz?	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

4. Demografik Bilgiler					
Cinsiyetiniz:	Kadın ☐	Erkek ☐	Medeni Durumunuz : Evli ☐ Bekar ☐		
Yaşınız:	18–25 ☐	26–33 ☐	34–41 ☐	42–49 ☐	50 ve üzeri ☐
Eğitim Durumunuz:	İlköğretim ☐	Ortaöğretim ☐	Ön lisans ☐	Lisans ☐	Lisansüstü ☐
Bu İşletmedeki Çalışma Süreniz:	1–3 yıl ☐	4–9 yıl ☐	10–15 yıl ☐	16–21 yıl ☐	21 yıl ve üzeri ☐
Bu Sektördeki Çalışma Süreniz:	1–3 yıl ☐	4–9 yıl ☐	10–15 yıl ☐	16–21 yıl ☐	21 yıl ve üzeri ☐
Kadro Durumunuz:	Sezonluk ☐	Daimi ☐			
Pozisyonunuz:	İş Gören ☐	Şef ☐	İdari Yönetim Personeli ☐	Müdür ☐	
Çalıştığınız Bölüm:	Ön Büro ☐	Muhasebe ☐	Tasarım ☐	Satış- Pazarlama- İky ☐	Üretim ☐ Diğer ☐