



**KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE STRES YÖNETİMİ
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ:
SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEKLİSANSTEZİ

DANIŞMAN
PROF. DR. MEHMET DENİZ

HAZIRLAYAN
İLKER AYTEN

MALATYA-2025

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İşletme Anabilim Dalı
Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ: SAĞLIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan

İlker AYTEN

Danışman

Prof. Dr. Mehmet DENİZ

MALATYA-2025

	KABUL ONAY FORMU	Doküman No	İNÜ-KYS-FRM-142
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ		Yayın Tarihi	19.08.2019
		Revizyon No	
		Revizyon Tarihi	

İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Kişilik Özellikleri ile Stres Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık
Sektöründe Bir Araştırma

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN

Prof. Dr. Mehmet DENİZ

HAZIRLAYAN

İlker AYTEN

Jürimiz tarafından 15/10/2025 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda bu tez **oybirliği** ile başarılı bulunarak İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul etmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvanı Adı Soyadı

İmza

1.Doç. Dr. Şeyda Nur SEÇKİN

.....

2.Prof. Dr. Mehmet DENİZ

.....

3.Doç. Dr. Meral ÇALIŞ DUMAN

.....

O N A Y

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve 20.../..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

.....

Enstitü Müdürü

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Kişilik Özellikleri ile Stres Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel değerlere ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakların hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilenlerden oluştuğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

İlker AYTEN

TEŞEKKÜR

Çalışmam süresince desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen çok değerli hocam Prof. Dr. Mehmet DENİZ'e teşekkür ederim. Çalışma hayatım ile sürdürdüğüm akademik eğitimimde ailemizle ilgilenen ve her zaman desteğini esirgemeyen sevgili eşim Başak KASA AYTEN'e biricik çocuklarım Ege AYTEN ve Efe AYTEN'e teşekkürü bir borç bilirim.



ÖZET

Bu araştırmanın amacı sağlık sektöründe çalışan bireylerin Beş Faktör Kişilik Modeli boyutları (dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, özdenetimlilik, nörotiklik, deneyime açıklık) ile iş stresi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma evrenini Malatya'daki bir eğitim-araştırma hastanesinde görev yapan personel oluşturmuş; kolay ulaşılabilir örnekleme yoluyla ulaşılan 342 katılımcı (171 kadın, 171 erkek) araştırma kapsamına dâhil edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak 10 maddelik Kısa Form Beş Faktör Kişilik Ölçeği ile 20 maddelik A-İş Stresi Ölçeği-20 kullanılmıştır. Hipotezler Bağımsız Örneklem t-Testi, Tek Yönlü ANOVA, Mann Whitney U Testi, Kruskal Wallis-H testi ve Pearson korelasyon analizleri aracılığıyla sınanmıştır. Verilerin analizi sonucunda iş stresi ile çalışma ortamının risk durumu arasında anlamlı bir farkın olduğu, kişilik özellikleri ile de meslek grupları arasında anlamlı bir farkın olduğu saptanmıştır. Korelasyon analizi sonucunda dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, özdenetimlilik ve deneyime açıklık ile iş stresi arasında negatif; nörotiklik ile pozitif ilişki olduğu görülmüştür.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between the Five-Factor Personality Model dimensions -extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, and openness to experience- and job stress among employees in the health sector. A correlational survey design was employed. The study population consisted of staff working at a teaching and research hospital in Malatya, Türkiye; using convenience sampling, 342 participants (171 women, 171 men) were included in the research.

Data were collected with the 10-item Short Form of the Five-Factor Personality Inventory and the 20-item A-Job Stress Scale. Hypotheses were tested through Independent Samples t-tests, one-way ANOVA, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H, and Pearson correlation analyses. The analyses revealed a significant difference in job stress across groups defined by workplace risk level, and a significant difference in personality traits across occupational groups. Correlation findings indicated negative relationships between job stress and extraversion, agreeableness, conscientiousness, and openness to experience, whereas neuroticism displayed a positive relationship with job stress.

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	i
TEŞEKKÜR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı	3
1.2. Kişilikle İlgili Kavramlar	6
1.2.1. Karakter	6
1.2.2. Mizaç	7
1.2.3. Yetenek	8
1.3. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler.....	8
1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri	9
1.3.2. Kültürel Faktörler	10
1.3.3. Ailesel Faktörler	10
1.3.4. Sosyal Yapı.....	10
1.3.5. Diğer Faktörler	11
1.4. Kişilik Kuramları	11
1.4.1. Psikanalitik Kuram	12
1.4.2. Analitik Psikoloji.....	13
1.4.3. Bireysel Psikoloji.....	13
1.4.4. Araştırma Odaklı Kuramlar	14
1.4.5. Tip A ve Tip B Kişilik Tipleri	16
1.4.6. Beş Faktör Kişilik Modeli	19
1.4.6.1. Beş Faktör Kişilik Modeli Boyutları	24

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

2.1 Stres.....	30
2.2. Stresin Aşamaları	32
2.3. Stresin Türleri.....	34
2.4. İş Stresi Nedenleri	35
2.5. İş Stresinin Sonuçları	40

2.6. Kişilik Özellikleri ile İş Stresi Arasındaki İlişki	46
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	
3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	50
3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler	50
3.2.1. Araştırmanın Modeli	51
3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri	51
3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı	52
3.3.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği	52
3.3.2. A İş Stresi Ölçeği-20	53
3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	53
3.5. Anakütle ve Örneklem	54
3.6. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları	55
3.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri	55
3.6.2. Normallik Testi	57
3.6.3. Katılımcıların İş Stres Düzeyleri	57
3.6.4. İş Stresi İle Demografik Değişkenler Farklılık Analizi	58
3.6.5. Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular	59
3.6.6. Kişilik Özelliği İle Demografik Değişkenler Farklılık Analizi	60
3.6.7. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular	62
3.7 Hipotez Sonuçları	62
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	64
KAYNAKÇA	69
EKLER	79
EK 1. Etik Kurul İzni	80

TABLO LİSTESİ

Tablo 1.1. Beş Faktörün Seçilmiş Etiketleri ve Tanımlayıcıları.....	22
Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri	54
Tablo 3.2. A-İş Stresi Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları	56
Tablo 3.3. Beş Faktör Kişilik Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları.....	56
Tablo 3.4. Normallik Testine İlişkin Bulgular.....	57
Tablo 3.5. Katılımcıların İş Stres Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler.....	57
Tablo 3.6. Cinsiyete Göre İş Stresi Bağımsız T Testi Sonuçları	58
Tablo 3.7. İş Stres Düzeylerinin Meslek Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları	58
Tablo 3.8. İş Stres Düzeylerinin İş Ortamı Risk Durumuna Göre ANOVA Sonuçları..	59
Tablo 3.9. Kişilik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Bulguları	59
Tablo 3.10. Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları....	60
Tablo 3.11. Kişilik Özelliklerinin Meslek Gruplarına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	60
Tablo 3.12. Kişilik Özelliklerinin Çalışma Ortamı Risk Durumuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları	61
Tablo 3.13. Kişilik Özellikleri ile İş Stresi Arasındaki İlişki	62

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1. Eysenck'in Boyutsal Kişilik Modeli.....	15
Şekil 1.2. Beş faktör kuramı kişilik sistemi.....	20
Şekil 2.1. Stresin Aşamaları.....	34
Şekil 2.2. Fiziksel Stres Tepkileri ve Belirtileri.....	36
Şekil 2.3.İş Stresi Modeli.....	42
Şekil 2.4. Stres Modeli.....	43
Şekil 2.4. İş Stresi Modeli.....	45
Şekil 3.1. Araştırma Modeli.....	51



KISALTMALAR

FFM: Beş Faktör Model (Five-Factor Model)



GİRİŞ

Modern çalışma yaşamında insan davranışını anlamaya yönelik araştırmalar, örgütsel verimlilik, hizmet kalitesi ve çalışan iyilik hâlinin büyük ölçüde bireysel farklılıklara dayandığını ortaya koymaktadır. Özellikle sağlık sektörü gibi hata toleransının düşük, iş yükünün yoğun ve duygusal taleplerin yüksek olduğu alanlarda çalışanların kişilik özellikleri ve stres düzeyleri kritik bir rol oynamaktadır. Sağlık çalışanlarının maruz kaldığı yoğun iş talepleri, vardiyalı çalışma düzeni, hızlı karar verme baskısı ve hasta bakımının duygusal yükü, bu meslek grubunu iş stresine karşı daha hassas bir konuma getirmektedir (Lazarus & Folkman, 1984; Selye, 1956).

Kişilik, bireyin tutarlı düşünce, duygu ve davranış örüntülerini düzenleyen psikolojik bir yapı olarak ele alınmaktadır (Allport, 1961). Günümüzde kişilik araştırmalarına yön veren Beş Faktör Kişilik Modeli, kişiliği dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk/özdenetimlilik, nörotisizm ve deneyime açıklık olmak üzere beş temel boyutta kavramsallaştırmaktadır (Goldberg, 1990; John & Srivastava, 1999). Bu model, farklı kültürlerde tekrarlanan doğrulamalar sayesinde kişilik yapısının evrenselliğini ve bireylerin çevresel talepleri değerlendirme biçimlerini nasıl etkilediğini güçlü biçimde ortaya koymaktadır (McCrae & Costa, 1997).

İş stresi ise bireyin çevresel talepler ile başa çıkma kapasitesi arasında algıladığı dengesizlikten kaynaklanan fizyolojik, bilişsel ve duygusal tepkiler bütünü olarak tanımlanır (Lazarus & Folkman, 1984). Stres yalnızca dışsal koşullara bağlı bir durum değil; aynı zamanda bireyin bu koşulları nasıl yorumladığına bağlı bilişsel bir süreçtir. Bu nedenle iş stresinin anlaşılmasında kişilik özellikleri önemli bir belirleyicidir (McCrae & Costa, 1997).

Kişilik ve stres ilişkisine dair bulgular, yüksek nörotisizmin tehdit algısını ve olumsuz duygulanımı artırarak stres düzeylerini yükselttiğini; buna karşılık sorumluluk/özdenetimlilik boyutunun problem çözme odaklı başa çıkmayı destekleyerek stresi azalttığını göstermektedir (Barrick & Mount, 1991; Kotov et al., 2010). Dışadönüklük sosyal destek arayışını kolaylaştırabilirken, uyumluluk çatışma riskini azaltarak iş ortamındaki stresin etkilerini hafifletebilir. Deneyime açıklık ise

belirsizlikle başa çıkma kapasitesi ve bilişsel esneklik sayesinde stresli durumlara uyumu kolaylaştırabilir (McCrae & Costa, 1997). Diğer taraftan, uzun süreli iş stresinin kişilik gelişimine etkide bulunabileceği yönünde bulgular da artmaktadır. Roberts ve arkadaşları (2006), kronik stres deneyimlerinin nörotisizm artışı ve deneyime açıklıkta azalma gibi yönlendirilmiş kişilik değişimlerine yol açabileceğini belirtmektedir. Bu durum, kişilik ve stres arasındaki ilişkinin yalnızca tek yönlü değil, dinamik ve karşılıklı bir süreç olduğunu göstermektedir.

Sağlık sektörü bağlamı bu ilişkinin daha da belirginleştiği bir alan olarak ortaya çıkmaktadır. Yoğun mesleki talepler, yüksek hasta sorumluluğu, fiziksel yorgunluk, duygusal emek ve belirsizlik durumları sağlık çalışanlarında hem stresini hem de kişilik özelliklerini etkilediği söylemek mümkündür. Bu nedenle, kişilik özellikleri ile iş stresi arasındaki ilişkinin sağlık çalışanları üzerinde incelenmesi hem kuramsal hem uygulamalı bakımdan önemli bir ihtiyaçtır.

Bu çalışmada, kişilik boyutlarının iş stresi etkisini açıklamayı amaçlamaktadır . Sağlık sektörü çalışanlarından toplanan veriler, beş faktör kişilik profillerinin demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı, iş stresi düzeylerinin demografik ve mesleki özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı ve kişilik özellikleri ve iş stresi arasındaki ilişki sınanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

1.1. Kişilik Kavramı

Kişilik kavramı, insan davranışlarını anlamada ve açıklamada merkezi bir role sahiptir. İnsan davranışlarını etkileyen değişkenler insanın dışında yer alan sosyal, doğal ve teknik unsurlar ile insanın iç dünyasına ait psikolojik ve fizyolojik yapılar olmak üzere iki grupta ele alınır. Bu değişkenlerin karmaşıklığı, kişiliğin tanımlanmasını güçleştirmektedir. Ancak kişilik, bireylerin çevrelerinden farklı biçimlerde etkileneceklerine neden olan temel bir değişken olarak görülür. Sonuç olarak kişilik, bireysel ve örgütsel ilişkilerin anlaşılmasında ve insan davranışlarının çözümlenmesinde belirleyici bir faktör olarak değerlendirilir (Güney, 2014).

Kişilik, bireyin diğer insanlardan farklılaşmasını sağlayan özgün karakteristikleri ve ayırt edici davranış örüntülerini içeren bir yapıdır. Kişiliğin belirlenmesinde yalnızca bireysel farklılıklar değil, aynı zamanda davranışların tutarlılığı ve sürekliliği de temel ölçütler arasında yer almaktadır. Birey, çevresel uyarıcılara karşı toplumsal uyum sağlama amacıyla düzenli ve kalıcı davranış biçimleri geliştirir; bu durum kişiliğin süreklilik özelliğini ortaya koyar. Bununla birlikte kişilik, bağlamsal koşullara bağlı olarak değişen, sosyal etkileşim sürecinde sürekli biçimde evrilen dinamik bir olgudur. Dolayısıyla kişilik, statik ve tamamlanmış bir yapıdan ziyade, bireyin yaşamı boyunca etkileşim ve deneyimlerle şekillenen uzun erimli bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu bağlamda, kişiliğin tek ve kesin bir tanımının yapılmamakla birlikte tanımlama çabalarının geniş bir tartışma alanı yarattığı söylenebilir (Aydın, 2016).

Bireyler fiziksel görünüm, tutum, davranış gibi birçok yönden farklılık gösterirler. Yaşanan bir olay bireylerin hareketleri, duyguları, fikirleri yönünden farklılık gösterir. Bu bağlamda her bireyin kendine özgü bir kişiliğinin olduğunu söylemek mümkündür. Kişilik, bireylerin fiziksel, zihinsel, psikolojik özellikleri hakkında bilgiler içerir (Eren, 2017). “Kişilik, bireyin karakteristik davranışlarını ve

düşüncelerini belirleyen psikofiziksel sistemlerin bireyin içindeki dinamik organizasyonudur” (Allport, 1961: 28). Allport’a göre bu tanım şu şekilde açıklanabilir (Allport, 1961: 28-29):

- Kişiliğin gelişimini ve yapısını açıklamak için bütünleşme ve diğer örgütleyici süreçler gereklidir.
- Kişilik sadece zihinsel ya da bedensel değildir. Zihin ve beden ayrılmaz bir bütünlük içindedir.
- Kişiliğin tanınmasını sağlayan tüm uyum sağlayıcı ve dışavurucu eylemler üzerinde yönlendirici bir etki uygular.
- Tüm davranış ve düşünce, kişiye ait bir özelliktir ve bireye özgüdür.
- Kişilik yalnızca uyum eğilimi değildir. Birey çevresine uyum sağlar aynı zamanda onu yansıtır, düşünür, eleştirir. Davranış ve düşünce bireyi hayatta kalmak ve gelişmek için yönlendirilir.

Kişilik psikolojisi, Allport’un (1961) bireyin bilimsel olarak incelenmesi yönündeki yaklaşımından bu yana, insan davranışlarını anlamaya yönelik bütüncül bir çerçeve arayışı içerisinde. Bu alanın öncüleri arasında yer alan Freud (1916/1961), Jung (1933), Adler (1927), Lewin (1935), Murray (1938), Rogers (1951) ve Kelly (1955) gibi teorisyenler, kişiliğe dair kapsamlı kuramlar ortaya koyarak sonraki araştırmalar için temel bir zemin oluşturmuşlardır. Bu kuramlar, hem bireyin içsel dinamiklerini hem de çevresel etkilerini dikkate alarak kişilik psikolojisinin gelişimine yön vermiştir (McAdams, 1996).

Kişilik (personality) latince “persona” (maske) anlamında kullanılan sosyal bilimcilerin bireyden söz ederken benlik, kimlik gibi kullandıkları çeşitli kavramlardan biri olan bir bireyi diğerlerinden ayırt eden az ya da çok kalıcı özellikler kümesidir. Bu özellikler bireyini çinde yaşadığı zaman ve mekana göre şekillenir (Marshall, 1999: 409) McAdams (1996), kişiliği üç düzeyde tanımlar. Kişilik özellikleri yani bireyin imzası; kişisel amaçlar, değerler, motivasyonlar; yaşam öyküleri bireyin kimliğini inşa eden anlatılardır. Bu yaklaşım, kişilik psikolojisini sadece ölçülebilir özelliklerle sınırlamaz, aynı zamanda bireyin kültürel bağlamını ve yaşam öyküsünü de merkeze alır.

Kişilik, bireyin en temel psikososyal varlıklarından biri olarak yaşam doyumu, başarı ve sağlık dâhil olmak üzere çok çeşitli sonuçları şekillendiren kalıcı bir yapıdır. Kişilik özellikleri bireyin deneyim alanını genişletebilir ya da sınırlayabilir; belirli fırsatlardan yararlanmasını kolaylaştırırken bazı deneyimleri engelleyebilir. Dostça, sıcak ve uyumlu kişilik özellikleri, bireyin sosyal kabul, istihdam ve yakın ilişki olasılıklarını artırırken; düşmanca, saldırgan veya soğuk özellikler sosyal dışlanma ve izolasyon riskini yükseltebilir. Sosyal etkileşimlerde insanlar karşılıklı olarak birbirlerinin kişiliklerini değerlendirir; bu karşılıklı yargılar hem yargılayanların hem de yargılananların yaşam örüntülerini kritik biçimde etkiler. Dolayısıyla kişilik, yalnızca bireysel tercihlerin ve davranışların belirleyicisi değil, aynı zamanda toplumsal kabul, reddedilme ve fırsat dağılımının da temel bir parametresi olarak işlev görür (Schultz ve Schultz, 2017: 2). Kişilik, bir zaman dilimi içindeki bireyin gerçekleştirdiği davranışlar olarak varsayılmaz. Kişilik geçmişin, şimdiki zamanın ve geleceğin oluşturduğu bütünsel bir yapıdır. Yaşam boyunca bireyin diğer bireylerle ilişkileri, deneyimleri, yaşantıları ve bunlara yönelik yorumları, algıları bireyin kişiliğinin oluşumunda etkilidir (Şenturan, 2014). Her insan karmaşık bir yapıdadır. Bu nedenle bireyleri tam anlamıyla tanımak ve anlamak uzun ve zorlu bir süreci gerektirir. Bir kişiye ait bütün nitelikler, onun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlar. Bu bağlamda kişilik ve kişilik özellikleri önemli bir kavram olarak öne çıkmaktadır. İnsanlar yalnızca fiziksel yönleriyle değil; aynı zamanda davranış biçimleri, algıları, karar verme tarzları, alışkanlıkları, düşünme şekilleri ve arzularıyla da birbirlerinden ayrılırlar. Ortaya çıkan bu bireysel farklılıkların tamamı, kişilik kavramı çerçevesinde değerlendirilmektedir.

Kişiliğin oluşmasında mizaç, fiziksel yapı, zekâ da temel bileşenler arasında yer alırken eğitim ve yaşam deneyimleri ise bu unsurları işleyerek bütüncül bir kişilik yapısına dönüştürmektedir. Bunun yanı sıra genetik miras da bireyler arasındaki farklılıkları açıklamada olduğu kadar benzerliklerin anlaşılmasında da önemlidir. Bu bağlamda genetik ve çevresel etkenler arasındaki etkileşim, kişiliğin gelişiminde belirleyici rol oynamaktadır. Kişilik, bireyin uyum örüntülerinin özgün biçimde örgütlenmesi olarak tanımlanabilir (Allport, 1961).

1.2. Kişilikle İlgili Kavramlar

Allport (1961), kişilik kavramını özcü (essentialist) bir yaklaşımla tanımlamaktadır. Ona göre kişilik, bireyin “gerçekte ne olduğu”nu ifade eder ve bu tanım, başkalarının birey hakkındaki algılarından ya da araştırmacıların inceleme yöntemlerinden bağımsızdır. Algı ve yöntemler hatalı olabilir; ancak bu durum kişiliğin nesnel varlığını ortadan kaldırmaz. Tıpkı bir astronomun yıldızın yapısını incelemede eksik kalabilmesine rağmen yıldızın varlığının tartışılmaz olması gibi, kişilik de değişken özellikler gösterebilse de bireyin içsel yapısını ve karakteristik bütünlüğünü temsil eden temel bir olgudur. Bu bağlamda Allport, kişiliği zamana ve duruma göre farklılık gösterebilen davranışların ötesinde, belirlenebilir ve süreklilik arz eden bir yapı olarak ele almaktadır.

Günlük hayatta kişilik kavramı yerine ya da benzer olarak birçok kavram kullanılmaktadır. Bu kavramların özelliklerini bilmek kişilik kavramını daha iyi kavramayı sağlayacaktır. Bu bağlamda kişilik kavramına ilişkin olarak karakter, mizaç, yetenek kavramları da aşağıda tanımlanmıştır.

1.2.1. Karakter

Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğünde (TDK, 2025) karakter “Ayırt edici nitelik; Bir bireyin kendine özgü yapısı, onu başkalarından ayıran temel belirti ve bireyin davranış biçimlerini belirleyen, üstün ana özellik; öz yapı, ıra, seciye, ruh; Bir kimsenin veya bir insan grubunun tutumu, duygulanma ve davranış biçimi” olarak tanımlanmıştır. Akiskal ve diğerlerine (1983) göre karakter, genellikle aile yapısı içerisinde yaşanan gelişimsel deneyimlerden kaynaklanan öğrenilmiş özelliklere işaret etmektedir. Karakter, çoğunlukla insanın kişiliğinde yer alan doğuştan ve çevrenin etkisiyle ortaya çıkan eğilimlerin bütünüdür (Eren, 2017). Hançerlioğlu (1998) ise karakteri, “kişiye özgü davranışların bütünü olup bedensel, duygusal ve zihinsel etkinliğinde çevrenin verdiği değer” olarak tanımlamaktadır.

Cloninger ve diğerleri (1993) kişiliğin hem biyolojik hem de psikososyal yönlerini birleştiren özgün bir kuramsal model oluşturmuşlar ve kişiliğin temel yapısını mizaç ve karakter olmak üzere ikiye ayırmışlardır. Cloninger vd. (1993) mizaçtan farklı olarak karakteri, bireyin benlik kavramına ve yaşam deneyimleriyle şekillenen değerlerine dayandırmışlardır. Bu bağlamda üç boyut öne çıkarmaktadır:

- Özyönelim (self-directedness): Bireyin sorumluluk alabilmesi, amaç belirleyebilmesi ve özdenetim geliştirme düzeyi ile ilgilidir.
- Uyumluluk/işbirliği (cooperativeness): Sosyal kabul, empati, yardımseverlik ve başkalarıyla sağlıklı ilişkiler kurma eğilimi ile ilgilidir.
- Kendini aşma (self-transcendence): Benliği evrenin bir parçası olarak algılama, spiritüel ve bütüncül bir bakış geliştirme ile ilgilidir.

1.2.2. Mizaç

Allport (1961: 34) göre mizaç, “bir bireyin duygusal doğasına özgü karakteristik olgulara işaret eder. Bunlar arasında, duygusal uyarılmaya yatkınlığı, alışılmış tepki gücü ve hızı, baskın ruh hâlinin niteliği, ruh hâlindeki dalgalanma ve yoğunluklara ilişkin tüm özellikler yer alır. Bu olgular, bireyin yapısal özelliklerine bağlı olarak görülür ve büyük ölçüde kalıtsal kökenli kabul edilir.”. Bununla beraber mizaç yaşam boyu sabit kalmaz. Bireyin fiziksel yapısında ve zekâsında olduğu gibi, mizacı da tıbbi ve cerrahi müdahaleler, beslenme koşulları, öğrenme süreçleri ve yaşam deneyimlerinden etkilenerek belirli sınırlar içerisinde farklılaşabilir. Bu bağlamda kişilik gelişim süreciyle birlikte mizacın da değişiklik göstermesi mümkündür. Bununla birlikte, bireyin doğuştan sahip olduğu yapısal, kimyasal, metabolik ve sinirsel özellikler, mizacın temel çerçevesini oluşturmaya devam eder. Akiskal vd. (1983) ise mizaçterimini, genetik ya da yapısal olarak belirlenen eğilimlerini tanımlamak için kullanılmaktadır.

Cloninger vd. (1993) mizaç kavramını doğuştan gelen ve erken yaşta gözlenen özellikleri olarak görmekte ve dört boyutta incelemektedir. Bunlar, yenilik arayışı (novelty seeking), zarardan kaçınma (harm avoidance), ödül bağımlılığı (reward dependence), sebatır (persistence). Yenilik arayışı, yeni uyaranlara yönelik keşif ve dürtüsel davranışlarla; zarardan kaçınma, kaygı, çekingenlik ve davranışın engellenmesiyle; ödül bağımlılığı, sosyal bağlanma ve başkalarının onayına duyarlılıkla; sebat ise engel ve yorgunluğa rağmen çabayı sürdürme eğilimiyle ilişkilidir. Bu boyutlar genetik temellidir, %50–65 oranında kalıtılabilirlik gösterir ve öğrenme ile alışkanlıkların önceden yönlendirilmesinde rol oynar.

Aytar Güngör (2024) mizaç terimini şu şekilde özetlemektedir:

- Mizaç, bireyin duygusal tepkileri, davranış biçimidir.
- Mizaç kalıtımsal kökenli eğilimlerdir.
- Mizaç, bireyin nasıl tepki vereceğini gösterir.

Karakter ve mizaç terimleri arasında en geniş kapsama sahip olan kişilik, doğuştan gelen mizaç özellikleri ile sonradan kazanılan karakteristik belirleyicilerin ortak katkısını içine alarak bireyin psikolojik ve davranışsal niteliklerini kapsamaktadır (Akiskal vd., 1983).

1.2.3. Yetenek

Kişilikle ilgili olan ve kişiliği oluşturan bir diğer kavram da yetenektir. Yetenek, Türk Dil Kurumu tarafından “bir kimsenin bir şeyi anlama veya yapabilme niteliği, istidat, kabiliyet; bir duruma uyma konusunda organizmada bulunan doğuştan gelen güç, kapasite” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2025). Yetenek hem kişiliği oluşturan bir özellik hem de kişiliğin biçimlenmesinde önemli bir unsurdur. Yetenek fiziksel ve bedensel olarak iki grupta incelenebilir. Bedensel yeterlik fiziksel olarak gösterilen, büyük bir kısmı doğuştan gelen zamanla gelim gösteren özelliklerdir. Zihinsel yetenekler ise kavrama, analiz, çözümleme gibi analitik becerilerdir (Tutar, 2016).

Yetenek, kişilerin toplumda tanınmasına yardımcı olur ve kişiliklerinin gelişmesini sağlar. Yetenekli kişiler çevreleri tarafından takdir edilir, gruplar tarafından kabul görür, sosyal saygınlık kazanırlar (Güney, 2014).

1.3. Kişiliğin Oluşmasında Etkili Olan Faktörler

Kişilik, bireyin davranışlarını şekillendiren içsel dinamiklerle bu davranışların dışa vurumları arasında bir köprü işlevi gören karmaşık bir yapıdır. İnsanlar, çeşitli davranışsal etkenlerin etkisiyle harekete geçen düşünce ve eylemlerini kişilik aracılığıyla somut davranış biçimlerine dönüştürürler. Bu bağlamda kişilik, bireyin iç dünyasında var olan potansiyel eğilim ve güdülerin, sözel ya da eylemsel biçimde dışavurumunu sağlayan bir merkez niteliği taşır. Davranış üzerinde etkili olan her unsur aynı zamanda kişilikle ilişkilidir; dolayısıyla kişilik, soyut güdülerle somut davranışlar arasında aracı bir mekanizma olarak değerlendirilir. Her davranış, bireyin kişiliği süzgecinden geçerek biçim kazanır ve bu süreçte kişiliğin çok boyutlu yapısı belirleyici

olur. Kişiliği oluşturan unsurların tek tek sıralanması güç olmakla birlikte, bu unsurların belirli gruplar hâlinde ele alınması kişiliğin oluşum sürecini açıklamada daha anlamlı bir yaklaşım sunmaktadır (Eroğlu, 2021) Bu bağlamda kişilik birçok faktörden oluştuğu gibi birçok faktörden de etkilenmektedir. Kişiliği etkileyen faktörleri Güney (2014) kalıtsal yapı, kültürel, aile etkeni, sosyal yapı ve sosyal sınıf, diğer faktörler olarak; Tutar (2016) biyolojik ve kalıtsal, sosyo-kültürel, ailesel, sosyal yapı ve sosyal sınıf, coğrafi ve fiziksel, diğer faktörler olarak; Yüksel (2006) ise genlerden gelen bedensel yapı, kültürel, sosyal yapı ve sosyal sınıf, aile unsuru, kitle iletişim araçları, yetişkinler, bireylerin ailede doğum sırası olarak sınıflandırdığı görülmektedir. Ortak olarak yer alan kişiliği etkileyen faktörler şunlardır:

1.3.1. Kalıtım ve Bedensel Yapı Faktörleri

Kalıtım, “doğuştan elde edilen fiziki yapı, cinsiyet, güzellik, kas ve refleks kapasitesi, enerji düzeyi, insanın biyolojik ritmi gibi anne-babadan devraldığı biyolojik, fizyolojik ve psikolojik özelliklerdir” (Yüksel, 2006: 58). Kişiliğin sistematik yapısını oluşturan merkezin kalıtsal özellikler olduğu araştırmalarla doğrulanmıştır (Güney, 2014). Kalıtımın kişilik üzerindeki etkisini kanıtlamaya yönelik araştırmalar arasında özellikle tek yumurta ikizleri üzerinde yapılan çalışmalar dikkat çekicidir. Aynı genetik yapıya sahip olup farklı çevrelerde yetişen ikizlerin, yıllar sonra dahi benzer davranış örüntüleri, tercihler (örneğin aynı marka ve renkte otomobil seçmeleri veya köpeklerine aynı ismi vermeleri) göstermeleri, kişilik özelliklerinin yaklaşık %50 oranında genetik faktörlerle açıklanabileceğini göstermektedir. Ayrıca bireysel iş tatmini üzerine yapılan araştırmalar da kalıtımın etkisini desteklemektedir. Bulgular, iş tatmininin zamana karşı istikrarlı bir özellik sergilediğini ve bunun dışsal çevresel koşullardan ziyade kalıtsal eğilimlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla araştırmalar, kişiliğin yalnızca çevresel faktörlerle değil, genetik temelli biyolojik yapılarla da şekillendiğini ve kalıtımın kişilik gelişiminde belirleyici bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır (Yüksel, 2006).

İnsanların zihinsel özelliklerinde, zeka ve yeteneklerinde kalıtsal özellikler; değer, inanç, yargılarında ise çevresel ve kültürel faktörler daha çok baskındır (Tutar, 2016). Bu bağlamda zihinsel yetenekler kişiliği etkileyen etkenler olarak kalıtsal boyutta belirtilebilir.

1.3.2. Kültürel Faktörler

Kişilik yalnızca kalıtsal faktörlerce belirlenmez. Kalıtsal olarak gelen, kişinin sahip olduğu özelliklerin toglumun şekil vermesiyle insanların kişilik özellikleri oluşur (Güney, 2014). Toplumun da ortak bir kültüre, ortak bir yaşayışa sahip olduğu düşünüldüğünde kültürün kişilik oluşumunda önemli olduğu söylenebilir.

Her birey belirli bir kültürel yapı içinde yetişir, bu yapıya sahip toplumda sürekli etkileşim halindedir. İçinde yaşadığı bu toplumda birey ister istemez diğer kişilerin davranışlarından etkilenir. Bu sosyo-kültürel yapı içinde davranışlardan ve çevreden etkilenme bir öğrenmedir. Bu öğrenme sayesinde kişilik şekillenir (Tutar, 2016). Toplumun oluşturduğu normlar, varsayımlar, değerler kültürü oluşturur. Birey bu norm ve değerler sayesinde kişiliğini şekillenir hem de içinde yaşadığı topluma uyum sağlar (Yüksel, 2006).

1.3.3. Ailesel Faktörler

Anne, baba, çocuktan oluşan toplumun en küçük birimi olan aile, kişiliğin oluşmasında önemli bir faktördür. Tutar'a (2016) göre anne ve baba kişilik gelişiminde yalnızca kalıtsal ve biyolojik faktörü etkilemez. Bireyin yetişmesinde psikolojik, zihinsel, duygusal yönden de anne baba çocuğuna yön vermektedir. Bu bağlamda aile bireyin ilk kültürel çevresidir. Ailenin verdiği her eğitim kişiliğin gelişmesinde etkilidir. Örneğin demokratik bir ailede büyüyen birey büyüdüğünde de büyük ihtimal iş yaşamında demokratik davranışlar sergileyecektir (Yüksel, 2006). Aile iletişimde ilişki biçimi de aynı şekilde bireyin kişiliğini etkilemektedir. Sevgi ve saygının olduğu bir ortamda büyüyen bir çocuk sevgi ve saygıyla hareket eder. Çocuklar aile içinde hem davranışları öğrenir hem de örnek almayı öğrenir (Güney, 2014). Kişilerin diğer kişilerden beklentilerinin niteliği, tatmin olma yolları, duygularını ifade ediş şekli, çatışma çözümleme yolları, eğilimlerinin niteliği, suçluluk duygularının yoğunluğu gibi birçok özellik kişinin aile içi ilişkileri ile şekillenir (Eroğlu, 2021).

1.3.4. Sosyal Yapı

Birey aile içine doğar sonra da toplumsal yaşama katılır. Bireylerin ait olduğu toplumdaki sosyal sınıf ve toplumun kültürü kişilik oluşumunda etkilidir. Toplumun yapısında ve içinde yer alan alt kültürlerde bireyler farklı kişilik özellikleri oluşturur (Güney, 2014). Bu alt kültürler sosyal yapıyı oluştururken sosyal yapı içerisinde de

bireyin statüsü belirlenir. Statü de bireyin bu yapı içerisindeki konumunu gösterir. Bu etkileşim bireyin kişilik oluşturmada etkilidir (Tutar, 2016). Örneğin üst sosyal sınıfta yetişmiş bir birey hayat mücadelesi yapma konusunda zayıf, dayanıksızdır, buna karşın alt ve orta sınıfta yetişmiş bireyler zorluklarla mücadele konusunda daha kuvvetli, yarışmacı, dayanıklıdır (Eroğlu, 2021).

1.3.5. Diğer Faktörler

Kitle iletişim araçları, yetişkinler, zekâ gibi unsurlar da kişiliğin oluşmasını etkileyen diğer faktörlerdendir (Tutar, 2016). Kitle iletişim araçları bireylerin etkileşim ve iletişim sağladığı bir ortamdır. Özellikle son yıllarda teknolojinin gelişimiyle yaygınlaşan bu araçlar bireyin kişilik gelişiminde oldukça önemlidir. Birey okuduğu bir dergiden, izlediği bir programdan, bilgi edindiği bir platformdan sürekli bir şeyler elde eder. Bu içerikler bireyi etkilemekte ve kişilik oluşturmada bir faktör olarak ön plana çıkmaktadır.

Bireyler içinde yaşadığı toplumunda yaşayan yetişkinlerden de kişilik oluşumunda etkilenebilir (Güney, 2014). Birey bir yetişkini örnek alabilir, bir davranışını benimseyebilir. Bu bağlamda aile kadar toplum içinde yaşayan ve bireylerin kişiliğine yön verebilecek yetişkinlerin de kişilik oluşumunda etkisi göz ardı edilmemelidir.

Zekâ da bireyin kalıtımla getirdiği ancak eğitimle geliştirdiği bir yetenektir (Tutar, 2016). Bu bağlamda zekâ hem kalıtsal hem de çevresel faktörlerden etkilenmektedir. Kişiye verilecek eğitim, ailenin ilgisi toplumun farkındalığı gibi birçok etken kişinin zekâsını böylece kişilik oluşumunu etkileyebilir.

1.4. Kişilik Kuramları

Kişilik kavramı, bireylerin duygu, düşünce ve davranışlarında süreklilik ve tutarlılık gösteren, onları diğerlerinden ayırt eden bir örgütlenme olarak tanımlanmaktadır (Cervone & Pervin, 2022). Kişiliği açıklamaya yönelik tarihsel süreçte farklı kuramlar geliştirilmiş ve bu kuramlar psikolojide önemli bir tartışma alanı oluşturmuştur.

1.4.1. Psikanalitik Kuram

Psikoanalitik teoriler, kişilik gelişimini insanın ruhunun derinliklerindeki olaylar ve çatışmalar tarafından belirlendiğini açıklar (Güney, 2014). Psikanalitik kuramın kurucusu Sigmund Freud'tur. Freud'un kişilik yapısı ve gelişimi hakkındaki açıklamaları, psikanalitik kuram çerçevesinde değerlendirilir ve bu yaklaşımın temel tedavi yöntemi psikanalizdir. Freud, insan davranışlarının temelinde bilinçdışı zihinsel süreçlerin bulunduğunu savunmuş, kişiliği açıklarken bilinç, bilinçöncesi ve bilinçdışı kavramlarını kullanmıştır (Eldeleklioğlu, 2021). Freud kişiliği buzdağına benzetmiş, suyun üstünde kalan kısmına bilinç, suyun altında kalan kısmına bilinçaltı demiştir. Kişiliğe yön veren ise bastırılan, bilinçaltına itilen düşünceler, tutkular, duygulardır (Aydın, 2016). Freud kişiliği "id, ego ve süperegö kavramları üzerine kurmuştur.

İd: Freud, insanın doğduğunda tek bir kişilik yönünün olduğu belirtmiştir. Bu kişilik id bir başka deyişle alt benliktir (Güney, 2014). Bu kişiliğin en ilker boyutu ve açlık, susuzluk, cinsellik, acıdan kaçma, hazza yönelme gibi biyolojik güdülerden oluştuğu için en erken gelişen bölümüdür (Aydın, 2016). İd haz ilkesine göre çalışır, bu nedenle de fiziksel, duygusal, cinsel deneyimler gibi sonuçları düşünülmeden yaşananlar bu yapıyı kapsar (Eldeleklioğlu, 2021).

Ego: ego ise idden sonra gelişen, gerçeklik ilkesine göre çalışan, idin güdülerini topluma uyumlu hale getiren kişilik boyutudur. (Aydın, 2016). Ego, idin engelleyicisidir. Egonun en önemli görevi idin temel dürtülerden kaynaklı isteklerini topluma uyumlu hale getirir (Güney, 2014). Ego kişiliğin yürütme organıdır. İdin istekleriyle dış dünyanın bütünleştirilmesi ile uğraşır (Bacanlı, tarihsiz).

Süperegö: Süperegö başka bir deyişle üst benlik genellikle aile ile toplumun değer yargılarını ve standartlarını (Güney, 2014), toplumsal ahlak kurallarını içerir (Bacanlı, tarihsiz). Süperegö toplumun reddettiği davranışları cezalandırır, toplumun kabul ettiği davranışları ise ödüllendirir. İd bireyin yapmak istediği, süperegö ise bireyin yapması gerektirir. Egonun id ve süperegö arasındaki dengesindeki farklılıklar kişilik farklılıklarını oluşturur (Yüksel, 2006). Davranış yönetiminde aşırı baskıcı veya koruyucu ailelerin tutumları süperegönün gelişimini olumsuz etkiler (Aydın, 2016).

1.4.2. Analitik Psikoloji

Carl Gustav Jung, analitik psikolojinin öncüsüdür. Jung zihinsel etkinliklerden bahsederken bu kavram yerine hem bilinç hem de bilinçdışını kapsayan ruh (psişe) ve ruhsal (psişik) terimlerini kullanmaktadır. Ruhsal yapı bilinçli veya bilinçdışı tüm duygu, düşünce, davranışları kapsamaktadır. Ruhsal yapının enerji kaynağı ise libidodur. Libido yaşam enerjisi olarak adlandırılan doğal bir enerjidir ve görevi kişiliğin işleyişini sağlamaktır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2025).

Jung kuramında kişinin yaşam enerjisinin sadece geçmişten değil geleceğe ait oluşturduğu amaç ve beklentilerden de oluştuğunu belirtmektedir. Bu bağlamda kişiliği üç ayrı düzeyde incelemiştir (Yüksel, 2006: 65):

- Bilinç düzey (günlük gerçeklik)
- Bilinçsiz düzey (kendimize ait bazı kopleksleri içerir.)
- Toplumsal bilinçsiz düzey (evrimsel ve evrensel deneyimleri depolanması)

Bu sınıflandırmanın diğer bir açıklaması ise kişisel bilinç, kişisel bilinçdışı ve kolektif bilinçdışılığıdır. Kişisel bilinçte kişinin yaşamının ilk dönemlerinde oluşur. Kişisel bilinç aile ve çevreyle etkileşimle, duygu, düşünce, sezgi gibi zihinsel fonksiyonların artmasıyla daha çok gelişir (Güven, 2014). Kişisel bilinçdışı ise egonun geri çevirdiği duygu, düşüncelerin depolandığı yerdir. Jung'a göre yaşanılmış herşey bilinçdışı denilen kişisel hazinede depolanır. Kişinin kendi yaşantılarının ürünü olan kişisel bilinç ve kişisel bilinçdışının aksine kolektif bilinçdışı kişinin içinde yaşadığı toplumun kalıtsal özellikleriyle ilgilidir. Kişiliğin gelişiminde kişinin atalarının kişinin davranış biçimlerinde etkisi söz konusudur (Eroğlu, 2021).

1.4.3. Bireysel Psikoloji

Alfred Adler, bireysel psikoloji ekolonin öncüdür. Bireysel psikolojinin amacı bireyin topluma uyumunu sağlamaktır. Bireysel sözcüğü ile kişiliğinin biricikliğine vurgu yapılır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2025). Adler'e göre insan sosyal bir varlık olduğu için sosyal dürtüler tarafından da güdülenir. Kişinin sosyal ilgisi doğuştan gelse de diğer kişilerle ve kurumlarla ilişkisi toplum tarafından oluşturulur. Freud geçmiş yaşantıları önemserken, Adler ise sosyal etki ve sosyal çevrenin önemini vurgulamaktadır. Adler, kişiliğin özgünlüğünü belirtir, özellikler ve değerlerin bireylere

göre deęiŖeceęine inanır. KiŖilięin merkezi bilinçtir ve kiŖi bilinçli bir varlık olduğu için kendinin ve davranıŖlarının farkındadır (Karadoğan Doruk, 2015). Adler’e göre içgüdünün yeterince doyurulmamasının sonucu olarak bireylerin yaŖadıęı aŖaęılık ve yetersizlik duygusu çoğunlukla tam tersi büyüklük taslama ve kibire dnŖerek dıŖa vurmu gerekleŖmektedir (Eroğlu, 2021). Bu bağlamda aileler ocuk yetiŖtirirken aŖaęılık ve yetersizlik duygusuyla çocukları bytrse çocuklar ileride üstünlük sağlama gibi davranıŖlar sergileyebilir. Bu da sağlıklı bir sosyal ilginin geliŖmesini etkiler. Sağlıklı bir kiŖilik geliŖimi için gerekli olan süperegö ya da kolektif bilindısı değil sosyal ilgi olmalıdır (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2025).

1.4.4. AraŖtırma Odaklı Kuramlar

20. yüzyılın ortalarından itibaren kiŖilięin ölçülebilir boyutlarla incelenmesine olan ilgi artmıŖtır. Eysenck ve Cattelli psikolojinin amacının davranıŖları yordaman olduğunu belirtmiŖ ve kiŖilięin incelenmesinde faktör analizinden yararlanılması gerektiğini savunmuŖlardır. Eysenck’e göre kiŖilięin büyük oranda genetik olarak bleirlense de davranıŖın Ŗekillenmesinde kalıtım ve evre etkileŖimi önemlidir (Yazgan İnanç ve Yerlikaya, 2025). Eysenck, deneysel psikolojinin temel ilkeleriyle uyumlu biçimde, insan kiŖilięini açıklayan betimleyici ve nedensel bir model geliŖtirmiŖtir. Bu model, davranıŖ örüntülerinin biyolojik temellerini oluŖturan fizyolojik ve sinirsel mekanizmalara dayanmaktadır. Eysenck, kiŖilięin dıŖadnklk, nevrotiklik ve psikotizm olmak üzere  temel boyut üzerinde açıklanabileceğini ne srmŖtir (Eysenck, 1967).



Şekil 1.1. Eysenck'in Boyutsal Kişilik Modeli (Eysenck & Wilson, 1975:17'ye göre düzenleyen Bilge ve Sertel Berk, 2018: 165).

Şekil 1.1'de görüldüğü gibi iç dairede Hipokrat, Galen ve Wundt'un dörtlü sınıflamasının bulunduğu Eysenck'in boyutsal kişilik modeli görülmektedir. Şekildeki dış dairede sıralanan vasıflar, faktör analizi sonucunda aralarında bulunan korelasyonlara göre dizilmişlerdir. Eysenck bu vasıfların arasındaki ilişkiyi şöyle açıklamıştır: “herhangi iki vasıf arasındaki açı ne kadar dar ise bu iki vasıf arasında o kadar yüksek pozitif korelasyon vardır. Açı büyüdükçe korelasyon azalır. Açı 90° olduğunda korelasyon kalmaz. 90°’den fazla büyümeye başlayıp 180°’ye kadar devam ettiğinde negatif korelasyon söz konusudur” (Eysenck, 1965: 58; Akt. Bilge ve Sertel Berk, 2018: 164).

Eysenck'in kişilik kuramına göre dışadönük bireyler; sosyal ilişkiler kurmaktan hoşlanan, girişken, enerjik ve rahat bir yapıya sahip kişilerdir. Bu bireyler genellikle grup etkinliklerine katılmaktan keyif alır ve çevreleriyle sürekli etkileşim hâlinindedir. Eysenck, dışadönük ve içedönük bireylerin yalnızca davranış özelliklerinde değil, aynı zamanda fizyolojik yapılarında da farklılıklar bulunduğunu öne sürmüştür. Nevrotiklik boyutunda yüksek puan alan bireyler ise duygusal olarak daha hassas,

kolayca öfke, kaygı veya üzüntü gibi yoğun duygusal tepkiler gösterebilen kişilerdir. Bu bireyler stresli durumlara karşı daha kırılgan olup, duygusal dalgalanmalar yaşamaya eğilimlidirler (Çetinkaya, 2022).

1.4.5. Tip A ve Tip B Kişilik Tipleri

Kişilik psikolojisi ve örgütsel davranış alanlarında bireylerin stresle başa çıkma biçimlerini ve iş ortamındaki davranış örüntülerini açıklamada en çok başvurulan modellerden biri Tip A ve Tip B davranış tipleridir. Bu kavram ilk kez Friedman ve Rosenman tarafından kardiyoloji alanındaki klinik gözlemler sonucunda geliştirilmiştir. Araştırmacılar, koroner kalp hastalığı tanısı alan bireylerde belirli bir davranış tarzının tekrarlandığını fark etmişlerdir. Bu gözlemler, kalp hastalığının yalnızca biyolojik faktörlerle değil, davranışsal ve psikososyal etkenlerle de ilişkilendirilebileceğini göstermiştir (Rosenman & Friedman, 1974).

Rosenman ve Friedman (1974), Tip A Davranış Örüntüsü (Type A Behavior Pattern) kavramını “bireyin çevresinden kısa sürede çok fazla şey elde etmeye yönelik kronik ve yoğun bir çaba içinde olma eğilimi” olarak tanımlamışlardır. Tip A bireyler; zaman baskısı hissi, acelecilik, rekabetçilik, saldırganlık, aşırı iş odaklılık ve başarıya yönelik yüksek motivasyon özelliklerine sahiptir. Bu bireylerin davranışlarında hızlı konuşma, sabırsızlık, bedensel gerginlik, sıkışık zaman algısı ve sürekli etkin olma arzusu belirgindir. Yapılan Western Collaborative Group Study (WCGS) adlı boylamsal araştırmada, Tip A davranış biçimi gösteren bireylerin sekiz buçuk yıl içinde Tip B bireylere kıyasla iki kat daha fazla koroner kalp hastalığı geliştirdikleri bulunmuştur. Ayrıca Tip A bireylerde serum kolesterol düzeyleri ve pıhtılaşma hızının da daha yüksek olduğu saptanmıştır (Rosenman & Friedman, 1974).

Bu modelin psikolojik yönü daha sonra Matthews (1982) tarafından ayrıntılı biçimde ele alınmıştır. Matthews, Tip A davranış biçimini yalnızca sabit bir kişilik özelliği değil, çevresel stresörlerin tetiklediği eylem duygu kompleksi (action-emotion complex) olarak tanımlamıştır. Tip A bireylerde saldırganlık ve düşmanlık, rekabetçilik, zaman baskısı ve acelecilik, başarı yönelimi olmak üzere dört temel bileşen öne çıkmaktadır. Bu bireyler çevresel talepler karşısında sürekli bir alarm hâli içindedir ve fizyolojik olarak daha yüksek kan basıncı, adrenalin ve kortizol düzeyleri gösterirler. Bu durum uzun vadede hem psikolojik tükenmişlik hem de kalp-damar sistemi üzerindeki

aşırı yüklenme ile ilişkilendirilmiştir (Matthews, 1982).

Örgütsel bağlamda Tip A kişilikler, özellikle rekabetçi işlerde ve zaman baskısının yoğun olduğu görevlerde etkinlik gösterebilir; ancak bu durum stres yönetimi açısından risk oluşturur.

Sutherland ve Cooper'e (Akt. Tutar, 2014: 251-252) göre A tipi kişilik tipine sahip bireylerin işlerine ilişkin gösterdikleri davranışlar şu şekildedir:

- Zaman baskısı ve ağır iş yükü altında uzun süre çalışabilme eğilimindedirler.
- Sürekli belirli bir hedefe veya zamana yetiştirme kaygısı taşırlar; bu nedenle hafta sonları veya akşamları da çalışmaya devam edebilirler.
- Dinlenme sürelerini kısaltarak işlerine daha fazla zaman ayırabilir, bazen tatillerini iptal edebilirler.
- İşlerini ev ortamına taşıma ve mesai dışı zamanlarda da sürdürme alışkanlığı gösterebilirler.
- Kendi performanslarına yönelik yüksek standartlar belirleyip bu hedeflere ulaşmak için yoğun çaba harcarlar; bu durum zaman zaman kendileriyle rekabet etmelerine yol açabilir.
- Çalışmalarını engelleyen koşullardan rahatsızlık duyar, bu tür durumlarda yakın çevresine veya yöneticilerine tepki gösterebilirler.
- Sürekli olarak hem kendileriyle hem de başkalarıyla kıyaslama eğilimi gösterir, başarılarını genellikle gerçekçi olmayan ölçütlerle değerlendirirler.
- İş ortamında engellendiklerini hissettiklerinde öfke veya tatminsizlik yaşayabilir, üstlerinin kendilerini yeterince anlamadığını düşünebilirler.

Bu kişilik özellikleri genellikle bireyin erken yaşlarda kazandığı tutum ve davranışlarla ilişkilendirilir. Ancak kişiler, kalıtsal olmayan bu davranış örüntülerinin zamanla değiştirilebilir ve bu değişimin psikolojik sağlık açısından stres kaynaklarını azaltabilir.

Tip A kişilik tipinin aksine Tip B bireyler, daha sakin, sabırlı, zamanı esnek kullanan, rekabetten kaçınan ve çevreleriyle daha uyumlu bireylerdir. Başarı

odaklılıkları devam etse de stresle başa çıkma becerileri daha gelişmiştir ve sağlık açısından daha dengeli bir yaşam sürdürme eğilimindedirler. Dolayısıyla bu model, hem kişilik yapısı ile sağlık sonuçları arasındaki ilişkiyi açıklamakta hem de örgütsel stres literatürüne temel bir referans çerçeve sunmaktadır (Rosenman & Friedman, 1974; Matthews, 1982). Tip B kişilik tipi bireyler stres karşısında dayanıklı bir yapıya sahiptir. Tip B bireyler, iş-yaşam dengesine daha fazla önem vermekte, kişilerarası ilişkilerde daha işbirlikçi davranışlar sergilemekte ve kriz anlarında daha soğukkanlı kalabilmektedirler (Haynes, Feinleib & Kannel, 1980). Bu kişilik tipinde rekabet duygusu zayıf olup, bireyler iş ve sosyal yaşamlarında daha rahat ve sabırlı davranışlar sergilerler. A tipi kişiliklerin ayrıntılara fazlaca odaklandığı durumlarda, B tipi bireyler olaylara daha geniş bir perspektiften bakabilir ve karşılaştıkları durumları daha az stresle yönetebilirler. Bu kişiler, baskı veya zorlayıcı koşullar altında dahi panik yapmak yerine soğukkanlılıklarını koruyabilirler. Genellikle başkalarıyla rekabete girmekten hoşlanmaz, ani değişimlere uyum sağlama konusunda daha dengeli bir tutum sergilerler. Zamanla yarışma eğilimleri düşük olup, sabır ve dinginlikleriyle öne çıkarlar (Tutar, 2014). Bu özellikleri, özellikle ekip çalışması ve uzun vadeli görevlerde önemli avantajlar sağlamaktadır.

Jenkins, Zyzanski ve Rosenman (1976) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, koroner kalp hastalığı tanısı almış 39-59 yaş aralığındaki erkeklerde yeni bir miyokard enfarktüsü gelişme riski incelenmiştir. Bulgular, Tip A davranış örüntüsünün tekrarlayan kalp krizi riskini yordayan en güçlü değişken olduğunu göstermiştir. Tip A puanları yüksek olan bireyler, Tip B davranış örüntüsüne sahip olanlara kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek reenfarktüs riski taşımaktadır. Ayrıca sigara kullanımı ve serum kolesterol düzeyi de riskle ilişkili bulunmuştur; ancak bu değişkenlerin etkisi, Tip A davranış puanına kıyasla daha zayıf düzeydedir. Çalışmada elde edilen çok değişkenli analiz sonuçlarına göre, yalnızca Tip A puanı bireylerin yaklaşık %58'ini, sigara değişkeni eklendiğinde ise %63'ünü doğru biçimde sınıflandırmıştır. Bu bulgular, Tip A davranış biçiminin yalnızca psikolojik bir eğilim değil, fizyolojik stres yanıtı üzerinde doğrudan etkili bir risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmacılar, bu davranış örüntüsünün yüksek düzeyde sempatik sinir sistemi etkinliği, artmış adrenalin salınımı ve kan basıncı gibi mekanizmalar aracılığıyla kardiyovasküler sistemi olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir (Jenkins, Zyzanski, & Rosenman, 1976).

Sonuç olarak, örgütsel yönetim açısından Tip A ve Tip B kişilik tipleri farklı avantaj ve sınırlılıklar sunmaktadır. Tip A kişilikler yüksek enerji, hızlı karar alma ve performans açısından güçlü yönler sergilerken, yüksek stres düzeyleri nedeniyle sağlık ve tükenmişlik açısından risk taşımaktadır. Tip B kişilikler ise daha düşük stres düzeyi ve işbirlikçi yönleriyle örgütsel uyum ve sürdürülebilir iş başarısına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle, örgütsel yönetimde kişilik tiplerinin dikkate alınması; görev dağılımı, liderlik tarzı ve stres yönetimi stratejilerinde önemli bir yol gösterici olabilir.

1.4.6. Beş Faktör Kişilik Modeli

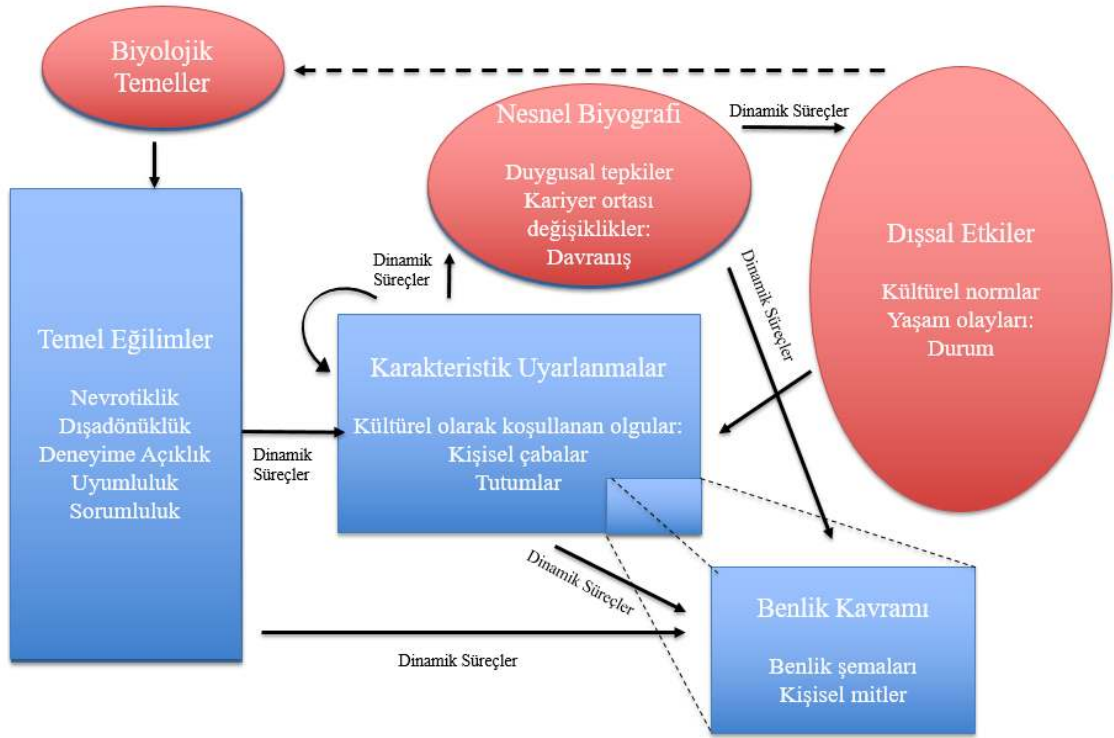
Kişilik psikolojisinde bireysel farklılıkları açıklamada en kapsamlı ve ampirik temele dayalı yaklaşımlardan biri olan Beş Faktör Kişilik Modeli (BFM), literatürde “Büyük Beşli” (Big Five), “Beş Faktör Kuramı” veya “Beş Faktör Modeli” adlarıyla da anılmaktadır. Modelin kökeni, kişiliğe ilişkin sıfatların dilsel analizine dayanan lexical (sözcüksel) yaklaşıma uzanır. Bu yaklaşım, insan davranışlarını tanımlamak için kullanılan temel kişilik özelliklerinin günlük dilde karşılığını bulabileceğini öne sürmektedir (Goldberg, 1990).

Goldberg’in (1990) kapsamlı çalışmaları, İngilizce’de yer alan binlerce kişilik sıfatının faktör analizine tabi tutulması sonucunda, beş temel boyutun kültürden ve ölçüm aracından bağımsız olarak tutarlı biçimde ortaya çıktığını göstermiştir. Bu bulgu, daha sonra Costa ve McCrae tarafından geliştirilen NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) aracılığıyla geniş örneklemeler üzerinde test edilerek kuramsal temele oturtulmuştur (Costa & McCrae, 1992).

Beş Faktör Modeli kişilik özelliklerinin durağan, evrensel ve biyolojik temellere sahip olduğunu öne sürer (McCrae & Costa, 1999). McCrae ve Costa (1999), kişilik özelliklerini açıklayan bu beş temel faktörün yalnızca betimleyici değil, aynı zamanda kişiliğin işleyişine dair nedensel bir kuramsal yapı sunduğunu belirtmişlerdir. Onlara göre, kişilik; biyolojik temelli eğilimlerin çevresel deneyimlerle etkileşimi sonucu oluşan, yaşam boyunca görece istikrarlı bir örgütlenme sergiler. Beş faktörlü model, kişilik araştırmalarında sadece bireyler arası farklılıkları açıklamakla kalmamış, aynı zamanda iş yaşamında performans, stresle başa çıkma biçimleri ve örgütsel davranış alanlarında da geniş uygulama alanı bulmuştur.

Beş Faktör Kişilik Modeli, kişiliği temel eğilimler, karakteristik uyarlanmalar ve

çevresel etkileşimlerden oluşan dinamik bir sistem olarak açıklar. Model, farklı kuramsal geleneklerden gelen araştırmacılar tarafından kabul edilebilecek tanımlara dayanmakla birlikte, kişiliğe ilişkin diğer yaklaşımlardan ayrılarak özgün bir kuramsal çerçeve sunar. Kişilik sisteminin merkezinde temel eğilimler, karakteristik uyarlanmalar ve benlik kavramı yer alır. Benlik kavramı, uyarlanmaların bir alt bileşeni olmakla birlikte, kişilik gelişimindeki belirleyici rolü nedeniyle ayrı bir yapı olarak ele alınır. Çekirdek sistemin dışında yer alan biyolojik temeller, dışsal etkiler ve nesnel biyografi, kişiliğin çevresel bileşenlerini oluşturur. Model, kişiliğin hem belirli bir bağlamdaki işleyişini açıklayan kesitsel, hem de yaşam boyu süren değişim ve gelişim süreçlerini ele alan boylamsal bir bakış açısı sunar. Bu yönüyle model, bireyin hem mevcut özelliklerini hem de yaşam döngüsü boyunca gerçekleşen değişimlerini kapsayan bütüncül bir yapı olarak değerlendirir (McCrae & Costa, 1999).



Şekil 1.2. Beş faktör kuramı kişilik sistemi

(Çekirdek bileşenler dikdörtgenlerle; etkileşim bileşenleri ise elipslerle gösterilmiştir)
(McCrae ve Costa'dan (1996) uyarlayan McCrae & Costa, 1999: 142)

Kişilik sisteminin merkezinde üç temel bileşen yer almaktadır: temel eğilimler (basic tendencies), karakteristik uyarlanmalar (characteristic adaptations) ve benlik

(self-concept). Temel eğilimler, bireyin doğuştan getirdiği ve biyolojik temellere dayanan özellikleri; karakteristik uyarlanmalar, bireyin çevreyle etkileşimi sonucunda şekillenen değerleri, tutumları, sosyal rolleri ve başa çıkma stratejilerini kapsamaktadır. Benlik ise teknik olarak uyarlanmaların bir alt boyutu sayılsa da, kişilik gelişiminde taşıdığı merkezi rol nedeniyle ayrı bir unsur olarak değerlendirilmektedir (McCrae & Costa, 2003).

Bu çekirdek yapının dışında, kişiliğin diğer sistemlerle etkileşimlerini açıklayan biyolojik temeller, dışsal etkiler ve nesnel biyografi olmak üç çevresel bileşen yer almaktadır. Biyolojik temeller, genetik ve biyokimyasal süreçlere işaret ederken; dışsal etkiler, toplumsal normlar, kültür ve yaşam koşulları gibi faktörleri kapsamaktadır. Nesnel biyografi ise bireyin yaşam öyküsünü, deneyimlerini ve gözlemlenebilir davranışlarını ifade etmektedir (McCrae & Costa, 1999).

Beş faktörlü kişilik kuramı geniş ve kapsayıcı bir sınıflandırma olmasının yanı sıra birbirlerinden ayrı ve bağımsız değil, kısmen birbiriyle örtüşen bir yapıya sahiptir (Condon & Mroczek 2016). Bazı kişilik özellikleri farklı gelişim evrelerinde farklı davranış kalıpları aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Davranışsal genetik araştırmaları, Büyük Beş'in her bir boyutunun hem genetik hem de çevresel faktörlerden etkilendiğini ve her özelliğin yaklaşık eşit ölçüde kalıtsal olduğunu göstermiştir. Ancak bu boyutların genetik ve nörolojik alt yapısını saptamaya yönelik çalışmaların sınırlı olması her kişilik özelliğinin karmaşık bir biyolojik temele sahip olduğunu düşündürmektedir (Soto, 2018).

Model, Allport ve Odbert'in leksik hipotezine dayanarak dildeki kişilik tanımlamalarını faktör analiziyle beş boyuta indirgeyen çalışmaların sonucunda biçimlenmiştir (Goldberg, 1990). Söz konusu beş boyut; Dışadönüklük (Extraversion), Uyumluluk (Agreeableness), Sorumluluk (Conscientiousness), Nörotisizm (Neuroticism) ve Açıklık (Openness to Experience) olarak kavramsallaştırılmıştır (Costa & McCrae, 1992). Her boyut, bireyin düşünce, duygu ve davranışlarında süreklilik gösteren temel eğilimleri temsil eder ve alt fasetler (ör. Dışadönüklük altında sosyallik, atılganlık, sıcaklık vb.) aracılığıyla ayrıntılandırılır.

Tablo 1.1. Beş Faktörün Seçilmiş Etiketleri ve Tanımlayıcıları

Faktör	Alternatif Etiketler	Karşıt Sıfat Çiftleri	NEO-PI-R Fasetleri (Türkçe)
Nörotisizm (Duygusal Dengesizlik)	Negatif Duygusal ↔ Duygusal Dengelilik	Sakin ↔ Endişeli Dengeli ↔ Huysuz Kendinden memnun ↔ Kendine acıyan Rahat ↔ Çekingen Duygusuz ↔ Duygusal Dayanıklı ↔ Savunmasız	Kaygı Öfkeli Düşmanlık Depresyon Öz-bilinç Dürtüsellik Savunmasızlık
Dışadönüklük	Çevreye İlgi (Surgency), Sosyal Etkinlik ↔ İçedönüklük	Çekingen ↔ Sıcakkanlı Yalnız ↔ Sosyal Sessiz ↔ Konuşkan Pasif ↔ Aktif Ciddi ↔ Eğlenceyi seven Duygusuz ↔ Tutkulu	Sıcakkanlılık Sosyallik Atılganlık Hareketlilik Heyecan Arayışı Olumlu Duygular
Deneyime Açıklık	Entellekt, Kültür ↔ Kapalı Tutum	Gerçekçi ↔ Hayalperest Yaratıcılıktan yoksun ↔ Yaratıcı Geleneksel ↔ Özgün Rutin tercih eden ↔ Çeşitlilik tercih eden Meraksız ↔ Meraklı Muhafazakâr ↔ Liberal	Fantezi Estetik Duygular Eylemler Fikirler Değerler
Uyumluluk	Dostça Uysallık ↔ Antagonizm	Acımasız ↔ Yumuşak kalpli Şüpheli ↔ Güvenen Cimri ↔ Cömert Kavgacı ↔ Uyumlu Eleştirel ↔ Hoşgörülü Sinirli ↔ İyi huylu	Güven Dürüstlük Özgecilik Uyum Alçakgönüllülük Şefkat
Sorumluluk	Başarı İradesi, Öz-kontrol ↔ Yönsüzlük	İhmalkâr ↔ Sorumluluk sahibi Tembel ↔ Çalışkan Dağınık ↔ Düzenli Geç kalan ↔ Dakik Amaçsız ↔ Hırslı Pes eden ↔ Sebatkâr	Yeterlilik Düzen Görev bilinci Başarı hevesi Öz disiplin Düşüncelilik

Kaynak: Costa, McCrae & Dye (1991) ve McCrae & Costa (1986) uyarlayan Costa ve McCrae (1992: 345)

Tablo 1.1’de görüldüğü gibi Beş Faktör Modeli’nin (Nörotisizm, Dışadönüklük, Deneyime Açıklık, Uyumluluk ve Sorumluluk) her biri için üç katmanlı bir özetleme sunulmaktadır. Alternatif Etiketler, literatürde aynı faktör için kullanılan eşanlamı adları; Karşıt Sıfat Çiftleri, faktörün iki ucunu günlük dilde ayırt eden zıt kişilik

sıfatlarını listelemektedir. Böylece boyutun davranışsal ve duygusal kapsamı somutlaştırılmaktadır. NEO-Kişilik Envanterinin Revizyon edilmiş alt ölçek tanımlayıcıları ise her faktörü ölçeğin altı özel alt ölçeğini vermektedir.

Günümüzde Beş Faktör Kişilik Kuramı (BFK), kişilik psikolojisinde en yaygın kabul gören ve insan kişiliğini açıklamada merkezi bir yere sahip kuramsal çerçevelerden biridir. Beş Faktör Modeli'nin (BFM) ortaya koyduğu Dışadönüklük (Extraversion), Uyumluluk (Agreeableness), Sorumluluk (Conscientiousness), Duygusal Dengesizlik/Nörotisizm (Neuroticism) ve Deneyime Açıklık (Openness to Experience) boyutları, farklı ölçüm araçları, yöntemler ve kültürler arasında yüksek düzeyde tutarlılık göstermektedir (Costa & McCrae, 1992; Digman, 1990; Goldberg, 1990). Bu boyutların farklı kültür ve yaş gruplarında tekrarlanan faktör analizleriyle desteklenmesi, modelin hem yapısal istikrarını hem de evrensel geçerliliğini ortaya koymaktadır.

Noller, Law ve Comrey (1987) tarafından üniversite öğrencileriyle yürütülen çalışmada, farklı kişilik ölçeklerinden elde edilen verilerin aynı beş faktör etrafında kümelendiği saptanmıştır. Bu bulgu, kişilik yapısının yalnızca belirli bir ölçüm aracına değil, kişilik özelliklerini değerlendiren farklı yaklaşımlara da genellenebildiğini göstermektedir. Benzer biçimde Goldberg (1990) ve Digman (1990), farklı örneklemelerde yürüttükleri çalışmalarda beş faktörlü yapının kararlı biçimde tekrarlandığını bildirmişlerdir.

Kültürlerarası düzeyde gerçekleştirilen araştırmalar, Beş Faktör Modeli'nin sadece Batı toplumlarıyla sınırlı olmadığını, farklı sosyo-kültürel bağlamlarda da geçerli bir yapı sergilediğini göstermiştir. McCrae ve Allik (2002) tarafından yürütülen kapsamlı derleme çalışmasında, 50'den fazla kültürde uygulanan kişilik envanterlerinin sonuçları karşılaştırılmış; beş faktörün tüm kültürlerde belirgin biçimde gözlemlendiği, ancak her boyutun yerel kültürel anlamlarla zenginleştiği belirlenmiştir. Schmitt vd. (2007) ise 56 ülkeden elde ettikleri öz-bildirim ve gözlemci değerlendirmeleriyle yürüttükleri meta-analizde, beş faktörün küresel ölçekte tutarlı profiller sergilediğini ortaya koymuşlardır.

Bu bulgular, Beş Faktör Modeli'nin kültürlerarası yapısal eşdeğerlik taşıdığını ve kişiliğin temel boyutlarının insan doğasının evrensel bileşenleriyle ilişkili

olabileceğini düşündürmektedir. Bununla birlikte, kültürlerarası farklılıklar özellikle Uyumluluk ve Deneyime Açıklık boyutlarında belirginleşmekte, bu da modelin kültüre duyarlı biçimde değerlendirilmesi gerektiğine işaret etmektedir (McCrae & Allik, 2002). Dolayısıyla, Beş Faktör Modeli yalnızca kişiliğin evrensel yönlerini değil, aynı zamanda kültürel bağlamın bireysel farklılıklar üzerindeki şekillendirici etkisini anlamada da güçlü bir araç sunmaktadır.

1.4.1.1. Beş Faktör Kişilik Modeli Boyutları

Beş Faktör Modeli'ne göre kişilik, birbirinden ayrı (büyük ölçüde bağımsız) beş temel boyutta tanımlanır. Bu beş temel boyut şunlardır: Dışadönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Nörotisizm ve Açıklık. Her bir boyut, ilgili kişilik özelliğinin yüksek ve düşük uçlarında farklı eğilim ve davranışları içerir.

Dışadönüklük (Extraversion)

Dışadönüklük, bireyin dış dünyadan gelen uyaranlara, sosyal etkileşime ve ödül odaklı yaşantılara yönelik yaklaşıklık eğilimini yansıtan bir kişilik boyutudur (John & Srivastava, 1999). Bu özellik, enerji düzeyi, sosyal katılım, pozitif duygulanım ve girişkenlik gibi davranışsal eğilimlerdeki bireysel farklılıkları açıklamaktadır. Dışadönük bireyler genellikle sosyal ortamlarda bulunmaktan hoşlanırlar, grup içinde kendilerini rahatça ifade eder ve canlı, coşkulu, iyimser bir tutum sergilerler. Buna karşın içedönük bireyler, daha sakin, temkinli ve düşük uyarımlı ortamlarda kendilerini rahat hissederler (Soto, 2018).

NEO-PI-R kişilik envanterinde dışadönüklük altı fasetle tanımlanmaktadır: Sıcaklık (E1), Sosyallik (E2), Atılganlık (E3), Aktivite (E4), Heyecan Arayışı (E5) ve Pozitif Duygular (E6) (Costa & McCrae, 1992). Bu alt boyutlar, bireyin canlılık, girişkenlik ve ödül arayışı gibi davranışsal yönelimlerini farklı biçimlerde yansıtır. Dışadönüklük düzeyi yüksek bireyler konuşkan, iyimser, enerjik ve topluluk önünde kendini rahat ifade eden kişilerdir; düşük düzeydekiler ise daha içe dönük, düşünsel etkinliklere yönelen ve sosyal uyarımı sınırlı tutmayı tercih eden bireylerdir (Costa & McCrae, 1992).

Meta-analitik kanıtlar, dışadönüklüğün öznel iyi oluşun (Subjective Well-Being; SWB) en güçlü kişilik yordayıcılarından biri olduğunu göstermektedir. Lucas ve Diener (2001), dışadönüklüğün pozitif duygulanım ve sosyal destek mekanizmaları aracılığıyla

mutluluk üzerindeki etkisinin farklı kültürlerde genelleştiğini ortaya koymuşlardır. Boylamsal bulgular da dışadönük bireylerin daha geniş sosyal ağlar kurduğunu, yaşam olaylarına daha olumlu tepki verdiğini ve stresörlere karşı psikolojik dayanıklılık geliştirdiğini göstermektedir (Ozer & Benet-Martínez, 2006).

Örgütsel davranış literatüründe, dışadönüklük özellikle liderlik ortaya çıkışı ve liderlik etkinliği ile tutarlı biçimde ilişkilendirilen tek Büyük Beş faktörü olarak öne çıkmaktadır (Judge vd., 2002). Çapraz-kültürel araştırmalar ise bu boyutun 50’den fazla dilde yapısal eşdeğerlik gösterdiğini; ergenlikten yetişkinliğe ortalama düzeyde azalma eğilimi sergilese de, bireyler arası sıralama istikrarının yüksek kaldığını göstermiştir (John & Srivastava, 1999). Tüm bu bulgular, dışadönüklüğün hem biyolojik kökenli bir mizaç boyutu hem de yaşam deneyimleriyle şekillenen dinamik bir kişilik özelliği olduğunu ortaya koymaktadır.

Uyumluluk (Agreeableness)

Uyumluluk, bireyin sosyal ilişkilerinde empati, iş birliği ve çatışmadan kaçınma eğilimini yansıtan temel bir kişilik boyutudur (John & Srivastava, 1999). Bu boyut, bireyin başkalarının duygularına duyarlılığı, güven eğilimi ve toplumsal normlara uyum kapasitesiyle ilgilidir (Soto, 2018). NEO-PI-R sisteminde uyumluluk altı alt boyuttan oluşur: Güven (Trust; A1), Açık Sözlülük (Straightforwardness; A2), Özgecilik (Altruism; A3), Uyuma Eğilimi (Compliance; A4), Alçakgönüllülük (Modesty; A5) ve Yufka Yüreklilik (Tender-Mindedness; A6) (Costa & McCrae, 1992). Bu fasetler, bireyin başkalarına yardım etme, dürüstlük gösterme ve zarar vermekten kaçınma eğilimlerini yansıtır.

Yüksek uyumluluğa sahip bireyler nazik, empatik, yardımsever ve mütevazı olma eğilimindedir. Bu kişiler, başkalarının haklarına saygı gösterir, grup kararlarında uzlaşmacı davranır ve prososyal davranışlara (örneğin gönüllülük, bağış yapma) daha sık katılır (Graziano & Eisenberg, 1997). Buna karşın düşük uyumluluk düzeyi, benmerkezcilik, alaycılık ve düşük empati ile karakterizedir; bu bireylerin çatışma durumlarında manipülatif veya agresif stratejiler kullanma eğilimleri daha yüksektir (Miller & Lynam, 2001).

Uyumluluk, kişilerarası ilişkilerde ve yakın bağlamlarda önemli bir uyum göstergesidir. Meta-analitik çalışmalar, yüksek uyumluluğun ilişki doyumu (Malouff

vd., 2005) ve arkadaşlık kalitesi ile pozitif, düşük uyumluluğun ise düşmanlık ve ilişki istikrarsızlığı ile negatif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur (Jensen-Campbell & Graziano, 2001). Uyumluluk, bireylerin sosyal çevrelerinde daha fazla destek, sevgi ve kabul görmelerine katkı sağlamaktadır (Laursen & Hafen, 2010).

Örgütsel psikoloji bağlamında, uyumluluk takım temelli görevlerde çatışmayı azaltan ve yardım davranışlarını artıran bir kişilik boyutudur (Barrick, Mount, & Li, 2013). Bununla birlikte aşırı düşük uyumluluk baskıcı veya zorlayıcı liderlik tarzlarıyla ilişkilendirilirken; aşırı yüksek uyumluluk, hak savunma yetersizliği veya rekabetçi ortamlarda düşük performansla bağlantılı bulunmuştur (Judge vd., 2013). Bu nedenle uyumluluk, bireyin kişilerarası dengesi, örgütsel davranışı ve psikososyal uyumu açısından optimal düzeyde değerlendirildiğinde en olumlu sonuçları vermektedir.

Sorumluluk (Conscientiousness)

Sorumluluk, bireyin planlı davranma, özdenetim gösterme ve hedeflerine sistematik biçimde yönelme eğilimini tanımlayan bir kişilik boyutudur (John & Srivastava, 1999). Bu özellik, görev bilinci, öz-disiplin ve başarı yönelimiyle ilgilidir; yüksek düzeyde sorumluluğa sahip bireyler düzen ve yapıdan hoşlanır, hedeflerini kararlılıkla sürdürür ve görevlerini eksiksiz biçimde yerine getirmeye eğilimlidirler. Buna karşın düşük sorumluluk düzeyine sahip bireyler daha dağınık, ertelemeye yatkın ve görev tamamlama motivasyonu düşük kişiler olarak tanımlanır (Soto, 2018).

NEO-PI-R modelinde bu boyut altı fasetten oluşur: Yeterlilik (Competence; C1), Düzen (Order; C2), Görev Bilinci (Dutifulness; C3), Başarı Çabası (Achievement Striving; C4), Öz-Disiplin (Self-Discipline; C5) ve Tedbirlilik (Deliberation; C6) (Costa & McCrae, 1992). Bu fasetlerin ortak yönü, bireyin amaçlarına ulaşmak için planlı hareket etme, kurallara uyma ve çaba göstermeye yönelik içsel eğilimidir.

Meta-analitik araştırmalar, sorumluluğun iş performansının en güçlü kişilik yordayıcısı olduğunu göstermektedir. Barrick ve Mount (1991), farklı meslek gruplarını kapsayan kapsamlı meta-analizlerinde sorumluluk ile görev performansı arasında tutarlı ve yüksek korelasyonlar saptamışlardır. Benzer biçimde, Judge vd. (2013), başarı odaklı özdenetimin örgütsel vatandaşlık davranışlarını artırdığını ve devamsızlık oranlarını azalttığını belirtmiştir.

Sağlık psikolojisi alanında yapılan çalışmalar, sorumluluk düzeyi yüksek

bireylerin düzenli egzersiz yapma, sağlıklı beslenme ve riskli davranışlardan (örneğin tütün kullanımı) kaçınma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bogg ve Roberts (2004), bu ilişkiyi inceleyen meta-analizlerinde sorumluluğun, bu tür koruyucu sağlık davranışları aracılığıyla kardiyovasküler risk faktörlerini dolaylı olarak azalttığını bildirmiştir. Uzunlamasına veriler de bu bulguları desteklemektedir: Kern ve Friedman (2008), Terman Life-Cycle Study verilerinden hareketle, çocuklukta yüksek sorumluluk düzeyi gösteren bireylerin 70 yıl sonra daha uzun yaşadıklarını göstermiştir.

Gelişimsel açıdan bakıldığında, kişilik boyutları arasında sorumluluğun ergenlikten yetişkinliğe düzenli biçimde arttığı, yaklaşık 30'lu yaşlardan sonra ise istikrarlı bir plato çizdiği belirlenmiştir (Roberts, Walton, & Viechtbauer, 2006). Bununla birlikte bazı bulgular, aşırı düzeyde sorumluluğun obsesif-kompulsif eğilimler veya katı mükemmeliyetçilik ile ilişkili olabileceğini göstermektedir. Hill ve Jackson (2016), sorumluluk ile psikolojik uyum arasındaki ilişkinin U-biçimli bir desen sergilediğini, yani en yüksek yararın orta-yüksek düzeylerde elde edildiğini bildirmiştir. Bu bağlamda sorumluluk, hem bireysel başarı hem de sağlıklı yaşam davranışları için temel bir kişilik boyutu olmakla birlikte, aşırıya kaçtığında katılık ve stres duyarlılığı gibi olumsuzluklar da doğurabilmektedir.

Nörotisizm (Duygusal Dengesizlik)

Nörotisizm (Neuroticism), bireyin olumsuz duygusal deneyimlere karşı duyarlılığını, stresörlere verdiği tepkilerin sıklığı ve yoğunluğunu tanımlayan bir kişilik boyutudur. Bu boyutun düşük düzeyi bazen olumlu kutbu vurgulanarak “Duygusal Denge (Emotional Stability)” olarak da adlandırılır. Nörotisizmi yüksek bireyler genellikle kaygı, üzüntü, irritabilite ve duygu dalgalanmalarını daha sık yaşarken; düşük düzeyde olanlar stres karşısında daha sakin, dayanıklı ve duygusal olarak dengeli olma eğilimindedir (Soto, 2018).

Kuramsal olarak nörotisizm, Beş Faktör Kişilik Modeli içinde duygusal dengesizlik kutbunu temsil eder. NEO-PI-R hiyerarşisinde bu boyut altı fasetle tanımlanır: Kaygı (Anxiety; N1), Öfke-Düşmanlık (Angry Hostility; N2), Depresiflik (Depression; N3), Öz-Bilinç (Self-Consciousness; N4), Dürtü Kontrol Eksikliği (Impulsiveness; N5) ve Kırılganlık (Vulnerability; N6) (Costa & McCrae, 1992). Bu alt boyutlar, bireyin stresörlere karşı duygusal tepkiselliğini ve psikolojik dayanıklılık

düzeyini belirleyen bileşenlerdir.

Meta-analitik bulgular, nörotisizmin psikolojik rahatsızlıklarla güçlü biçimde ilişkili olduğunu göstermektedir. Kotov vd. (2010), 175 çalışmayı kapsayan kapsamlı bir meta-analizde, nörotisizmin depresyon, yaygın anksiyete, fobiler ve somatizasyon gibi içselleştirilmiş bozukluklarla en yüksek korelasyona sahip kişilik boyutu olduğunu ortaya koymuştur. Benzer biçimde, DeNeve ve Cooper (1998) tarafından yürütülen meta-analiz, nörotisizmin yaşam doyumu ile anlamlı biçimde negatif ilişkili olduğunu ve bu ilişkinin pozitif ve negatif duygulanım farkları aracılığıyla açıklandığını göstermiştir.

Nörotisizm yalnızca psikolojik iyi oluşla değil, fiziksel sağlık göstergeleriyle de ilişkilidir. Gale vd. (2012), nörotisizmin özellikle düşük sosyoekonomik düzeydeki kadınlarda kardiyovasküler mortalite riskini artırdığını saptamışlardır. Benzer biçimde, Shipley, Weiss, Denollet ve Batty (2018) tarafından yürütülen 19 yıllık prospektif bir çalışmada, yüksek nörotisizmin tüm nedenlere bağlı ölüm oranını anlamlı biçimde yükselttiği bulunmuştur.

Gelişimsel kişilik araştırmaları, nörotisizmin yaşla birlikte ortalama düzeyde azaldığını, ancak bireyler arası sıralama sırasının (rank-order stability) büyük ölçüde korunduğunu göstermektedir (Roberts, Walton, & Viechtbauer, 2006). Bu bulgu, nörotisizmin biyolojik temelleri (örneğin limbik sistem duyarlılığı) kadar çevresel ve öğrenilmiş düzenleme süreçlerinden de etkilendiğini göstermektedir.

Genel olarak nörotisizm, bireyin hem duygusal reaktivite düzeyini hem de stresle başa çıkma kapasitesini belirleyen kritik bir kişilik boyutudur. Yüksek düzeyleri psikolojik ve fizyolojik savunmasızlığı artırırken, düşük düzeyleri psikolojik dayanıklılık, öz-denetim ve iyi oluşla ilişkilidir.

Deneyime Açıklık (Openness to Experience)

Deneyime Açıklık (Openness to Experience), bireyin yeni fikirler, estetik deneyimler ve duygusal yaşantılara yönelik entelektüel merak ve bilişsel esneklik düzeyini tanımlayan bir kişilik boyutudur. Bazı kaynaklarda bu boyutun “Entellekt (Intellect)” olarak da adlandırıldığı görülür; ancak her iki kavram da bireyin dünyayı anlamlandırma biçimindeki derinlik ve yaratıcılığa vurgu yapar (Soto, 2018). Deneyime açıklığı yüksek bireyler düşünmekten, öğrenmekten ve sanatsal etkinliklerden keyif alır;

özgün, hayal gücü yüksek ve estetik değerlere duyarlı kişilerdir. Buna karşın düşük açıklık düzeyine sahip bireyler geleneksel, değişime dirençli ve sınırlı entelektüel ilgi alanlarına sahip olma eğilimindedir.

Kuramsal olarak açıklık, bireyin soyut düşünceye, yeniliğe ve farklı yaşantılara yönelimini yansıtır (McCrae & Costa, 1997). NEO-PI-R taksonomisinde bu boyut altı alt fasetle temsil edilir: Hayal Gücü (Fantasy; O1), Estetik Duyarlılık (Aesthetics; O2), Duygusal Zenginlik (Feelings; O3), Eylem Arayışı (Actions; O4), Fikir Açıklığı (Ideas; O5) ve Değer Liberalizmi (Values; O6) (Costa & McCrae, 1992). Bu fasetler, bireyin yaratıcılık, merak, yeniliğe açıklık ve özgün düşünce kapasitesini farklı boyutlarda ortaya koyar.

Nörogörüntüleme araştırmaları, açıklık düzeyi yüksek bireylerde beynin varsayılan ağ sistemleri (default mode network) ile yürütücü kontrol bölgeleri arasındaki bağlantının daha güçlü olduğunu; bunun da yaratıcılık, hayal gücü ve içsel düşünme süreçlerini desteklediğini göstermektedir (Beaty et al., 2015).

Kültürlerarası ve sosyal psikoloji alanındaki çalışmalar, açıklığın yalnızca bilişsel bir eğilim olmadığını, aynı zamanda değer ve tutumlarla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Sibley ve Duckitt (2008), açıklığın politik liberalizm, etnik hoşgörü ve çok kültürlülük lehine tutumlarla pozitif ilişkili olduğunu; düşük açıklığın ise otoriterlik ve tehdit algısının yüksekliğiyle bağlantılı olduğunu bildirmiştir.

Boylamsal veriler, açıklığın zihinsel uyarım sağlayan etkinlikleri (örneğin kitap okuma, sanatsal faaliyetler) öngördüğünü ve bu etkinliklerin yaşlılıkta bilişsel gerilemeyi yavaşlattığını göstermektedir. Sharp ve arkadaşları (2010), açıklığın bilişsel esneklik ve yaşam doyumu üzerinde koruyucu etkiler yarattığını saptamışlardır. Bu sonuçlar, açıklığın hem entelektüel hem de duygusal gelişim açısından yaşam boyu etkili bir kişilik boyutu olduğunu göstermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ STRESİ

2.1 Stres

Stres sözcüğü ilk kez fizik bilimde 17. yüzyılda “elastiki nesne ve ona uygulanan dış güç arasındaki ilişki” olarak fizikçi Robert Hook tarafından kullanılmıştır. Sonrasında ise başka bir fizikçi olan Thomas Young “maddenin kendi içinde olan bir güç ya da direnç” şeklinde stres kavramını tanımlamıştır. Kavramı günümüz anlamıyla kullanan ilk kişi ise Hans Selye’dir. Selye, stres organizmanın her türlü değişime yönelik verdiği tepki olarak tanımlamıştır (Tutar, 2021). Bu tarihten itibaren “stres” kavramı daha kapsamlı bir biçimde ele alınmış ve Selye’nin ortaya koyduğu bedensel stres ile psikolojik stres arasında bir ayrım yapılmıştır (Bauduin, 2022). Psikolojik stres, bireyin çevresiyle olan kaynaklarını zorlayan ya da aşan ve iyilik hâlini tehdit eden bir durum olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlanır (Lazarus & Folkman, 1984: 21). Her ne kadar “stres” bu bağlamda olumsuz bir çağrışım taşıyor gibi görünse de, aslında stres tepkisi bireyin uyum sağlaması ve hayatta kalması açısından yaşamsal bir işlev üstlenmektedir.

“Stres” kavramı, psiko-fizyolojik değişimlerin açıklanmasında genel bir çerçeve olarak kullanılmakla birlikte, bu kullanım çoğu zaman açıklayıcı olmaktan ziyade betimleyici bir nitelik taşımaktadır (Bauduin, 2022). Farklı yaşantısal deneyimlerin birey üzerinde farklı davranışsal ve fizyolojik etkiler yaratması, bu kavramın organizmanın tepkilerini anlamaya yönelik mekanizmaların analizine sınırlı katkı sunduğunu göstermektedir (Ader, 1980). Stres, bireyin içinde bulunduğu çevresel ve iş koşullarının biyokimyasal tepkimeler yoluyla bedensel ve ruhsal dengesini etkilemesi sonucu ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik açıdan stres, bireyin bütünlüğünü tehdit eden ve bozucu etkiye sahip dışsal veya içsel faktörlerin neden olduğu bir baskı sürecidir. Bu süreç, organizmada sinir sistemini aşırı zorlayarak sıkıntı, gerginlik, yorgunluk, güvensizlik, dikkat dağınıklığı ve çöküntü gibi olumsuz belirtilerle

kendini göstermektedir. Dolayısıyla stres, fizyolojik ve psikolojik nedenlerden kaynaklanan ve bireyin uyum kapasitesini zorlayan psikolojik bir rahatsızlık durumu olarak kavramsallaştırılabilir (Tutar, 2021: 204). Stres, genellikle zorlu ya da olumsuz durumlara verilen tepki olarak ortaya çıkan kaygı, gerginlik veya zihinsel zorlanma ile karakterize edilen psikolojik bir durum olarak kavramsallaştırılmaktadır. Doğal ve evrensel bir insan tepkisi olan stres, bireylerin çevresel talepler ve potansiyel tehditlerle başa çıkabilmelerini sağlayan uyumlayıcı bir mekanizma işlevi görür. Bununla birlikte, stres insan yaşamının kaçınılmaz bir parçası olmasına rağmen, bireylerin değerlendirme ve başa çıkma stratejilerindeki farklılıklar, stresin psikolojik ve fiziksel iyi oluş üzerindeki etkisini belirlemede kritik bir rol oynamaktadır (WHO, 2023). Stres altında bulunan bireyler duygusal ve davranışsal anlamda saldırgan ve depresyon gibi belirtiler gösterebilir (Eroğlu, 2021).

Lazarus ve Folkman (1984) stresi bilişsel değerlendirme temelli bir süreç olarak tanımlayarak modern kuramsal çerçeveyi oluşturmuştur. Bu kuram, birey ve çevre arasındaki ilişkinin dinamik, karşılıklı ve çift yönlü olduğunu vurgulamaktadır. Bu kurama göre stres, bireyin çevresel talepleri kendi kaynaklarını aşan ve iyilik hâlini tehdit eden bir unsur olarak değerlendirmesiyle ortaya çıkmaktadır. Stres deneyiminin anlaşılmasında iki temel süreç kritik rol oynamaktadır. Bunlar, bilişsel değerlendirme (cognitive appraisal) ve başa çıkmadır (coping). Bilişsel değerlendirme süreci birincil ve ikincil değerlendirme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Birincil değerlendirmede kişi, karşılaştığı olayın kendisi için önem taşıyıp taşımadığını, olası zarar ya da fayda potansiyelini ve bunun benlik saygısı, sağlık veya yakınlarının iyilik hâli üzerindeki etkilerini inceler. İkincil değerlendirmede ise birey, mevcut tehditle başa çıkabilmek için sahip olduğu kaynakları, becerileri ve sosyal desteği değerlendirir. Dolayısıyla stres yalnızca dışsal koşullardan değil, bireyin bu koşulları algılama ve yorumlama biçiminden de etkilenmektedir. Bu yaklaşım, stresin öznel ve bilişsel süreçlerle şekillendiğini ve kişi-çevre etkileşiminde ortaya çıkan dinamik bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır (Folkman et. al, 1986: 572). Bu bağlamda stres, genel olarak nesnel bir olgu olarak tanımlansa da bireysel farklılıklar nedeniyle öznel yönler de taşır. Aynı koşullar, bazı kişiler için oldukça stres verici olurken, başka biri tarafından kolaylıkla yönetilebilir. Örneğin, bir hemşire hasta servisindeki yoğun ve gergin çalışma ortamını, masa başı işlere tercih edebilir; çünkü evrak işleri, kendisi için servis ortamından daha

fazla stres kaynağı olabilir. Buna karşın, büro ortamına alışkın bir çalışan için hastane ortamı, çok daha fazla stres unsuru barındırabilir (Pettinger, 2002: 3).

Stres, bireyin içsel ve dışsal kaynaklı baskı ve beklentilere verdiği biyopsikolojik bir tepki olarak tanımlanabilir. Dış stres kaynakları, aile, iş, arkadaş çevresi veya devlet gibi çevresel baskı ve isteklerden kaynaklanırken; iç stres kaynakları, bireyin kendi içinde geliştirdiği hırs, rekabet ve beklentilerden doğar. İç kaynaklar çoğu durumda dış kaynaklardan daha etkili olabilmektedir. Her iki durumda da organizma, bu taleplere karşı biyokimyasal bir yanıt üretir ve bu yanıtın doğası evrenseldir. Stresin toplumsal boyutu, bireyin başarı, saygınlık ve üstünlük elde etme çabalarıyla ilişkilidir. Rekabetin artmasıyla kaygı ve huzursuzluk yükselir; politik, ekonomik veya sosyal değişimler, savaşlar ve terör olayları toplumsal kaynaklı stres faktörleri olarak öne çıkar. Bu faktörler bireylerin psikolojik bütünlüğünü bozmakta ve yaşam doyumunu azaltmaktadır. Çevresel etkenler ise organizma için belli bir eşiği aştığında stres kaynağına dönüşür. Hava sıcaklığı ve nem oranındaki artış, çevre kirliliği, zararlı kimyasallar ve doğal dengenin bozulması fizyolojik ve psikolojik baskılar yaratır. Bu durum bedensel güç kaybı, yorgunluk, dikkat azalması ve ruhsal çöküntü gibi sonuçlara yol açar. Dolayısıyla stres, içsel beklentilerden toplumsal baskılara ve çevresel koşullara kadar çok boyutlu bir etkileşim sonucunda ortaya çıkan karmaşık bir olgudur (Altıntaş, 2011). Stres tanımları incelendiğinde hem kişi ve çevresi arasındaki ilişkiyi vurgulayan tanımları hem de dışarıdan gelen herhangi bir istem ya da etkiye organizmanın verdiği tepkiyi vurgulayan tanımları görmek mümkündür (Aydın, 2020).

2.2. Stresin Aşamaları

Selye (1955) stresi Genel Uyum Sendromu başlığı altında incelemiş ve üç aşama halinde gerçekleştiğini belirtmiştir. Stresin yalnızca psikolojik bir olgu değil aynı zamanda biyolojik temelli bir süreç olduğunu belirtmiştir. Aşamalar ise şu şekildedir:

- **Alarm Reaksiyonu**

Genel adaptasyon sendromunun ilk aşaması olan alarm tepkisi aşaması, vücudun strese verdiği ilk reaksiyondur. Sempatik sinir sistemi, hormonların ani salınımıyla aktive olur. Bu aşama savaş ya da kaç evresi olarak da adlandırılır.

Birey stres kaynağı ile karşılaştığında, sempatik sinir sistemi aktifleşir ve

böylece bireyin bedeni “savaş ya da kaç tepkisi” gösterir. Savaş ya da kaç tepkisi verildiğinde bireyin bedeni fiziksel ve kimyasal olarak bazı değişimler geçirir. Bunun sonucunda birey bu stres kaynağı ile ya yüzleşir ya da stres kaynağından kaçır. Stresle karşı karşıya gelen bireyin kalp atışı, tansiyonu, solunumu değişir ve adrenalin salgılar. Bireyin savaş ya da kaç tepkisiyle karşılaştığı an alarm aşamasıdır. Stresin alarm aşaması, stresörler ve bu stres kaynaklarının yoğunluğuna göre değişir. Yoğunluk artarsa stres artar (Güçlü, 2001). Şekil 2.1.’de görüldüğü gibi stres kaynaklarının yoğunluğu ve zaman artıka stres artar ve stres düzeyi alarm aşamasından direnme aşamasına doğru geçiş gösterir.

- Direnç Evresi

Genel adaptasyon sendromunun ikinci aşaması olan direnç aşaması, vücudunuzun ilk şoktan, vücudun verdiği ilk alarmdan sonra kendisini onarmak için uğraştığı aşamadır. Bu aşamda stres durumu azalır ya da yok olursa vücudun verdiği fiziksel ve kimyasal tepkiler azalır, eğer stres durumu devam ediyorsa vücut dengeyi sağlamak için uyum mekanizmasını işe koşacaktır.

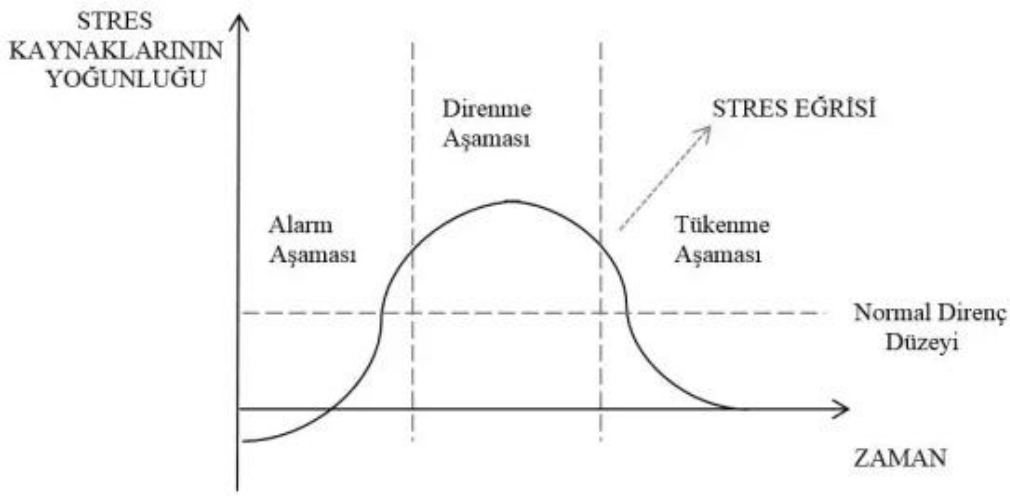
Alarm aşamasının ardından “uyum ya da direnme aşaması” gelir. Bu evrede birey, stres kaynağına uyum sağlayabilirse organizma yeniden denge durumuna döner. Kaybedilen enerjinin geri kazanılması ve bedensel hasarın onarılması için çaba gösterilir. Stresle baş etme süreci başarıya ulaştığında parasempatik sinir sistemi devreye girer; kalp atış hızı, tansiyon ve solunum normale döner, kas gerginliği azalır. Direnme aşamasında kişi, stresle mücadele edebilmek için tüm gücünü kullanır ve bu süreçte stresin etkilerini yansıtan davranışlar sergileyebilir. Bu durum, bir süre boyunca bireyin davranışlarında ve günlük yaşamında gözlemlenebilir (Güçlü, 2001).

- Tükenme Evresi

Genel adaptasyon sendromunun üçüncü aşaması olan direnç aşaması organizmanın uyum kapasitesinin tükendiği aşamadır. Uzun süre devam eden stres kaynakları bireyin strese karşı savaşını tüketir ve artık sağlık sorunları oluşmaya başlar. Stresör uzun süre devam ederse organizmanın uyum kapasitesi tükenir. Son aşamada organizma tamamen çökebilir.

Uyum aşamasında stres kaynaklarının yoğunluğu azalmadığında ya da artmaya

devam ettiğinde bireyin direnme gücü zayıflar; bunun sonucunda davranışlarında belirgin değişiklikler, uyumsuzluklar ve hayal kırıklıkları ortaya çıkar. Stres etkiyle etkili biçimde başa çıkılamaz veya denge sağlanamazsa, organizmanın enerji rezervleri tükenir ve süreç “tükenme aşaması”na geçer. Bu evrede parasempatik sinir sistemi baskın hâle gelir, birey hem bedensel hem de ruhsal olarak yorgunluk hisseder. Stres kaynağı hâlâ mevcut olduğundan, kişi uzun süreli stresle baş edemez hale gelir ve yeni stres etkenlerine karşı daha duyarlı bir duruma girer (Güçlü, 2001).



Şekil 2.1. Stresin Aşamaları (Yücel, 1993: 91-97; Akt. Ergun, 2008: 57)

Şekil 2.1’de de stresin aşamaları grafiksel anlamda gösterilmektedir. Aşamalarda stres zamanı ve yoğunluğuna göre stres eğrisiyle stresin düzeyi vurgulanmaktadır.

2.3. Stresin Türleri

Stresin hangi türü olursa olsun, genellikle bireyin yaşamında meydana gelen değişimlerin ya da çevresel koşullardaki farklılaşmaların etkisiyle ortaya çıkar. Başka bir deyişle stres, bireyin bulunduğu ortamda meydana gelen değişimlerin kişiyi etkilemesiyle veya kişinin bu ortama uyum sağlamakta zorlanmasıyla ilgilidir. Stresin süresi ve birey üzerindeki etkisi dikkate alındığında farklı türleri bulunmaktadır. Bunlar aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Tutar, 2014: 141):

- **Düşük Düzeyde Stres:**

Düşük stres, birey tarafından fazla hissedilmeyen ancak ruhsal durum üzerinde hafif olumsuz etkiler yaratabilen stres türüdür. Bu düzeyde stres yaşayan bireylerde “yaratıcı gerilim” unsuru zayıftır; dolayısıyla kişide harekete geçme isteği ve içsel motivasyon sınırlıdır.

- **Normal Stres:**

Birçok kişi için stres, kaygı, gerginlik veya öfke gibi olumsuz çağrışımlar uyandırır da her stres zararlı değildir. “Normal stres” düzeyi, bireyi uyarıcı nitelikte olan ve psikolojik anlamda motive edici bir etki yaratan stres türüdür. Bu tür stres, bireyin yaşamdan daha fazla doyum sağlamasına, hedeflerine ulaşmak için çaba göstermesine yardımcı olur. Normal stresin etkileri genellikle yönetilebilir düzeydedir ve bireyin enerjisini ortaya çıkararak yaratıcı bir gerilim oluşturabilir.

- **Aşırı Stres:**

Aşırı stres, bireyde korku, panik, endişe ve güvensizlik gibi duyguların yoğun olarak hissedildiği durumları tanımlar. Bu durumda dikkat dağınık, kaygı artar ve bireyin performansı düşer. Aşırı stres altındaki kişiler potansiyellerini tam olarak kullanmakta zorlanır ve mevcut baskılarla başa çıkmakta güçlük çekerler. Stres düzeyi bu aşamada, bireyin dayanıklılığını aşarak hem fiziksel hem de psikolojik tükenmeye yol açabilir.

2.4. İş Stresi Nedenleri

Stres, bireyin çevresel uyarıcılara uygun tepki vermesini engelleyen psikolojik bir gerilim durumudur. İnsanların aşırı baskı ya da yüklenme karşısında gösterdikleri bu tepki, kaynağı ne olursa olsun belirsizlik içeren bir reaksiyon biçimidir. Stresin anlamı kişiden kişiye değişir; çünkü bireylerin psikolojik ve fizyolojik yapıları farklıdır. Bu nedenle stres, bireyin davranışlarını, verimliliğini ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen bir durum olarak tanımlanabilir.

Stres tepkisinin şiddeti, kişinin uzun süreli bedensel ve ruhsal sağlığının olumsuz yönde etkilemektedir. Buna ilişkin stresin tepkileri bireyde bazı belirtilere yol açar. Psikomatik streste bedene gerçekten fiziksel bir hasar vermeye aracılık eden zihinsel başlayan bir hastalık söz konusudur. Bu bağlamda psikomatik streste son aşama hastalıktır. Eğer stresin yarattığı etki fizyolojik yollardan organlara gönderilirse sonuçta

organ sisteminde dengesizlik başlar (Aydın, 2020). Aydın (2020: 8) stresin fiziksel tepkilerini ve belirtilerini şu şekilde belirtmiştir:

TEPKİLER	BELİRTİLER
• Beyin hipofiz bezine biyokimyasal bir mesaj yollar ve hipofiz bezi ACTH (stres hormonu) salgılar • Adrenal bezleri salgıya başlar • Gözbebeği büyür • Ağız kurur • Omuz ve boyun kasları gerilir • Büyük kaslar karşı saldırı için hazırlanır • Kaslara daha fazla oksijen sağlamak için solunum hızlanır ve sıklaşır • Kalp atım sayısı artar • Kan basıncı yükselir • Karaciğer daha çok enerji için daha fazla şeker salgılar • Adrenalin ve noradrenalin salgılanır • Mideden kan çekilir, sindirim yavaşlar • Vücut terleyerek kendini soğutur • Anüs ve mesane kasları açılır ve genişler	• Baş ağrısı, baş dönmesi • Gözbebeği büyür • Yutkunma güçlüğü • Boyun ve sırt ağrısı • Aşırı solunum, astım, nefes darlığı, göğüs ağrısı, çarpıntı • Yüksek tansiyon • Şeker yükselmesi • Hazımsızlık • Mide bulantısı • Ülser • Aşırı terleme • Farklı boşaltım • İdrar kaçırma, ishal

Şekil 2.2. Fiziksel Stres Tepkileri ve Belirtileri (Aydın, 2020:8)

Şekil 2.2’de de görüldüğü gibi vücudun stres karşısında gösterdiği adrenalin salgılama, kasların gerilmesi, kan basıncının yükselmesi vb. gibi fizyolojik tepkiler baş ağrısı, mide sorunları, şeker, tansiyon gibi belirtilergösterebilir. Davis (1983: 439) ise stresin belirtilerini gerginlik, endişe, rahatlama güçlüğü, uyku problemleri, yetersizlik duygusu, aşırı alkol vb. tüketimi, işbirliğinden kaçınma, duygusal dengesizlik, sindirim problemleri, yüksek tansiyon olarak sıralamıştır.

İş ortamında çalışan birey örgüt ortamından kaynaklanan bir stresle karşı karşıyaysa buna örgütsel stres denir. Bu strese aynı zamanda iş stresi ya da mesleki stres de denilmektedir (Aydın, 2020). İş stresi, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları talepler ile kişisel kaynakları arasındaki dengesizlik sonucu ortaya çıkan önemli bir psikososyal olgudur. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2020) iş stresini, işin gereklilikleri ve baskılarının çalışanların bilgi ve becerileriyle uyumlu olmadığı ve başa çıkma kapasitelerini zorladığı durum olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, stresin yalnızca iş yükünün ağırlığıyla değil, aynı zamanda bireyin başa çıkma kapasitesine olan uygunlukla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Yaşanılan zorluk veya baskı yapılan işten, görevden, işlevden kaynaklanıyorsa buna iş kaynaklı stres denilir. İş

kaynaklı stresin olası nedenleri şunlar olabilir (HSA, 2025).

- Aşırı iş yükü (rol kapasitesinin üzerinde iş yükü).
- Çelişkili talepler ve rol netliğinin eksikliği.
- Çalışanı etkileyen kararların alınmasında katılım eksikliği ve işin yapılış şekli üzerinde etki eksikliği.
- Kötü yönetilen örgütsel değişim, iş güvencesizliği.
- Etkisiz iletişim, yönetimden veya iş arkadaşlarından destek eksikliği.
- Psikolojik ve cinsel taciz, üçüncü şahıs şiddeti.

İş ortamlarında iş yükü, belirsizlik, değişim ve insan ilişkilerindeki sorunlar stresin temel kaynakları arasındadır. Ayrıca örgütsel yapı ve çalışma koşulları da stres düzeyini artırabilir. Çalışma ortamında stresin yoğun olması yalnızca bireyin değil, aynı zamanda diğer çalışanların güvenliği ve performansını da olumsuz etkileyebilir (Genç, 2019).

Altıntaş (2014) ise iş stresinin nedenlerini şu şekilde sınıflandırmıştır:

- Rutin ve Çeşitlilik: Tekdüze ve sürekli tekrarlanan işler yaratıcılığı engelleyerek tükenmişliğe yol açar. Aşırı sorumluluk ise benzer biçimde stres yaratır; bu nedenle denge ve çeşitlilik önemlidir.
- Rol Belirsizliği: Çalışanlardan ne beklendiğinin açık olmaması, iş performansını olumsuz etkiler ve gerilimi artırır. Özellikle sağlık gibi alanlarda rol karmaşası iş doyumunu düşürmektedir.
- İşin Statüsü: Düşük sosyal imaja sahip işler çalışanlarda psikolojik sorunlara yol açabilirken, aşırı yüksek statü de baskı yaratır. Toplumsal algı, işin stres kaynağı olmasında kritik rol oynar.
- Rol Çatışması: Çalışanın aynı anda birden fazla ve çelişkili rol beklentisiyle karşılaşması çatışma ve stres doğurur. Hem iş ortamında hem de ev-iş rolleri arasında uyumsuzluklar ortaya çıkabilir.
- Kişilik-Rol Uyumsuzluğu: Bireyin değerleriyle bağdaşmayan görevler,

psikolojik gerilim kaynağıdır. Örneğin barış yanlısı bir çalışanın silah üretiminde yer alması ciddi uyumsuzluk yaratır.

- Kurumun Yapısı: Kurumun çok büyük veya küçük olması, bürokratik engeller ya da katı kurallar çalışanların stres algısını belirler. Kimi için güvenlik sağlarken kiminde baskı oluşturur.
- İş İlişkileri: Amir, mesai arkadaşları veya hizmet alanlarla yaşanan olumsuz ilişkiler iş ortamını gergin hale getirir. Geçimsizlik, işyerinde stresin temel kaynaklarından biridir.
- Mesleki Gelişim: Çalışanların işte kendini geliştirme fırsatı bulamaması stres doğurur. Terfi ve yükselme beklentileri karşılanmadığında iş güvensizliği ve huzursuzluk artar.
- Katılım Eksikliği: Çalışanların karar süreçlerine dahil edilmemesi dışlanma hissi ve gerilim yaratır. Katılımın olmaması iş doyumu ve aidiyeti azaltır.
- İşin Doğası: Bazı meslekler doğası gereği yüksek düzeyde gerilim içerir (ör. hava kontrolü). Yoğun ve kritik işlerde stres kaçınılmazdır.
- Görev Çelişkisi: Çelişkili görev beklentileri çalışanda rol karmaşası yaratır. Yapısal, çokbaşlılık, sorumluluk ve kişilik-görev çelişkileri stresin temel boyutlarıdır.
- Zaman Darlığı ve İş Yetiştirme Telaşı: İş yetiştirme baskısı çalışanlarda önemli bir gerilim kaynağıdır. Zaman kısıtları iş performansını ve psikolojik dengeyi olumsuz etkiler.
- Ağır İş Yüğü: Aşırı iş yükü, personel yetersizliği veya sürekli ek talepler stresin artmasına neden olur. İşlerin eve taşınması bu baskıyı daha da artırır.
- Terfi Sorunları: Yetersiz terfi motivasyon kaybına, hızlı terfi ise sorumluluk fazlalığına yol açar. Her iki durumda da çalışan üzerinde gerilim oluşur.
- İş Güvensizliği: İşini kaybetme korkusu ve belirsizlik, verimliliği düşürür. Güvensizlik, kaygı ve düşük moralin önemli nedenlerindendir.
- Hırs: Mesleki hedeflere ulaşamama ya da beklentilerin karşılanmaması bireyde stres yaratır. Hırs, ilerleme arzusuyla doğrudan ilişkilidir.

- Başarı Baskısı: Sürekli başarı beklentisi, özellikle yüksek performanslı çalışanlarda gerilime neden olur. Başarı kaygısı iş yaşamında önemli bir stres kaynağıdır.

İş stresinin en belirgin nedenlerinden biri, aşırı iş yükü ve zaman baskısıdır.. Bhui ve arkadaşlarının (2016) yürüttüğü nitel araştırmada, çalışanların en sık dile getirdikleri sorunların görev tanımlarındaki belirsizlik ve iş süreçleri üzerinde yeterli kontrole sahip olamama olduğu belirtilmiştir. Bu bulgu, çalışanların karar süreçlerine sınırlı katılımının iş doyumunu azalttığını ve gerilimi artırdığını göstermektedir. Ayrıca iş güvencesizliği ve örgütsel destek eksikliği de stresin sürekliliğini artıran önemli etkenler arasındadır. Yine Bhui vd. (2016), iş güvencesinin olmaması, zayıf iş ilişkileri ve yönetim desteği eksikliğinin çalışanlar tarafından en baskın stres kaynakları olarak ifade edildiğini ortaya koymuştur. Özellikle ekonomik belirsizlik dönemlerinde çalışanların işini kaybetme kaygısı ve örgütsel destek yetersizliği psikososyal baskıyı daha da yoğunlaştırmaktadır. Robbins ve Judge (2019), çaba-ödül dengesizliği modeli (Effort-Reward Imbalance, ERI) üzerinde durarak çalışanların harcadıkları emek ile elde ettikleri ödül arasındaki dengesizlik durumunda stres ve gerilim yaşadıklarını ileri sürmektedir. Bu dengesizlik, çalışanları ya çabalarını azaltmaya ya da ödülleri artırmaya yönelik stratejiler geliştirmeye yöneltir. Son olarak, iş yerinin fiziksel koşulları da stresin oluşumunda önemli bir etkiye sahiptir. Kırel (1993) stres faktörlerini işin gerekleri, rol çatışması-belirsizliği, iş ilişkileri, yapısal-iklimsel sorunlar ve örgüt politikaları olarak özetler. Karagül'ün (2011) ayrıntılı sınıflaması ayrıca vardiyalı çalışma, zaman baskısı, aşırı/az iş yükü, monotonluk, kariyolumsuz çalışma şartlarını vurgular. Köse (2013) astların huzursuzluğu yöneticiler stres şeklinde yansır diyerek dikey etkileşime dikkat çeker; yöneticinin rol belirsizliğini azaltıcı düzenlemeleri stres önlenmesinde kritik görmektedir.

Aydın (2020: 72-73) bu çalışmada yer alan sağlık çalışanlarından biri olan doktorların stres kaynaklarını şu şekilde sıralamıştır:

- Düzensiz çalışma saatleri
- Uzun nöbetler
- Yetersiz ücret

- Çalışma esnasında teşhis ve tedavide hata yapma kaygısı
- İnsan yaşamının sorumluluğunu üstlenme
- Araç-gereç eksikliği nedeniyle zamanında müdahale yapılamaması
- Doktor-hasta sayısının orantısızlığı
- Dedikodu
- Tıpta Uzmanlık Sınavı
- Eğitimin yetersizliği
- Değerlendirmede adaletsizlik
- Hastaların gereksiz istekleri
- Meslek hastalıkları
- Bulaşıcı hastalıklara yakalanma riski
- Doktorlar arasındaki rekabet
- Hasta yakınlarının ve hastaların olumsuz tepkileri
- Duygusal baskı
- Çalışma ortamının yetersizliği, kötülüğü

Doktorların yaşadığı bu stres kaynakları da sağlık sektöründe yaşanan iş stresinin bir göstergesi olabilir. Çok fazla insanla iletişimin, etkileşimin olduğu bir çalışma sektörü olan sağlık sektörü, özellikle sağlık sorunlarıyla uğraşan insanlarla uğraştığı için özellikle dikkat edilmesi gereken kurumlardır.

2.5. İş Stresinin Sonuçları

Örgütsel iklim içerisinde pozitif ve negatif olmak üzere stresin iki boyutu bulunmaktadır. Birey ile iş yeri için pozitif stresin olumlu ve yapıcı etkileri söz konusudur. Stres düşük ya da ılımlı seviyelerde ise stres olumlu etkiye sahip denebilir. Ancak orta seviyeden yüksek seviyeye doğru artan bir stres söz konusuysa bu bireyin bedensel ve zihinsel sürecini etkileyeceği için bireyin işinde hata yapma oranını artıracaktır. Bu da bireyin işten zevk almamasına, iş tatminsizliğine, performans düşüklüğüne vb. yol açacaktır (Korkmaz vd, 2015). Bu bağlamda stresin hem bireysel

hem de örgütsel bazı sorunlara yol açacağını söylemek mümkündür.

Stresin bireysel sonuçlarını Gürüz ve Gürel (2006) fizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak üç boyutta ele almıştır. Fizyolojik sonuçlar bireyin stres kaynaklarına yönelik verdiği bedensel tepkileri ifade etmektedir. Stres bireyin dolaşım, sindirim, üreme, kalp, damar gibi sistemlerini etkileyebilir. Psikolojik sonuçlar bireyin stres kaynaklarına yönelik ruhsal durumundaki değişimlerdir. Birey kaygı, depresyon, tükenmişlik gibi sorunlar yaşayabilir. Davranışsal sonuçlar ise bireyin stres kaynaklarına karşı bütünsel bütünlüğünün bozulması, zihinsel olarak yeterince tepki veremediği durumlarda davranışlar olarak bazı değişikliğe yol açmasıdır. Birey öfke, düşmanlık, saldırganlık, uyku düzensizliği, yeme bozukluğu, konuşmada zorluk gibi sorunlar yaşayabilir.

Parker ve DeCotiis (1983) iş stresinin bireysel farklılıklardan ziyade öncelikle örgütsel kaynaklardan doğduğunu, bu kaynakların çalışanlarda öznel bir stres deneyimi yarattığını ve zamanla hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlara dönüştüğünü belirtmektedir. Bu bağlamda iş stresi modeliyle iş stresini örgütsel faktörler bağlamında ele alırlar ve süreci üç aşamada açıklarlar:

- Stres Kaynakları (Stresörler):

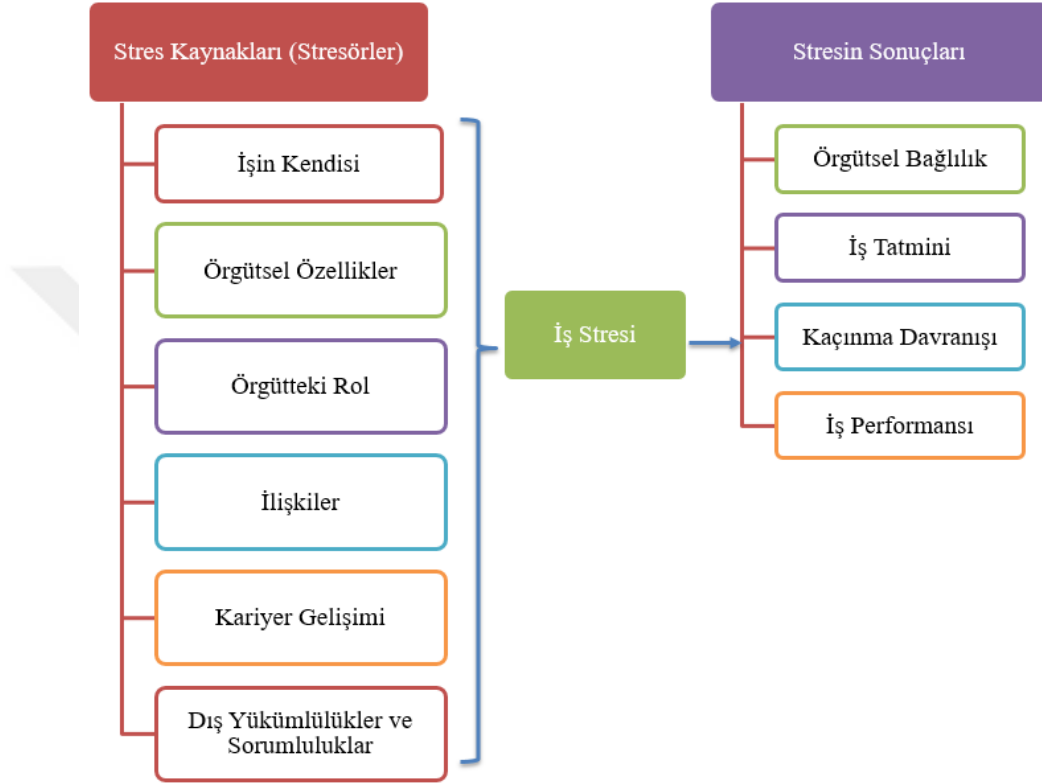
Modelin ilk kısmında iş ortamındaki stres faktörleri sıralanır. Bunlar işin özellikleri (yoğunluk, çeşitlilik, zaman baskısı), örgütsel yapı ve iklim, rol faktörleri (rol çatışması, rol belirsizliği), kişilerarası ilişkiler (yönetici-çalışan ilişkileri), kariyer gelişimi (terfi ve eğitim fırsatları) ve örgüt dışı faktörler (aile sorumlulukları, yaş, eğitim) gibi alt boyutlardan oluşmaktadır. Bu faktörler, çalışanların doğrudan stres algısını şekillendirmektedir (Parker ve DeCotiis, 1983).

- İş Stresi (Öznel Deneyim):

Bu aşamada stres kaynaklarının çalışan üzerinde oluşturduğu öznel “rahatsızlık ve huzursuzluk” durum tanımlanmaktadır. Parker ve DeCotiis (1983), iş stresini bireyin iş ortamına ilişkin algısına dayalı psikolojik bir durum olarak görmektedir. Bir başka deyişle iş stresi, bireyin stresörleri nasıl algıladığına ve yorumladığına bağlıdır (Parker ve DeCotiis, 1983).

- Stresin Sonuçları:

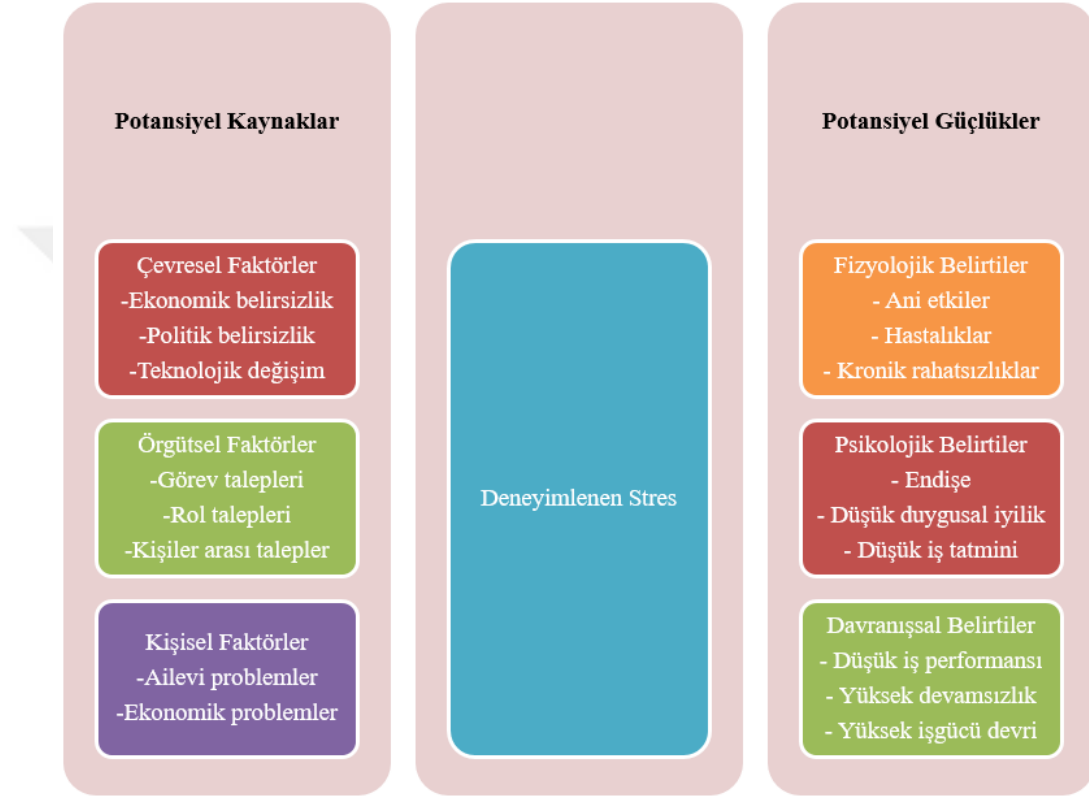
Modelin son aşamasında stresin uzun vadeli etkileri ele alınır. İş stresinin çalışanlar üzerinde bağlılıkta azalma, iş doyumunun düşmesi, motivasyon kaybı, performansın zayıflaması ve kaçınma davranışları (devamsızlık ya da işten ayrılma) gibi sonuçlara yol açtığı belirtilir. Modele ilişkin aşamalar Şekil 2.3'te gösterilmektedir (Parker ve DeCotiis, 1983).



Şekil 2.3.İş Stresi Modeli (Parker & DeCotiis, 1983:166)

Stresörler yalnızca işin yapısından kaynaklanmaz; aynı zamanda çevresel, örgütsel ve kişisel faktörler aracılığıyla da ortaya çıkabilir. Çevresel stresörler genellikle ekonomik dalgalanmalar ve politik belirsizlikler biçiminde görülürken, örgütsel stresörler görev talepleri, rol talepleri ve kişiler arası taleplerden oluşmaktadır. Özellikle olumsuz iş ilişkileri, adaletsizlik, yetersiz yönetici desteği ya da mobbing gibi faktörler çalışanlarda yüksek düzeyde stres yaratmaktadır. Bunun yanında kişisel stresörler arasında aile içi sorunlar ve ekonomik problemler öne çıkmaktadır. Bu tür bireysel yaşam sorunları, iş-yaşam dengesi üzerinde olumsuz etkilere yol açarak iş ortamına da taşınabilmektedir. Deneyimlenen stresin bireyler üzerinde çok boyutlu sonuçları

bulunmaktadır. Fizyolojik sonuçlar, ani sağlık sorunları, hastalıklar ve kronik rahatsızlıklar şeklinde görülmektedir. Psikolojik sonuçlar, kaygı düzeyinde artış, düşük duygusal iyilik hali ve iş tatminsizliği ile kendini göstermektedir. Davranışsal sonuçlar ise düşük iş performansı, artan devamsızlık ve yüksek iş gücü devri gibi örgütsel çıktılara yansımaktadır (Robbins & Judge, 2019). Şekil 2.4'te de stresörlerin çevresel, örgütsel veya kişisel kaynaklardan gelebileceğini göstermektedir.



Şekil 2.4. Stres Modeli (Robbins & Judge, 2019: 640)

Nahavandi ve Malekzadeh (1998), stresin, bireysel ve örgütsel düzeyde çok boyutlu faktörlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıktığını belirtmişlerdir. Bireysel faktörler arasında, yaşamla ilgili olaylar (ölüm, doğum gibi), bireyin kişilik özellikleri (örneğin heyecanlı veya sakin mizaçlı olması) ve kişilerarası ilişkiler yer almaktadır. Bu unsurlar, bireyin stres karşısındaki duyarlılığını doğrudan etkilemektedir. Örgütsel faktörler ise iş stresinin önemli belirleyicileri arasında görülmektedir. İşin doğası (zorlayıcı görevler, örneğin polislik), iş yükü, işten kaçamama (tatil günlerinde dahi ulaşılabilme), rol belirsizliği, rol çatışması (hem iyi bir iş kadını hem de iyi bir anne

olma beklentisi), zorlu çalışma koşulları, bozuk iş ilişkileri, uygun olmayan liderlik biçimleri, baskıcı örgüt kültürü ve yoğun hiyerarşik yapılar stresin örgütsel kaynaklarını oluşturmaktadır. Ayrıca örgütsel değişim süreçleri, kariyer sorunları, iş güvenliği kaygıları ve sosyal güvence eksiklikleri de çalışanlar için ciddi stres faktörleridir. Ortaya çıkan stres, bireysel düzeyde olduğu kadar örgütsel sonuçlar da doğurmaktadır. Bu sonuçlar arasında iş devamsızlığında artış, yüksek çalışan devir hızı, performans düşüşü, bireysel ve örgütsel verimlilikte azalma, kalite kayıpları ve çalışanlarda şikâyet ve rahatsızlıkların artması yer almaktadır. Dolayısıyla stres yalnızca bireysel bir rahatsızlık değil, aynı zamanda örgütsel etkinlik ve verimliliği doğrudan etkileyen kritik bir değişkendir (Akt. Özmutaf, 2006).

Robbins ve Judge (2019) tarafından geliştirilen Stres Modeli, bireylerin iş ve yaşam ortamlarında maruz kaldıkları potansiyel stres kaynaklarını, bu kaynakların bireyler üzerindeki etkilerini ve ortaya çıkan sonuçları sistematik bir biçimde açıklamaktadır. Modelde stresin oluşum süreci üç temel aşama çerçevesinde ele alınmaktadır:

- Potansiyel Kaynaklar

Stresin ortaya çıkmasında rol oynayan faktörler üç ana başlık altında toplanmaktadır. Bunlar, çevresel faktörler (ekonomik belirsizlik, politik belirsizlik, teknolojik değişim), örgütsel faktörler (görev talepleri, rol talepleri, kişiler arası talepler), kişisel faktörlerdir (ailevi problemler, ekonomik problemler). Bu unsurlar bireyin üzerinde stres yaratabilecek dışsal ve içsel baskıları temsil eder.

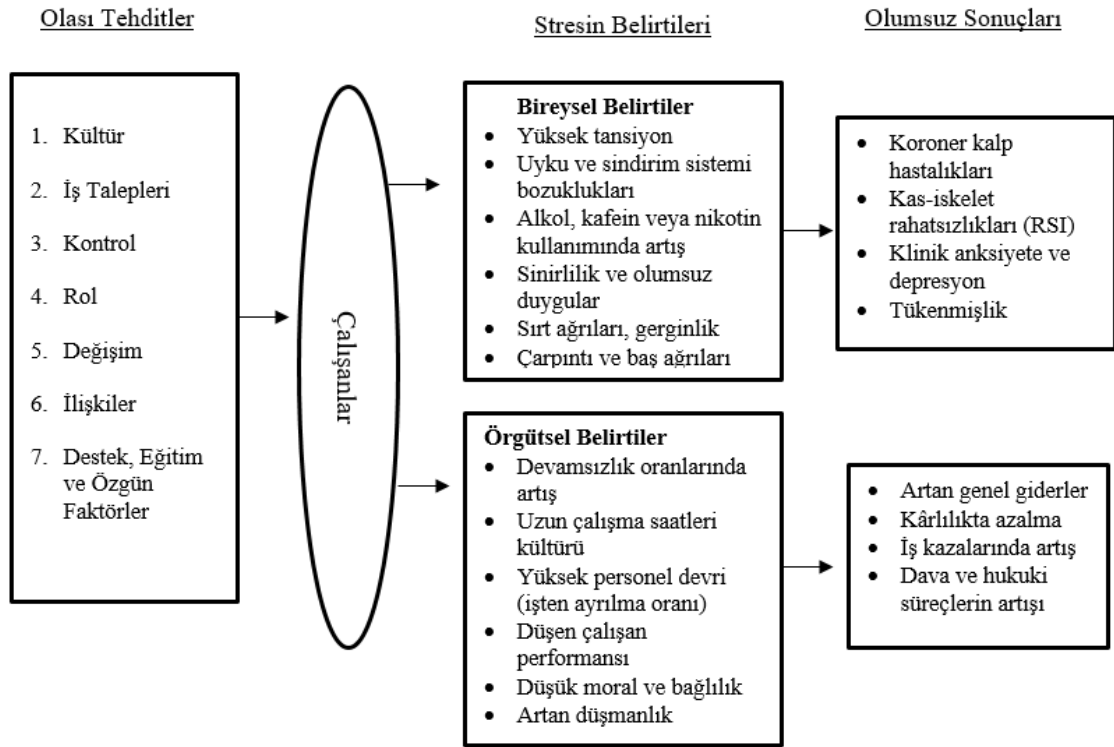
- Aracı Değişkenler

Potansiyel kaynakların stres düzeyine etkisi bireysel ve kültürel farklılıklarla şekillenmektedir. Bireysel farklılıklar kapsamında algı, iş deneyimi, sosyal destek düzeyi ve kişilik özellikleri stresin birey tarafından nasıl deneyimlendiğini belirler. Kültürel farklılıklar ise bireylerin içinde bulunduğu toplumun değerleri ve normları doğrultusunda stres algısını ve başa çıkma biçimlerini etkiler. Bu noktada bireylerin aynı stres kaynağına verdikleri tepkiler farklılaşabilmektedir.

- Sonuçlar

Deneyimlenen stres, bireylerde üç temel düzeyde sonuç doğurmaktadır. Bunlar, fizyolojik belirtiler(ani etkiler, hastalıklar ve kronik rahatsızlıklar), psikolojik belirtiler (Endişe, düşük duygusal iyilik hali ve iş tatminsizliği), davranışsal belirtilerdir (düşük iş performansı, yüksek devamsızlık ve işgücü devri). Bu sonuçlar hem bireyin sağlığını hem de örgütsel işleyişi doğrudan olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

Palmer ve Cooper (2003) ise iş stresi modeliyle potansiyel stres kaynaklarını, belirtilerini ve sonuçlarını aşağıdaki Şekil 2.4'te belirtmişlerdir (Palmer et. al., 2004: 3).



Şekil 2.4. İş Stresi Modeli (Palmer ve Cooper, 2003; Akt. Palmer et. al., 2004: 3)

Şekil 2.4'te görüldüğü gibi İş Stresi Modeli, stresin bireysel ve örgütsel düzeyde çok boyutlu bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Modele göre stresin temel kaynakları; kurum kültürü, iş talepleri, kontrol düzeyi, rol belirsizlikleri, değişim süreçleri, kişiler arası ilişkiler ve yetersiz destek veya eğitim gibi faktörlerdir. Bu unsurlar çalışan üzerinde çeşitli bireysel belirtiler (örneğin yüksek tansiyon, uyku ve sindirim bozuklukları, sinirlilik, baş ağrısı) ve örgütsel belirtiler(devamsızlık, düşük

performans, moral kaybı, personel devri) şeklinde ortaya çıkar. Uzun vadede bu belirtiler bireysel düzeyde koroner kalp hastalıkları, anksiyete, depresyon ve tükenmişliğe; örgütsel düzeyde ise artan maliyetlere, kazalara, kârlılıkta azalmaya ve iş gücü kayıplarına yol açmaktadır. Model, iş stresinin yalnızca bireyin psikolojik durumu değil, aynı zamanda örgütlerin verimliliği ve sürdürülebilirliği üzerinde de önemli etkileri olduğunu vurgulamaktadır.

İş stresinin uzun süreli sağlık etkilerine bakıldığında iş stresinin bireyin kardiyovasküler hastalık ve diğer kronik hastalık riskini artırabileceğini göstermektedir. İş stresinin kardiyovasküler hastalıkla kanıta dayalı ilişkisi incelendiğinde davranışsal göstergesi düşük kaliteli öğünler, sigara içme, aşırı kahve tüketimi, fiziksel aktivite eksikliği; fizyolojik göstergeleri iştah düzeninde değişiklikler, yüksek kolesterol, yüksek tansiyon, zayıf bağışıklık sistemi, yüksek kan şekeri, yüksek kortizol; ruhsal hastalık göstergeleri anksiyete, depresyon; diğer göstergeleri ise obezite, diyabet, aritmiler vb.'dir (<https://www.uml.edu/research/cph-new/worker/stress-at-work/long-term-effects-diagram.aspx>).

2.6. Kişilik Özellikleri ile İş Stresi Arasındaki İlişki

Kişilik, bireyin çevresel koşullara verdiği tepkiler sonucunda biçimlenir ve stresle yakından ilişkilidir. Kişiliği belirleyen temel boyutlardan biri nevrotik kişilik özelliğidir. Bu kişilik yapısındaki bireyler genellikle endişeli, içe kapanık, katı, asosyal, aşırı kontrollü ve olayları kişisel algılamaya eğilimlidir. Bu durum, onların stresle başa çıkmalarını zorlaştırabilir. İkinci temel boyut ise dışa dönük kişilik özelliğidir. Dışa dönük bireyler sosyal, konuşkan, iyimser, rahat, aktif ve kaygısız bir yapıya sahiptir. Bu nedenle stresle baş etme becerileri daha güçlüdür ve strese karşı dirençleri yüksektir. Ayrıca stresin en önemli nedenlerinden biri de olumsuz düşünme alışkanlığıdır. Olumsuz düşünen bireyler, yaşamdan keyif almakta zorlanır ve olaylara olumsuz anlamlar yükledikleri için stres düzeyleri artar (Tutar, 2014).

Çalışma, bireyin yaşamında yalnızca ekonomik kazanç sağlamanın ötesinde, başarı, toplumsal saygınlık ve kişisel doyum gibi manevi kazanımlar sunan temel bir olgudur. Birey, yaptığı işle topluma katkıda bulunur, kimliğini geliştirir ve toplumsal statü kazanır. Çalışma, aynı zamanda bireyin kendini gerçekleştirmesine, aidiyet duygusu edinmesine ve bireysel kimliğini pekiştirmesine imkân tanır. Bu bağlamda iş

yaşamı, bireyin bilgi, beceri ve deneyimlerini geliştirerek kişisel kimliğinin oluşumuna önemli katkılar sunmaktadır. Bunun yanı sıra kişiliğin de bireyin işi ve çevresini algılamasında ve değerlendirmesinde önemli bir rolü vardır. Bireyin kişiliği hem iş yaşamından etkilenir hem de iş yaşamını etkiler (Şenturan, 2014).

Kişinin kendisiyle ilgili stres kaynakları kişinin fizyolojik ve biyolojik yapısından kaynaklanabilir. Bu stres kaynağı bireyin sistem bozukluğuna, fizyolojik sorunlara, hormonal dengesizliğe yol açan biyolojik stres kaynakları olabilir. Bunun yanı sıra yaşam koşullarındaki zorluklar karşısında yaşanan ekonomik sorunlar, temel ihtiyaçların karşılanmasındaki güçlükler, kişilik özellikleri olarak strese yatkın olması gibi durumlar stresin psikolojik boyutunu oluşturabilir (Tutar, 2021).

İş bağlamında stres; iş gerekleriyle çalışan kaynakları arasındaki dengesizliğin yarattığı gerilimdir (Köse, 2013). Bu gerilimi yaşama biçimi, stres öncesi, süreci ve sonrasındaki zamanda verilen tepkiler bireyin kişilik özellikleridir.

İş yaşamında stres, bireylerin iş ortamında karşılaştıkları talepler ile kişisel kaynakları arasındaki dengesizlikten kaynaklanan önemli olgu olarak tanımlanmaktadır. Literatürde, kişilik özelliklerinin iş stresini anlamada ve öngörmede kritik bir rol oynadığı yönünde pek çok bulgu bulunmaktadır. Özellikle A/B tipi kişilik yapıları ve Beş Faktör Kişilik Modeli çerçevesinde yapılan çalışmalar, bireysel farklılıkların stres düzeyi üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin strese daha yatkın, rekabetçi, aceleci ve baskı altında çalışan kişilerdir. Buna karşılık B tipi kişilikteki bireylerin stres toleranslarının daha yüksektir. Son yıllarda yapılan araştırmalar, A tipi davranış örüntülerine sahip bireylerin aşırı stresin yarattığı baskı nedeniyle kalp hastalıklarına yakalanma riskinin arttığını göstermektedir. Özellikle Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından 3.500 erkek denek üzerinde yapılan klasik araştırmada, A tipi davranış ile stres ve kalp hastalıkları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu saptanmıştır. Bu nedenle A tipi davranış biçimi, kalp-damar hastalıkları açısından bir risk faktörü olarak değerlendirilmektedir (Tutar, 2014). A tipi kişilik özellikleri (rekabetçilik, acelecilik, saldırganlık ve sabırsızlık) sergileyen bireylerin iş stresine daha yatkın oldukları bilinmektedir. Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada, A tipi kişilik yapısına sahip olanların iş yükü ve beceri kullanımı boyutlarında B tipine göre daha

yüksek düzeyde stres yaşadıkları tespit edilmiştir (Göktaş ve Çiçeklioğlu, 2017). Benzer şekilde, kabin memurları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada Tip A ve Tip B kişilik yapıları ile algılanan stres arasında istatistiksel olarak anlamlı fakat düşük düzeyli bir ilişki bulunmuştur (Zehiroğlu & Şencan, 2020). Sağlık sektörü yöneticileri üzerinde yapılan başka bir araştırma ise yöneticilerin yaklaşık yarısının A tipi kişilik özellikleri gösterdiğini ve bu grubun iş stresini daha yoğun yaşadığını ortaya koymuştur (Aydın, 2018). A tipi bireyler, iş ortamında engellendiklerini hissettiklerinde rahatsızlık duyar, iş arkadaşlarının ve yöneticilerinin kendilerini yeterince anlamadıklarını düşünebilirler. Friedman ve Rosenman'a göre, bu davranış örüntüleri genellikle erken yaşlarda aile ortamında öğrenilen tutum ve alışkanlıkların bir sonucudur. Ancak, kalıtsal olmayan bu davranış biçimlerinin farkındalık ve davranış değişikliği yoluyla dönüştürülebileceği; böylece stresle ilişkili olumsuz etkilerin azaltılarak bireyin psikolojik iyi oluşunun güçlendirilebileceği belirtilmektedir (Tutar, 2014).

Beş Faktör Modeli çerçevesinde yapılan araştırmalar, kişilik boyutlarının iş stresine yönelik farklı etkilerini göstermektedir. Özellikle nevrozizm, stres duyarlılığını artırmakta ve bireylerin stresli durumlar karşısında kırılganlık göstermesine yol açmaktadır. Buna karşılık, sorumluluk ve uyumluluk kişilik özellikleri, planlı problem çözme ve sosyal destek arayışını kolaylaştırarak iş stresini azaltıcı bir rol üstlenmektedir (Altun, 2018). Ayrıca, Backmann ve arkadaşları (2019), üniversite öğrencilerinin akademik ilerlemelerinde kişilik özelliklerinin ve psikolojik dayanıklılığın belirleyici rolünü incelemiştir. Araştırma bulguları, özellikle dışadönüklük, sorumluluk, açıklık ve duygusal denge gibi kişilik özelliklerinin öğrencilerin psikolojik dayanıklılık düzeylerini artırdığını göstermektedir. Çalışmada dayanıklılığın, bu kişilik özellikleri ile akademik süreçte karşılaşılan stres ve zorluklar arasındaki ilişkide aracı ve koruyucu bir işlev gördüğü saptanmıştır. Ringwald vd. (2024) çalışmalarında özellikle nevrozizm düzeyi yüksek bireylerin günlük olayları daha tehdit edici algıladığı ve daha yüksek stres şiddeti bildirdiği saptanmıştır. Buna karşın sorumluluk, dışadönüklük ve duygusal denge gibi özelliklerin, bireylerin stresörlerle başa çıkma ve stres sonrası toparlanma süreçlerini olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Bu bulgular, kişilik özelliklerinin günlük yaşamda ortaya çıkan stresin şiddeti, algılanan kontrol düzeyi ve bireyin anlık stres tepkilerini anlamlı biçimde öngördüğünü ortaya koymaktadır.

B tipi bireyler kurallara katı biçimde bağlı kalmak yerine, gerektiğinde esneklik

gösterebilirler. Zamanı bir baskı unsuru olarak görmez, işleri planlı ve düzenli biçimde yürütürler. Çalışmalarında huzur ve doyum ön plandadır; bu nedenle yaptıkları işten keyif alabilirler. Başarıya ulaşmak için aşırı hırs göstermedikleri gibi, iş yaşamındaki rekabet ortamından da olumsuz etkilenmezler. Bu kişilik tipine sahip bireyler, genellikle psikolojik ve fizyolojik sağlıklarını koruyabilecek düzeyde bir mücadele anlayışına sahiptirler. Nadiren A tipi kişilik özellikleri sergileseler de, bu davranış biçimleri süreklilik göstermez. Dolayısıyla, B tipi kişilik yapısı genel olarak düşük stres düzeyi, yüksek uyum becerisi ve dengeli bir yaşam tarzı ile karakterize edilmektedir (Tutar, 2014).

Kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalar, kişilik özelliklerinin iş stresi düzeyini ve işten ayrılma niyetini anlamlı biçimde etkilediğini göstermektedir. Isparta’da özel hastanelerde görev yapan kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen araştırmada, kaygılı ve telaşlı kişilik yapısına sahip kadınların daha yüksek iş stresi yaşadığı ve işten ayrılmaya daha eğilimli oldukları bulunmuştur (Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019).

Literatür genel olarak, kişilik özelliklerinin iş stresini anlamada kritik bir rol oynadığını göstermektedir. A tipi kişilik ve yüksek nevroz düzeyinin iş stresini artırdığı; buna karşın B tipi kişilik, sorumluluk, uyumluluk, dışadönüklük ve duygusal denge gibi özelliklerin stresle başa çıkmayı kolaylaştırıcı işlev gördüğü görülmektedir. Ayrıca bağlamsal faktörler (örgütsel destek, iş yükü, rol belirsizliği vb.) bu ilişkinin gücünü belirlemekte, özellikle sağlık ve hizmet sektöründe iş stresini artıran etmenler olarak öne çıkmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE STRES YÖNETİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

İş stresi, bireyin hem fiziksel hem de psikolojik sağlığını etkileyen önemli bir faktördür. Günümüz sağlık sektöründe çalışanlar, yoğun iş yükü, duygusal yıpranma ve zaman baskısı gibi pek çok stres faktörüyle karşı karşıya kalmaktadır. Bu durum, hem çalışan sağlığını hem de hizmet kalitesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kişilik özelliklerinin stres yönetimi üzerindeki etkisinin anlaşılması, kurumların çalışanlarına yönelik daha etkili destek mekanizmaları geliştirmesine katkı sağlayabilir.

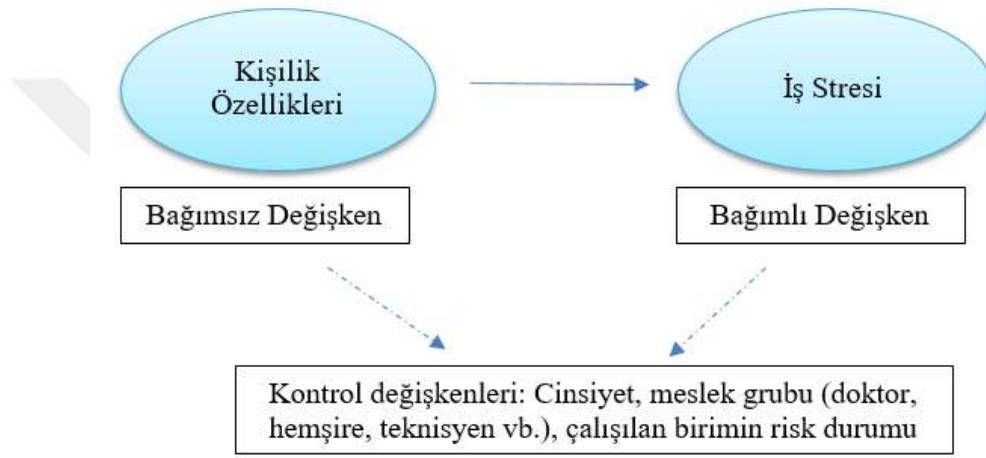
Bu araştırmanın temel amacı, sağlık sektöründe görev yapan çalışanların kişilik özellikleri ile iş stres düzeyleri arasındaki ilişkisini incelemektir. Çalışmada, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin iş stresini nasıl etkilediği ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışanların kişilik özellikleri ile iş stresi arasındaki bu ilişkinin demografik (cinsiyet) ve mesleki (meslek grubu, çalışma ortamı risk durumu) değişkenler bağlamında nasıl farklılaştığı da incelenmiştir. Çalışma, farklı kişilik yapılarına sahip bireylerin iş stresi düzeylerini analiz ederek, kişilik özellikleri ile iş stres düzeyleri arasındaki güçlü ya da zayıf, pozitif ya da negatif bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymayı hedeflemektedir. Bu veriler, farklı kişilik tiplerindeki sağlık çalışanlarının daha etkili stresle başa çıkma yolları geliştirmelerine katkı sağlayacaktır. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının bireysel farkındalıklarını artırarak hem kişisel gelişimlerine hem de kurumsal verimliliğe katkı sunmayı amaçlamaktadır. Literatüre bu açıdan katkı sunacak olan araştırma, aynı zamanda benzer sektörlerde yapılacak çalışmalara da temel oluşturabilir.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu başlık altında araştırmanın modeline ve modele ilişkin hipotezlere yer verilmiştir.

3.2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma yaklaşımı benimsenmiştir. Nicel araştırma yaklaşımlarından ilişkisel tarama modeli temel alınarak yürütülmüştür. Çalışmada kişilik özellikleri ile iş stresi arasındaki ilişki incelenmiştir. Bunun yanı sıra kişilik özellikleri ile cinsiyet, meslek grubu, çalışılan birimin risk durumu değişkenleri arasındaki ilişki, iş stresi ile cinsiyet, meslek grubu, çalışılan birimin risk durumu değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 3.1.’de gösterilmiştir.



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

Şekil 3.1’de görüldüğü gibi ilişkisel tarama modelinde yürütülen araştırmada bağımsız değişken “Kişilik Özellikleri (Beş Faktör Kişilik Kuramı: Dışa dönüklük, Uyumluluk, Sorumluluk, Duygusal denge, Açıklık)”, bağımlı değişken ise “İş Stresi”dir. Araştırmanın kontrol değişkenleri ise cinsiyet, meslek grubu (doktor, hemşire, teknisyen vb.), çalışılan birimin risk durumudur.

3.2.2. Araştırmanın Hipotezleri

1. Araştırmanın birinci hipotezi: Sağlık sektörü çalışanlarının stres yönetimi çeşitli değişkenlere (cinsiyet, meslek grubu, çalışılan birimin risk durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H₀: Stres yönetimi düzeyleri, cinsiyet, meslek grubu ve çalışılan birimin risk durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

H₁: Stres yönetimi düzeyleri, cinsiyet, meslek grubu ve çalışılan birimin risk durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

2. Araştırmanın ikinci hipotezi: Sağlık sektöründe çalışanların kişilik özellikleri çeşitli değişkenlere (cinsiyet, meslek grubu, çalışılan birimin risk durumu) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

H₀ (Null Hipotez): Kişilik özellikleri, cinsiyet, meslek grubu ve çalışılan birimin risk durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

H₁ (Alternatif Hipotez): Kişilik özellikleri, cinsiyet, meslek grubu ve çalışılan birimin risk durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

3. Araştırmanın üçüncü hipotezi: Sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri ile stres yönetimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

H₀: Kişilik özellikleri ile stres yönetimi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Kişilik özellikleri ile stres yönetimi düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada “Beş Faktör Kişilik Ölçeği” ile “A-İş Stresi Ölçeği-20” veri toplama araçları kullanılmıştır.

3.3.1. Beş Faktör Kişilik Ölçeği

Beş Faktör Kişilik Ölçeği, Rammstedt ve John (2007) tarafından geliştirilen Horzum vd. (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan kısa form bir ölçektir. Beş faktörden oluşan ölçek, her faktör iki madde olmak üzere toplam 10 maddeden oluşmaktadır. Dilsel eşdeğerlik çalışmaları sonucunda ölçeğin Türkçe formunun İngilizce orijinaline yüksek düzeyde eşdeğer olduğu belirlenmiştir. Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) sonuçları, toplam varyansın %88,4’ünü açıklayan ve orijinal faktör yapısıyla birebir örtüşen beş faktörlü bir yapı ortaya koymuştur. Faktörler, sırasıyla Dışadönüklük, Yumuşakbaşlılık, Özdenetimlilik, Nörotiklik ve Deneyime Açıklık olarak adlandırılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile yapılan testlerde, modelin uyumuna ilişkin GFI, AGFI, CFI, NFI ve SRMR değerleri mükemmel uyum göstermiş; RMSEA ise kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Yapı geçerliliği kapsamında yakınsama ve ayırt edici geçerlik analizleri de yapılmıştır. Yakınsama geçerliği için tüm

faktörlerde Ortalama Açıklanan Varyans (OAV) değerleri .50'nin üzerinde bulunmuş; ayırt edici geçerlik ise faktörler arası korelasyonlar ve OAV kareköklerinin karşılaştırılması ile doğrulanmıştır. Güvenirlik analizlerinde Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları .81 ile .90 arasında, kompozit güvenirlik değerleri ise .73 ile .85 arasında hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin yüksek güvenirlik ve geçerlik düzeyine sahip olduğunu göstermektedir.

3.3.2. A İş Stresi Ölçeği-20

Tatar (2019) tarafından geliştirilen A İş Stresi Ölçeği, Madde Yanıt Kuramı (MYK) temel alınarak üç aşamada geliştirilmiştir. İlk aşamada oluşturulan 82 maddelik madde havuzundan madde analizleri sonucunda 24 madde seçilmiş; ikinci aşamada bu sayı 20'ye indirilerek ölçeğin son formu oluşturulmuştur. Geçerlik çalışmaları kapsamında, yapı geçerliğini test etmek amacıyla hem Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) hem de Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) uygulanmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçek tek faktörlü bir yapı göstermekte ve bu yapı toplam varyansın %38.07'sini açıklamaktadır. DFA bulgularında ise GFI=0.96, AGFI=0.94, CFI=0.87, NFI=0.73, RMSEA=0.03 ve RMR=0.08 değerleri elde edilmiş; bu veriler yapı geçerliğini destekler niteliktedir. Ölçüt bağıntılı geçerlik analizlerinde ise ölçeğin çeşitli psikolojik değişkenlerle anlamlı düzeyde ilişki gösterdiği saptanmıştır. Algılanan Stres Ölçeği ($r=0.65$), Tükenmişlik Ölçeği ($r=0.56$), Zung Depresyon Ölçeği ($r=0.37$) gibi ölçeklerle pozitif yönde; Kişisel İyi Oluş İndeksi ($r=-0.47$), Oxford Mutluluk Ölçeği ($r=-0.50$) gibi pozitif psikoloji değişkenleriyle ise negatif yönde anlamlı korelasyonlar tespit edilmiştir. Güvenirlik analizleri sonucunda, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach Alfa) tüm uygulama gruplarında 0.91 olarak hesaplanmıştır. İki yarım test güvenirlik katsayıları da yüksek düzeyde bulunmuştur (Spearman-Brown=0.94, Guttman=0.94). Test-tekrar test uygulaması ile iki hafta arayla elde edilen puanlar arasında korelasyon katsayısı 0.88'dir.

3.4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu araştırma Malatya ilinde yer alan bir eğitim araştırma hastanesinde yer alan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Araştırma bu hastane çalışanlarıyla sınırlı olduğu için geniş bir coğrafya için yapılan yorumların doğruluk derecesi sınırlı olacaktır.

Araştırma zaman, mekân ve bütçe boyutları ele alınarak sınırlandırılmıştır.

Araştırmada sağlık sektöründe çalışanların mesai saatleri içindeki yoğunlukları ve ölçekleri yüz yüze doldurma zamanları farklılık gösterdiği için veriler yüz yüze toplanmamış, çevrimiçi anket oluşturularak toplanmıştır. Yüz yüze verilerin toplanması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.5. Anakütle ve Örneklem

Bu araştırmanın anakütlesini Malatya ilinde yer alan eğitim araştırma hastaneleri oluşturmaktadır. Anakütleden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan sağlık sektörü çalışanları örnekleme oluşturmaktadır. Bu anakütleden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilmiş bütün çalışanlara ulaşılmaya çalışılmış, çalışanlara ölçekler gönderilmiş ve geri dönüşler doğrultusunda 352 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeklerin uç değerleri çıkarıldığında 342 kişinin verileri analize tabi tutulmuştur.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 3.1’de yer almaktadır.

Tablo 3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellikleri	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kız	171	50
	Erkek	171	50
Yaş	20-30	81	23,7
	31-40	124	36,3
	41-50	97	28,4
	51 ve üstü	40	11,7
Eğitim	Lise	40	11,7
	Önlisans	57	16,7
	Lisans	163	47,7
	Lisansüstü	82	24,0
Kıdem	1-5	101	29,5
	6-10	48	14,0
	11-15	62	18,1
	16-20	57	16,7
	21-25	20	5,8
	26 ve üstü	30	8,8
Meslek Grubu	Doktor	66	19,3
	Hemşire	75	21,9
	Tıbbi Sekreter	45	13,2
	Diğer sağlık personeli	55	16,1

	Memur	35	10,2
	Teknik personel	20	5,8
	Temizlik Personeli	15	4,4
	Diğer	31	9,1
Çalışma Ortamı	Risksiz	103	30,1
Risk Durumu	Ortariskli	98	28,7
	Riskli	141	41,2
Toplam		342	100

Tablo 3.1’de anakütleden seçilen örneklem grubunun demografik özellikleri yer almaktadır. Tabloya göre 171 erkek, 171 kadın olmak üzere 342 sağlık sektöründe çalışan katılımcı araştırmaya katılmıştır. Araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının meslek grupları doktor (n=66), hemşire (n=75), tıbbi sekreter (n=45), diğer sağlık personeli (n=55), memur (n=35), teknik personel (n=20), temizlik personeli (n=15), diğer çalışanlar (n=31) olarak ayrılmıştır. Çalışanlara çalışma ortamlarındaki risk durumları sorulmuş ve cevaplara göre risksiz (n=103), orta riskli (n=98), riskli (n=141) şeklinde çalışma ortamı risk durumları belirtilmiştir. Bunun yanı sıra katılımcıların yaş, eğitim durumu ve kıdem durumları yer almaktadır.

Çalışanların %23,7’si 20-30 yaş, %36,3’ü 31-40 yaş, %28,4’ü 41-50, %11,7’si ise 51 yaş ve üzeridir. Çalışanların %11,7’si lise, %16,7’si önlisans, %47,7’si lisans, %24’ü lisansüstü eğitime sahiptir. Çalışanların kıdemleri incelendiğinde 1-5 yıl kıdeme sahip çalışanlar katılımcıların %29,5’ini, 6-10 yıl kıdeme sahip çalışanlar %14’ünü, 11-15 yıl kıdeme sahip çalışanlar %18,1’ini, 16-20 yıl kıdeme sahip çalışanlar %16,7’sini, 21-25 yıl kıdeme sahip çalışanlar %5,8’ini, 26 ve üstü yıl çalışanlar ise %8,8’ini oluşturmaktadır.

3.6. Araştırmanın Bulguları ve Yorumları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin uygulanmasından elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan bulgular aşağıda yer almaktadır.

3.6.1. Ölçeklerin Faktör Analizleri

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıdaki değişkeni daha az sayıda değişkene indirebilen çok değişkenli bir analizdir. Bu analiz büyük miktardaki veriyi en az kayıpla sadeleştirerek daha az değişkenle göstermeye fırsat verir (İslamoğlu ve Alınacak, 2019:

429). KMO ve Bartlett's testi faktör analizinin çıktısında yer alan testlerdendir. KMO testinin anlamlı olması örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygunluğunu gösterir. Yani faktör analizi için örneklem yeterli olup olmadığı ölçülür. Bartlett's testinde ise değişkenler arasında faktör analizi yapılabilecek güçte bir ilişki olup olmadığına bakılır. $KMO > 0,60$ ve Bartlett $sig < 0,05$ olmalıdır (İslamoğlu ve Alınışık, 2019: 437).

Bulunan KMO değerlerine bağlı olarak örneklem büyüklüğü hakkında yapılan değerlendirmeler şu şekildedir:

- 0,50-0,60 arası kötü
- 0,60-0,70 arası kabul edilebilir
- 0,70-0,80 arası iyi
- 0,80-0,90 arası çok iyi
- 0,90-1 arası mükemmel

Tablo 3.2.A-İş Stresi Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü.		,910
Bartlett's Testi	Ki-kare	2924,502
	Serbestlik Derecesi	190
	P	,000

Tablo 3.2'ye bakıldığında A-İş Stresi KMO test değeri 0,910 olarak ölçülmüştür. Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda 342 kişilik örneklem büyüklüğünün yapılan araştırma için mükemmel olduğu görülmüştür. $KMO = 0,960 > 0,60$ olduğu için örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan Bartlett's testi sonucunda ise $p = 0,000 < 0,05$ olduğundan değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 3.3.Beş Faktör Kişilik Ölçeği KMO ve Bartlett's Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü.		,774
Bartlett's Testi	Ki-kare	498,256
	Serbestlik Derecesi	45
	P	,000

Tablo 3.3'e bakıldığında Beş Faktör Kişilik Ölçeği KMO test değeri 0,774 olarak ölçülmüştür. Yukarıdaki bilgiler doğrultusunda 342 kişilik örneklem büyüklüğünün yapılan araştırma için iyi olduğu görülmüştür. $KMO = 0,774 > 0,60$ olduğu

için örneklem büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan Barlett's testi sonucunda ise $p=0,000<0,05$ olduğundan değişkenler arasında ilişki olduğu kabul edilmiştir.

3.6.2. Normallik Testi

Normallik testi, elde edilen verilerin dağılımını anlamak ve sonrasında yapılacak analizleri belirlemek için önemlidir. Veriler normal dağılım gösteriyorsa parametrik testler, veriler normal dağılım göstermiyorsa parametrik olmayan testler kullanılır. Tablo 3.4'te iş stresi ve beş faktörlü kişilik ölçeğinin normallik testi yer almaktadır.

Tablo 3.4. Normallik Testine İlişkin Bulgular

	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık	Kolmogorov-Smirnov İstatistik	sd	p
İşStresiToplam	2.75	.75	.176	-.057	.047	342	.065
Dışadönüklük	7.44	1.90	-.384	-.390	.124	342	.000
Yumuşakbaşlılık	8.57	1.35	-.907	.522	.206	342	.000
Özdenetimsilik	8.27	1.59	-.857	.479	.163	342	.000
Nörotiklik	5.13	1.63	.163	-.355	.128	342	.000
Deneyime açıklık	6.55	1.63	-.141	-.191	.124	342	.000

A-İş Stresi ölçeği ve Beş Faktörlü Kişilik Özelliği ölçeği puanlarına göre verilerin normal dağılıp dağılmadığını belirlemek için Kolmogorov-Smirnova analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda A-İş Stres ölçeği p değeri .05'ten büyük olduğu, çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 2 aralığında olduğu Tablo 3'te görülmektedir. Bu veriler A-İş Stresi ölçeğindeki verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Beş faktörlü kişilik ölçeğinin alt boyutlarında p değeri .05'ten küçük olması nedeniyle bu verilerin normal dağılım göstermediği söylenebilir.

3.6.3. Katılımcıların İş Stres Düzeyleri

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stresi düzeylerine ilişkin betimsel bulguları Tablo 4'te yer almaktadır.

Tablo 3.5. Katılımcıların İş Stres Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler

İş stres düzeyi	N	$\bar{X}$	SS
İşstres Toplam	342	2,75	.75

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stresi toplam puan ortalamaları 2.75'dir. Bu değer çalışanların iş stresinin orta düzeyde olduğu göstermektedir.

3.6.4. İş Stresi İle Demografik Değişkenler Farklılık Analizi

Araştırmada kullanılan iş stresi ölçeğinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. İki seçenekli değişkenlerde bağımsız örneklem t testi uygulanmış ikiden fazla seçeneği olan değişkenlerde tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stresi ölçeği puanlarının cinsiyete göre anlamlı fark olup olmadığına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 3.6.Cinsiyete Göre İş Stresi Bağımsız T Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	p
Kadın	171	2.7653	.75810	.05797	.340	.722
Erkek	171	2.7361	.75982	.05810		

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stresi düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermemektedir, $[t(342)=.340, p>.05]$. Sağlık sektörü kadın çalışanlarının iş stres düzeyleri ($\bar{X} =2.76$), erkek çalışanlarının $\bar{X} =2.73$) ile benzer düzeydedir. Analiz sonuçları iş stresi ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stres düzeylerinin meslek gruplarına göre fark olup olmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.7'de verilmiştir.

Tablo 3.7.İş Stres Düzeylerinin Meslek Gruplarına Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	5.846	7	.835	1.467	.178
Gruplariçi	190.074	334	.569		
Toplam	195.919	341			

Analiz sonuçları, sağlık sektörü çalışanlarının iş stres düzeyleri arasında meslek grupları bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir $[F(7,334)=1.467, p<.01]$. Bir başka ifade ile katılımcıların iş stres düzeylerinin meslek gruplarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmemektedir.

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stres düzeylerinin iş ortamı risk durumuna göre fark olup olmadığına ilişkin ANOVA sonuçları Tablo 3.8’de verilmiştir.

Tablo 3.8. İş Stres Düzeylerinin İş Ortamı Risk Durumuna Göre ANOVA Sonuçları

Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	9,398	2	4,699	8,540	,000	1-3
Gruplariçi	186,521	339	,550			2-3
Toplam	195,919	341				

ANOVA sonuçları, katılımcıların iş stres düzeyleri arasında iş ortamı risk durumu bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir [$F(2,339)=8.540$, $p<.01$]. Bir başka ifade ile sağlık çalışanlarının iş stres düzeylerinin iş ortamı risk durumlarına bağlı olarak anlamlı bir şekilde değişmektedir. Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla varyanslar eşit olduğu için LSD testi kullanılmıştır. Bulgular sonucu risksiz ortamda ($\bar{X}=2.57$) çalışan sağlık çalışanlarının riskli ortamda çalışanlardan ($\bar{X}=2.94$), orta riskli ortamda ($\bar{X}=2.65$) çalışanlarının riskli ortamda çalışanlardan daha az iş stresine sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, risk ortamının azalmasının iş stresini azaltacağını göstermektedir.

3.6.5. Katılımcıların Kişilik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerine ilişkin betimsel istatistikler Tablo3.9’da verilmiştir.

Tablo 3.9. Kişilik Özelliklerine İlişkin Betimsel İstatistik Bulguları

Kişilik Özellikleri	N	$\bar{X}$	ss
Dışadönük	342	7.44	1.90
Yumuşakbaşlılık	342	8.57	1.35
Özdenetimsizlik	342	8.27	1.59
Nörotiklik	342	5.13	1.63
Deneyimeaçıklık	342	6.55	1.63

Sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalara bakıldığında en yüksek ortalama yumuşakbaşlılık ($\bar{X}=8.57$) kişilik özelliğinde olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla özdenetimsizlik ($\bar{X}=8.27$), dışadönük ($\bar{X}=7.44$), deneyime açıklık ($\bar{X}=6.55$) izlemektedir. Nörotiklik kişilik özelliğinin ortalaması ($\bar{X}=5.13$) düşük görünmesi ise nörotiklik puan ortalaması ne kadar düşük olursa bireyin duygusal

dengeşizliğinin o kadar düşük olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda katılımcıların duygusal dengeşizlik puanı olan nörotiklik puanı düşüktür.

3.6.6. Kişilik Özelliği İle Demografik Değişkenler Farklılık Analizi

Sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri ile cinsiyetleri arasında fark olup olmadığına ilişkin t-testi sonuçları Tablo 3.10’da verilmiştir.

Tablo 3.10.Kişilik Özelliklerinin Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	p
Dışadönüklük	Kadın	171	7.25	1.87	.055
	Erkek	171	7.62	1.92	
Yumuşakbaşlılık	Kadın	171	8.64	1.25	.507
	Erkek	171	8.48	1.45	
Özdenetimlilik	Kadın	171	8.39	1.48	.278
	Erkek	171	8.16	1.68	
Nörotiklik	Kadın	171	5.22	1.60	.432
	Erkek	171	5.05	1.66	
Deneyime Açıklık	Kadın	171	6.70	1.65	.123
	Erkek	171	6.40	1.61	

Tablo 3.10’dan anlaşılacağı üzere, katılımcıların kişilik özellikleri ile cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan non-parametrik Mann Whitney-U testi sonucunda, gruplar arasında kişilik özellikleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Kişilik özellikleri ile meslek grupları arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal Wallis-H testine ilişkin sonuçlar Tablo 3.11’de belirtilmiştir.

Tablo 3.11.Kişilik Özelliklerinin Meslek Gruplarına Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişken	H	sd	P	Karar	Fark
Dışadönüklük	17.13	7	.017	Fark var	Doktor-Diğer sağlık personeli*
Yumuşakbaşlılık	16.69	7	.019	Fark var	---
Özdenetimlilik	205.70	7	.001	Fark var	Doktor-Tıbbi sekreter* Doktor-Hemşire* Doktor-Teknik personel*
Nörotiklik	8.09	7	.325	Fark yok	
Deneyime Açıklık	12.10	7	.097	Fark yok	

Beş faktörlü kişilik ölçeği dışadönüklük alt ölçeğinde meslek grupları ile dışadönüklük puanları arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Bu farkın kaynağına yönelik yapılan Kruskal-Wallis-H sonucunda doktorlar ile diğer sağlık personelleri arasında olduğu görülmüştür. Bu fark diğer sağlık personelleri yönündedir. Diğer sağlık personelleri ($\bar{X}=7.85$) doktorlara ($\bar{X}=6.75$) göre daha dışadönük kişilik yapısına sahiptir denebilir.

Beş faktörlü kişilik ölçeği özdenetimlilik alt ölçeğinde meslek grupları ile özdenetimlilik puanları arasında anlamlı bir fark görülmektedir. Bu farkın kaynağına yönelik yapılan Kruskal-Wallis-H sonucunda doktorlar ($\bar{X}=7.57$) ile tıbbi sekreter ($\bar{X}=8.55$), hemşireler ($\bar{X}=8.46$) ve teknik personel ($\bar{X}=8.95$) arasında olduğu görülmüştür. Bu fark doktorlar aleyhinedir. Doktor çalışanların özdenetimlilik kişilik özelliklerine ilişkin ortalamalarının hemşire, tıbbi sekreter ve teknik personel çalışanlara göre daha düşüktür.

Beş faktörlü kişilik ölçeği yumuşakbaşlılık alt ölçeğinde meslek grupları ile yumuşakbaşlılık puanları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Ancak ikili karşılaştırmalarda sıra ortalamaları açısından anlamlı bir bulunamamıştır.

Beş faktörlü kişilik ölçeği yumuşakbaşlılık, nörotiklik ve deneyime açıklık alt ölçeklerinde meslek gruplarına göre anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

Kişilik özellikleri ile çalışma ortamı risk durumu arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin Kruskal Wallis-H testine ilişkin sonuçlar Tablo 3.12’de belirtilmiştir.

Tablo 3.12. Kişilik Özelliklerinin Çalışma Ortamı Risk Durumuna Göre Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Değişken	H	sd	p	Karar
Dışadönüklük	4.02	2	.134	Fark yok
Yumuşakbaşlılık	.859	2	.651	Fark yok
Özdenetimlilik	1.18	2	.553	Fark yok
Nörotiklik	3.60	2	.165	Fark yok
Deneyime Açıklık	3.33	2	.189	Fark yok

Beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları olan dışadönüklük ($p=.134>.05$), yumuşakbaşlılık ($p=.651>.05$), özdenetimlilik ($p=.553>.05$), nörotiklik ($p=.165>.05$) ve deneyime açıklık ($p=.189>.05$) alt ölçeklerinde çalışma ortamı risk durumuna göre

anlamlı bir fark gözlenmemiştir.

3.6.7. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Korelasyon analizi, bağımsız değişkenler arasında veya bağımsız değişkenlerle bağımlı değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösteren bir analizdir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer alabilir. Katsayı değeri 1'e veya -1'e yaklaştıkça iki değişken arasındaki ilişkinin gücü de artar (İslamoğlu ve Alınacı, 2019: 369). Katsayının değeri negatif ise iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Katsayının değeri pozitif ise iki değişken arasında aynı yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir.

- 0,1 ile 0,3 arasındaki korelasyon zayıf
- 0,3 ile 0,5 arasındaki korelasyon orta
- 0,5 ile 0,8 arasındaki korelasyon güçlü
- 0,8'den büyük ise çok güçlü korelasyon olduğu söylenebilir.

Tablo 3.13.Kişilik Özellikleri ile İş Stresi Arasındaki İlişki

Boyut	P	P	Yorum
Dışadönüklük	-.322	<.001	Orta düzey negatif
Yumuşakbaşlılık	-.240	<.001	Zayıf negatif
Özdenetimlilik	-.232	<.001	Zayıf negatif
Nörotiklik	.365	<.001	Orta düzey pozitif
Deneyime Açıklık	-.141	.009	Zayıf negatif

Sağlık sektörü çalışanlarının iş stres düzeyleri ile kişilik özellikleri arasında tüm alt boyutlar arasında anlamlı bir ilişki görülmüştür. İş stresi ile dışadönüklük arasında orta düzey negatif, yumuşakbaşlılık arasında zayıf negatif, özdenetim arasında zayıf negatif, deneyime açıklık arasında zayıf negatif ilişki saptanmıştır. Nörotiklik arasında ise orta düzey pozitif bir ilişki görülmüştür.

3.7 Hipotez Sonuçları

Araştırma modeli çerçevesinde kurulan hipotezler Bağımsız Örneklem T Testi, Tek Yönlü Anova, Mann Whitney U, Kruskal Wallis-H, Korelasyon analizleriyle test edilmiştir.

1. Araştırmanın birinci hipotezi: İş stresi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.” hipotezi cinsiyet, meslek grubu değişkenleri için reddedilirken çalışma ortamı risk durumu için kabul edilmiştir.
2. Araştırmanın ikinci hipotezi: Kişilik özellikleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.” hipotezi cinsiyet, çalışma ortamı risk durumu değişkenleri için reddedilirken meslek grubu değişkeni için kabul edilmiştir.
3. Araştırmanın üçüncü hipotezi: “Kişilik özelliklerinin iş stresi üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“3.1.H: Dışadönüklük kişilik özelliğinin iş stresi üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“3.2.H: Yumuşakbaşlılık kişilik özelliğinin iş stresi üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“3.3.H: Özdenetimlilik kişilik özelliğinin iş stresi üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“3.4.H: Nörotiklik kişilik özelliğinin iş stresi üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

“3.5.H: Deneyime açıklık kişilik özelliğinin iş stresi üzerinde etkisi vardır.” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen bulguların sonuçları literatür ışığında tartışılmıştır. Çalışmada sağlık sektörü çalışanlarının iş stresinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, iş stresinin sağlık çalışanları için yaygın fakat yönetilebilir düzeyde bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Literatürde de benzer şekilde sağlık kurumlarında çalışan bireylerin iş stresi düzeylerinin genellikle orta seviyede olduğu rapor edilmektedir (Öztürk ve Şahverdioğlu, 2019).

Araştırmanın sonuçlarına göre iş stresi ile cinsiyet ve meslek grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, sağlık kurumlarında farklı meslek gruplarının (hemşire, hekim, idari personel vb.) benzer örgütsel stres kaynaklarına maruz kaldığını göstermektedir. Göktaş ve Çiçeklioğlu (2017) tarafından yapılan çalışmada da benzer şekilde hemşireler arasında cinsiyet değişkenine bağlı stres farklılıkları gözlenmemiştir. Bu sonuç, sağlık sektöründe stresin bireysel değil daha çok örgütsel ve çevresel faktörlerle ilişkili olduğuna işaret etmektedir.

Sonuçlar, iş stresi ile çalışma ortamının risk durumu arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermiştir. Risksiz ortamlarda çalışanların iş stresi düzeyleri, orta ve yüksek riskli ortamlarda çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Bu sonuç, özellikle yüksek riskli kliniklerde görev yapan sağlık çalışanlarının, yoğun iş yükü, hasta güvenliği sorumluluğu ve acil durumlarla başa çıkma zorunluluğu gibi faktörler nedeniyle daha yüksek düzeyde stres yaşadığını ortaya koymaktadır. Benzer şekilde Zehiroğlu ve Şencan (2020) da kabin memurları üzerinde yaptıkları çalışmada, yüksek risk içeren mesleklerde iş stresinin daha belirgin olduğunu belirtmişlerdir. Sağlık çalışanları özelinde yapılan araştırmalar da riskli birimlerde görev yapanların, ergonomik koşulların yetersizliği ve iş güvenliği kaygılarının artması nedeniyle stres düzeylerinin yükseldiğini göstermektedir (Altun, 2018).

Kişilik özellikleri açısından değerlendirildiğinde araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özellikleri arasında en baskın özelliğin yumuşakbaşlılık olduğunu göstermektedir. Yumuşakbaşlılığı özdenetimlilik ve

dışadönüklük takip ederken, deneyime açıklık görece daha düşük bir ortalama ile yer almaktadır. Buna karşın nörotiklik puan ortalamasının düşük bulunması, katılımcıların duygusal dengesizlik düzeylerinin düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının genel olarak iş ortamında uyumlu, planlı, sosyal ilişkilerde girişken fakat aynı zamanda duygusal açıdan dengeli bireyler oldukları söylenebilir. Bu sonuç, sağlık sektörünün doğası gereği empati, sabır ve işbirliği gerektiren bir alan olmasıyla uyumludur. Yumuşakbaşlılık düzeyinin yüksek olması, çalışanların ekip çalışmasına yatkın olduklarını, meslektaşları ve hastalarla olumlu ilişkiler kurabildiklerini göstermektedir. Benzer şekilde özdenetimliliğin yüksek çıkması, yoğun stres altında dahi planlı çalışma, sorumluluk bilinci ve görev odaklılık sergileyebildiklerini düşündürmektedir. Dışadönüklüğün görece yüksek olması ise sağlık çalışanlarının iletişim ve sosyal etkileşimde aktif rol oynadıklarını, bu sayede hasta ve yakınlarıyla sağlıklı bir iletişim kurabildiklerini göstermektedir. Bu sonuç, Judge vd. (2013) 410 bağımsız örneklem üzerinde gerçekleştirdikleri meta-analitik çalışmalarının bulgularıyla paralellik göstermektedir. Söz konusu çalışmada özdenetimliliğin iş performansını en güçlü yordayan kişilik boyutu olduğu ortaya konulurken, yumuşakbaşlılığın özellikle bağlamsal performans, ekip çalışması ve örgütsel vatandaşlık davranışları ile ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca dışadönüklüğün sosyal etkileşim ve pozitif duygular aracılığıyla iş performansını desteklediği, nörotikliğin ise iş performansı ile negatif yönde ilişkili olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda sağlık çalışanlarının yumuşakbaşlılık ve özdenetimlilik boyutlarında yüksek, nörotiklik boyutunda düşük puan almış olmaları, mesleğin gerektirdiği sosyal uyum, empati ve sorumluluk bilinci gibi özelliklerle uyumlu görünmektedir. Salbur ve Altunel'in (2023) yaptığı çalışmada ise birinci basamak sağlık çalışanlarının Dışa Dönüklük ve Duygusal Dengelilik düzeyleri orta, Uyumluluk-Yumuşak Başlılık, Sorumluluk-Öz Denetim ve Zekâ/Hayal Gücü düzeylerinin yüksek olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada beş faktörlü kişilik ölçeği alt boyutları meslek grupları açısından incelendiğinde, dışadönüklük ve özdenetimlilik boyutlarında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Dışadönüklük boyutunda, diğer sağlık personellerinin doktorlara kıyasla daha yüksek puan aldığı görülmüştür. Özdenetimlilik boyutunda ise doktorların puan ortalamaları tıbbi sekreter, hemşire ve teknik personel çalışanlara göre daha düşük bulunmuştur. Buna göre diğer sağlık personellerinin daha dışadönük; tıbbi sekreter,

hemşire ve teknik personelin ise doktorlara kıyasla daha yüksek özdenetimlilik eğilimine sahip oldukları söylenebilir. Bu sonuç, sağlık çalışanlarının mesleki rollerine ve iş ortamındaki sorumluluklarına göre kişilik özelliklerinde farklılaşabildiğini göstermektedir. Doktorların dışadönüklük düzeylerinin daha düşük bulunması, yoğun iş yükü, zaman baskısı ve kritik karar verme sorumluluklarının sosyal etkileşimlerini sınırlamasıyla açıklanabilir. Buna karşılık hemşireler ve diğer sağlık personeli, hastalarla doğrudan ve sürekli iletişim içinde olduklarından daha dışadönük bir kişilik yapısı sergilemektedir. Watson ve Clark (1997), dışadönüklüğün sosyal etkileşim ve pozitif duygulanımla ilişkili olduğunu belirtmektedir. Benzer şekilde Güllüce ve İşcan (2010) da sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, kişilerarası uyum ve sosyal etkileşim gerektiren görevlerde dışadönüklük ve uyumluluk gibi kişilik özelliklerinin daha belirgin olduğunu ortaya koymuşlardır. Özdenetimlilik açısından elde edilen sonuçlar da literatürle paralellik göstermektedir. Araştırmada hemşire, tıbbi sekreter ve teknik personelin doktorlara göre daha yüksek özdenetimlilik puanı alması, bu grupların iş süreçlerinde ayrıntıya, planlamaya ve disipline daha fazla önem vermeleriyle açıklanabilir. Nitekim Eroğlu ve Özkan (2020) da sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada özdenetimlilik düzeyinin yüksek olmasının stresle başa çıkmayı kolaylaştırdığını ve iş doyumunu artırdığını göstermiştir. Bu bağlamda, mevcut araştırma bulguları kişilik özelliklerinin sağlık çalışanlarının mesleki rollerine göre farklılaştığını ve özellikle dışadönüklük ile özdenetimlilik boyutlarının mesleki görev dağılımı ve iş sorumluluklarıyla yakından ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Beş faktörlü kişilik ölçeğinin alt boyutları olan dışadönüklük, yumuşakbaşlılık, özdenetimlilik, nörotiklik ve deneyime açıklık puanları, sağlık çalışanlarının görev yaptıkları çalışma ortamının risk düzeyine göre incelendiğinde anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Buna göre sağlık çalışanlarının kişilik özellikleri, görev yaptıkları birimin risk durumu (düşük, orta, yüksek riskli ortamlar) açısından benzerlik göstermektedir. Bu sonuç, kişilik özelliklerinin çalışma ortamının risk düzeyinden bağımsız olduğunu göstermektedir. Eroğlu ve Özkan'ın (2020) sağlık çalışanları üzerine yaptıkları araştırmada da benzer şekilde kişilik özellikleri cinsiyet, yaş ya da görev birimi gibi demografik değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermemiş; kişilik özelliklerinin bireysel eğilimler temelinde şekillendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırmada sağlık çalışanlarının iş stres düzeyleri ile kişilik özellikleri

arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Sonuçlara göre dışadönüklük ile iş stresi arasında orta düzeyde negatif, yumuşakbaşlılık, özdenetimlilik ve deneyime açıklık ile zayıf düzeyde negatif ilişkiler belirlenmiştir. Buna karşılık nörotiklik ile iş stresi arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Bu durum, literatürdeki çalışmalarla uyumludur. Costa ve McCrae'ye (1992) göre nörotiklik; kaygı, öfke ve olumsuz duygulanım eğilimlerini artırarak stresle başa çıkmayı güçleştirmektedir. Tyssen vd. (2000) de sağlık çalışanlarında yüksek nörotiklik düzeyinin tükenmişlik ve iş stresi belirtileriyle güçlü şekilde ilişkili olduğunu vurgulamaktadır. Buna karşılık dışadönüklük ve uyumluluk gibi kişilik özellikleri, sosyal destek arayışı, işbirliği ve empatiyi artırarak stresin olumsuz etkilerini azaltmaktadır (Watson & Clark, 1997; Güllüce ve İşcan, 2010). Özdenetimlilik ise düzen, sorumluluk bilinci ve öz disiplin yoluyla stresle daha etkili başa çıkmayı kolaylaştırmaktadır (Roberts et. al., 2006). Eroğlu ve Özkan'ın (2020) çalışmasında sağlık çalışanlarının nörotiklik düzeyleri ile iş stresi arasında pozitif ilişki saptanırken; uyumluluk ve özdenetimlilik gibi kişilik özelliklerinin stres düzeylerini düşürücü etkileri rapor edilmiştir. Yine Salbur ve Altinel'in (2023) araştırmasında uyumluluk ve sorumluluk düzeyleri yüksek sağlık çalışanlarının stres düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir.”

Bu bağlamda sonuçlar, kişilik özelliklerinin sağlık çalışanlarının iş stresi düzeylerini etkilediğini ortaya koymaktadır. Özellikle nörotikliğin stres üzerinde artırıcı bir etkiye sahip olması, çalışanların psikolojik dayanıklılık ve stres yönetimi becerilerinin geliştirilmesinin önemini vurgularken, dışadönüklük, uyumluluk ve özdenetimlilik gibi özellikler stresle başa çıkmada koruyucu faktörler olarak değerlendirilebilir.

Elde edilen sonuçlardan yola çıkarak araştırma kapsamında şu öneriler sunulabilir:

- Sağlık sektörü çalışanlarının iş yaşamlarında stres düzeylerinin düşürülmesi daha iyi hizmet vermeleri açısından önemli olabilir. Bu bağlamda sağlık sektörü çalışanlarına yönelik iş stresini azaltıcı etkinlikler planlanması, hastane yönetimlerinin iş stresine yönelik bilgilendirici eğitimler hazırlaması çalışanların memnuniyetleri açısından uygun olabilir.
- İş stresinin risksiz birimde çalışan sağlık sektörü çalışanlarında daha düşük

olması riskli birimlerde çalışanların iş streslerini azaltıcı önlemler alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda buna yönelik etkinlikler düzenlenebilir. Yüksek riskli kliniklerde rotasyon planları, denetimli mola uygulamaları ve psikososyal danışmanlık hizmetleri iş stresi düzeyini düşürmede etkili olabilir.

- Kişilik özellikleri ile iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki saptanmıştır. Bu bağlamda sağlık sektörü çalışanlarının kişilik özelliklerinin belirlenmesi iş streslerinin yönetimi açısından önemli olabilir. Yüksek özenetimsellik sergileyen bireylerin kritik sorumluluk gerektiren birimlerde görevlendirilmesi, iş akışındaki hata ve çatışma riskini azaltabilir.
- Çalışma ilişkisel tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Kesitsel tasarım nedeniyle nedensel çıkarımlarla sınırlıdır; boylamsal ve deneysel araştırmalar kişilik değişkenlerinin stres tepkileri üzerindeki zamansal etkisini daha net ortaya koyabilir. Ayrıca, tek merkezli örneklem geniş coğrafi genellenebilirliği kısıtladığı içindaha sonraki çalışmalar için çok merkezli çalışmalar önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Ader, R. (1980). Psychosomatic and Psychoimmunologic Research. *Psychosomatic Medicine*, 42 (3), 307-321.
- Akiskal, H. S., Hirschfeld, R. M., & Yerevanian, B. I. (1983). The relationship of personality to affective disorders: A critical review. *Archives of general psychiatry*, 40(7), 801-810.
- Allport, G. W. (1961). *Personality: A psychological interpretation*. H. Holt and Company.
- Altıntaş, E. (2014). *Stres yönetimi* (2. baskı). Anı Yayıncılık.
- Altun, M. K. (2018). *Çalışma yaşamında iş stresinin çalışanların kişilik özellikleri ve iş performansı ile ilişkisi*. Yüksek lisans tezi. Uludağ Üniversitesi.
- Aydın, A. (2016). *Eğitim psikolojisi*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2020). *İş yaşamında stres*. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Aydın, S. (2018). *Stres kaynakları ile yöneticilerin kişilik özellikleri arasındaki ilişki*. Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi.
- Aytar Güngör, A. (2024). Kişilik gelişim. A. Ulusoy (Ed.). 6. Baskı. *Eğitim psikolojisi* içinde (s. 157-176). Anı Yayıncılık.
- Bacanlı, H. (tarihsiz). *Eğitim psikolojisi*. Alkım Yayınevi.
- Backmann, J., Weiss, M., Schippers, M. C., & Hoegl, M. (2019). Personality factors, student resiliency, and the moderating role of achievement values in study progress. *Learning and Individual Differences*, 72, 39-48. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2019.04.004>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of*

Management Review, 38(1), 132-153.

- Bauduin, S. E. E. C. (2022, November 23). Stressed-out stress systems: dysregulated stress-systems in the pathophysiology of stress-related disorders. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3487160>
- Beaty, R. E., Benedek, M., Kaufman, S. B., & Silvia, P. J. (2015). Default and executive network coupling supports creative idea production. *Scientific Reports*, 5(1), 956. <https://doi.org/10.1038/srep10964>
- Bhui, K., Dinos, S., Galant-Mindel, S., Dudley, K., Ghosh, P., & Prince, M. (2016). Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and voluntary sectors: A qualitative study. *BJPsych Bulletin*, 40(6), 318–324. <https://doi.org/10.1192/pb.bp.115.050823>
- Bilge, Y. ve Sertel Berk, Ö. (2018). *Eysenck'in Kişilik Teorisi ve Gray'in Alternatif Pekiştireç Duyarlılık Teorisi: Karşılaştırmalı Bir İnceleme*. Bilimsel Araştırmalar Kitabı Sosyal Bilimler İnsan ve Toplum. Akademisyen Yayınevi.
- Bogg, T., & Roberts, B. W. (2004). Conscientiousness and health-related behaviors: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130(6), 887-919.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2022). *Personality: Theory and research*. John Wiley & Sons.
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & 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>
- Condon, D. M., & Mroczek, D. K. (2016). *Time to move beyond the Big Five?* European Journal of Personality, 30(4), 311–312. <https://doi.org/10.1002/per.2063>
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Çetinkaya, K. (2022). *Aile danışmanlık merkezine başvuran danışanların Eysenck kişilik kuramına göre kişilik özelliklerinin incelenmesi*. Yüksek lisans tezi,

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Davis, M. H. (1983). The effects of dispositional empathy on emotional reactions and helping: A multidimensional approach. *Journal of personality*, 51(2), 167-184.
- DeNeve, K. M., & Cooper, H. (1998). The happy personality: A meta-analysis of 137 personality traits and subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 124(2), 197–229. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.197>
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440. <https://doi.org/10.1146/annurev.ps.41.020190.002221>
- Eldeleklioğlu, J. (2021). Kişilik gelişimi. E. Deniz (Ed.). *Eğitim psikolojisi içinde* (s. 137-164). Pegem Akademi Yayıncılık.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. Beta Yayıncılık.
- Ergun, G. (2008). *Sağlık işletmelerinde örgütsel stresin işgücü performansı ile etkileşiminin incelenmesi*. Yüksek lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eroğlu, F. (2021). *Davranış bilimleri*. Beta Yayıncılık.
- Eroğlu, F. ve Özkan, T. (2020). Sağlık çalışanlarında iş stresi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2783–2798. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.975>
- Eysenck, H. J. (1967). *The biological basis of personality*. Springfield, IL: Charles C. Thomas (Sybil B. G. Eysenck, Preface to the 2006 edition, Transaction Publishers).
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571–579. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.50.3.571>
- Gale, C. R., Čukić, I., Batty, G. D., McIntosh, A. M., Weiss, A., & Deary, I. J. (2012). When is higher neuroticism protective against premature death? Findings from the UK Health and Lifestyle Survey. *Psychological Science*, 23(5), 518–522. <https://doi.org/10.1177/0956797617709813>

- Genç, N. (2019). *Meslek yüksekokulları için yönetim ve organizasyon*. Seçkin Yayıncılık.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Göktaş, E. ve Çiçeklioğlu, N. (2017). Örgütsel stresin A ve B tipi kişilik özellikleri açısından incelenmesi: Hemşireler üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(4), 1–20.
- Graziano, W. G., & Eisenberg, N. (1997). Agreeableness: A dimension of personality. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.). *Handbook of personality psychology* (pp. 795-824). Academic Press.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109
- Güllüce, A. Ç. ve İşcan, Ö. F. (2010). Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(2), 1–20.
- Güney, S. (2014). *Davranış bilimleri*. Nobel Yayıncılık.
- Gürüz, D. ve Gürel, E. (2006). *Yönetim ve organizasyon*. Nobel Yayıncılık.
- Hançerlioğlu, O. (1998). *Ruhbilim Sözlüğü*. Remzi Kitabevi.
- Haynes, S. G., Feinleib, M., & Kannel, W. B. (1980). The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham Study. *American Journal of Epidemiology*, 111(1), 37–58. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112882>
- Hill, P. L., & Jackson, J. J. (2016). The invest-and-accumulate model of conscientiousness. *Review of General Psychology*, 20(3), 141-154.
- Horzum, M. B., Ayas, T. ve Padır, M. A. (2017). Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya University Journal of Education*, 7(2), 398-408.
- HSA (2025). *Work-Related Stress*. Health and Safety Authority. https://www.hsa.ie/eng/campaign/workplacestress/work-related_stress/

- İslamoğlu, A. H. Ve Alnıaçık, Ü. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Beta Yayıncılık.
- Jenkins, C. D., Zyzanski, S. J., & Rosenman, R. H. (1976). Risk of new myocardial infarction in middle-aged men with manifest coronary heart disease. *Circulation*, 53(2), 342–347. <https://doi.org/10.1161/01.CIR.53.2.342>
- Jensen-Campbell, L. A., & Graziano, W. G. (2001). Agreeableness as a moderator of interpersonal conflict. *Journal of Personality*, 69(2), 323-361. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.00148>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 765–780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(6), 875–925. <https://doi.org/10.1037/a0033901>
- Karadoğan Doruk, E. (2015). *İknanın sosyal psikolojisi*. Derin Yayınları
- Karagül, M. (2011). *Örgütsel stres ve stres yönetimi: Malatya adliyesi örneği*. Yüksek lisans tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kern, M. L., & Friedman, H. S. (2008). Do conscientious individuals live longer? *Health Psychology*, 27(5), 505-512.
- Kırel, Ç. (1993). Örgütsel stres yönetimi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 11(1-2), 159-173.
- Korkmaz, M., Germir, H. N., Şahbudak, E., Şen, E., Gürkan, A. ve Kuzucuoğlu, A. H. (2015). *Stres-Performans-Verimlilik*. Çatı Kitapları.

- Kotov, R., Gamez, W., Schmidt, F., & Watson, D. (2010). Linking “big” personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 136(5), 768-821.
- Köse, H. (2013). Örgütlerde stres kaynakları ve stres yönetimi. *ABNYO Dergisi*, 29-30, 37-44.
- Laursen, B., & Hafen, C. A. (2010). Future directions in the study of close relationships: Conflict is bad (except when it is not). *Social Development*, 19(4), 858-872.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company.
- Long-Term Health Effects of Job Stress, <https://www.uml.edu/research/cph-new/worker/stress-at-work/long-term-effects-diagram.aspx>
- Lucas, R. E., & Diener, E. (2001). Understanding extraverts' enjoyment of social situations: The importance of pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81(2), 343–356. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.81.2.343>
- Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., & Schutte, N. S. (2005). The relationship between the five-factor model of personality and symptoms of clinical disorders: A meta-analysis. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 27(2), 101-114. <https://doi.org/10.1007/s10862-005-5384-y>
- Marshall, G. (1999). Sösyoloji Sözlüğü. O. Akinbay ve D. Kömürcü (Çev.). Bilim ve Sanat Yayınları
- Matthews, K. A. (1982). Psychological perspectives on the Type A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, 91(2), 293–323. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.91.2.293>
- McCrae, R. R. & Allik, J. (2002). *The five-factor model of personality across cultures*. Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- McCrae, R. R. (1996). Social consequences of experiential openness. *Psychological Bulletin*, 120(3), 323–337. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.120.3.323>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adding Liebe und Arbeit: The full five-factor model and well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(2), 227–

232. <https://doi.org/10.1177/014616729101700217>

- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5), 509–516. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.5.509>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective* (2nd ed.). Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1997). Conceptions and correlates of openness to experience. In R. Hogan, J. Johnson, & S. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 825–847). Academic Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (1999). A five-factor theory of personality. In L. A. Pervin & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (2nd ed., pp. 139–153). Guilford Press.
- Miller, J. D., & Lynam, D. R. (2001). Structural models of personality and their relation to antisocial behavior: A meta-analytic review. *Criminal Justice and Behavior*, 28(2), 138–163. <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2001.tb00940.x>
- Miller, J. D., & Lynam, D. R. (2001). Structural models of personality and their relation to antisocial behavior: A meta-analytic review. *Criminology*, 39(4), 765–798.
- Noller, P., Law, H., & Comrey, A. L. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors compared: More evidence for the five robust factors? *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 775–782. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.53.4.775>
- Ozer, D. J., & Benet-Martínez, V. (2006). Personality and the prediction of consequential outcomes. *Annual Review of Psychology*, 57(1), 401–421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.57.102904.190127>
- Özmutaf, N. M. (2006). Örgütlerde insan kaynakları ve stres: ampirik bir yaklaşım. *Ege Journal of Fisheries and Aquatic Sciences*, 23(1-2), 75-81.
- Öztürk, M. ve Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta ilinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler*

Fakültesi Deegisi, 24(3), 679-702.

Palmer, S., Cooper, C., & Thomas, K. (Winter, 2004). A model of work stress. *Counselling at work*, 1-5.

Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160-177.

Pettinger, T. (2002). *Stress management*. Capstone Publishing.

Ringwald, W. R., Nielsen, S. R., Mostajabi, J., Vize, C. E., van den Berg, T., Manuck, S. B., Marsland, A. L., & Wright, A. G. C. (2024). Characterizing stress processes by linking Big Five personality states, traits, and day-to-day stressors. *Journal of Research in Personality*, 110, 104487. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2024.104487>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18. baskı). Pearson.

Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1-25.

Roberts, B. W., Walton, K. E., & Viechtbauer, W. (2006). Patterns of mean-level change in personality traits across the life course: A meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 132(1), 1–25. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.132.1.1>

Rosenman, R. H., & Friedman, M. (1974). Neurogenic factors in pathogenesis of coronary heart disease. *Medical Clinics of North America*, 58(2), 269–285. [https://doi.org/10.1016/S0025-7125\(16\)31708-0](https://doi.org/10.1016/S0025-7125(16)31708-0)

Salbur, T. ve Altınel, B. (2023). Covid-19 pandemisi sürecinde birinci basamak sağlık çalışanlarının kişilik özellikleri ve stres düzeyleri arasındaki ilişki. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 14(2), 100–110. <https://doi.org/10.22312/sdusbed.1115777>

Schmitt, D. P., Allik, J., McCrae, R. R., & Benet-Martínez, V. (2007). The geographic distribution of Big Five personality traits: Patterns and profiles of human self-description across 56 nations. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2),

173–212. <https://doi.org/10.1177/0022022106297299>

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2017). *Theories of personality* (11th ed.). Cengage Learning.

Selye, H. (1955). Stress and disease. *Science*, 122(3171), 625–631. <https://doi.org/10.1126/science.122.3171.625>

Selye, H. (1956). *The stress of life*. McGraw-Hill.

Sharp, E. S., Reynolds, C. A., Pedersen, N. L., & Gatz, M. (2010). Cognitive engagement and cognitive aging: Is openness protective? *Psychology and Aging*, 25(1), 60–73. <https://doi.org/10.1037/a0018748>

Shipley, B. A., Weiss, A., Denollet, J., & Batty, G. D. (2018). Neuroticism predicts all-cause mortality over 19 years. *Journal of Psychosomatic Research*, 107, 1-7.

Sibley, C. G., & Duckitt, J. (2008). Personality and prejudice: A meta-analysis and theoretical review. *Personality and Social Psychology Review*, 12(3), 248–279. <https://doi.org/10.1177/1088868308319226>

Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. In M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.). *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240-241). Sage.

Şenturan, Ş. (2014). *Örnek olaylarla örgütsel davranış*. Beta Yayıncılık.

Tatar, A. (2020). Madde yanıt kuramıyla A İş Stresi Ölçeği-20'nin geliştirilmesi: Güvenilirlik ve geçerlilik çalışması. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(Ek sayı.1), 14-22. <https://doi.org/10.5455/apd.77173>

TDK (2025). Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>

Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji*. Detay Yayıncılık.

Tutar, H. (2016). *Davranış bilimleri*. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

Tutar, H. (2021). *Kriz ve stres yönetimi*. 5. Baskı. Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

Tyssen, R., Vaglum, P., Grønvold, N. T., & Ekeberg, O. (2000). The impact of job

- stress and working conditions on mental health problems among junior house officers. *Medical Education* 34, 374-384. [https://doi.org/ 10.1046/j.1365-2923.2000.00540.x](https://doi.org/10.1046/j.1365-2923.2000.00540.x)
- Watson, D., & Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. In R. Hogan, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Eds.), *Handbook of personality psychology* (pp. 767–793). Academic Press.
- WHO (2020). *Occupational health: Stress at the workplace*. <https://who-dev5.prsgsdev.com/m/news-room/questions-and-answers/item/ccupational-health-stress-at-the-workplace>
- WHO (2023). *Stress*. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- Yazgan İnanç, B. Ve Yerlikaya, E. E. (2025). *Kişilik Kuramu*. 21. Baskı. Pegem Akademi Yayıncılık
- Yüksel, Ö. (2006). *Davranış bilimleri*. Gazi Kitabevi.
- Zehiroğlu, Ç. ve Şencan, H. (2020). Kabin memurlarında Tip A/B kişilik yapısının algılanan stres üzerindeki etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(37), 139–153.



EKLER

EK 1. Etik Kurul İzni

T.C. İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu			
Oturum Tarihi : 30-01-2025		Oturum Sayısı : 3	
Karar Sayısı : 20			
Etik Açıdan Uygun			
Çalışma Adı		Kişilik Özellikleri ile Stres Yönetimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma	
Araştırmacılar		Yükseklisans Öğrencisi İlker Ayten (Yürütücü) Prof.Dr. Mehmet Deniz (Danışman)	
Başkan		Prof.Dr.EMİN ÇELEBİ	
Kurul Üyeleri			
Kullanıcı pınar özbay		Prof.Dr. Bilal ALTAY	
Prof.Dr. Mehmet ÖNAL		Prof.Dr. Yusuf BATAR	
Prof.Dr. Mehmet GÜNGÖR		Prof.Dr. Süleyman ÇALDAK	
Prof.Dr. Lütfiye ÖZDEMİR			