



A Tipi Kişilik Puanları Kontrol Edilerek Çalışanların Stres Kaynaklarının Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi

Yasemin Yavuzer ¹, Rezzan Gündoğdu ², Seçkin Can Koyuncu ³

Öz

Bu çalışmada, Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında çalışan memur ve şeflerden oluşan personelin A tipi kişilik puanları kontrol edilerek, stres kaynakları cinsiyet, yaş, medeni durum, iş pozisyonu ve çalışma sürelerine göre incelenmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında çalışan 102 personele Stres Kaynağı Ölçeği ve A Tipi Kişilik Ölçeği uygulanmıştır. Veriler Kovaryans Analizi ile çözümlenmiştir. Sonuç olarak, sosyal, işle ilgili ve kendini yorumlama ile ilgili stres kaynaklarından alınan puanlar açısından hastalık geliştirme eğilimi, fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarından alınan puanlar açısından ise hastalık geliştirme ihtimali olacak kadar stres kaynaklarına maruz kaldıkları saptanmıştır. Ayrıca, 41-50 yaş arasındaki çalışanlar için sosyal, işle ilgili ve fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının 20-30 yaş arasındakilerden; erkeklerin işle ilgili ve fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının kadınlardan; evlilerin işle ilgili ve fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının bekarlardan; şeflerin işle ilgili stres kaynaklarının memurlardan; 6-15 yıl çalışanların fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının 1-5 yıl çalışanlardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler

A Tipi kişilik
Stres kaynakları
MEB çalışanları
Demografik değişkenler

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 17.10.2011
Kabul Tarihi: 03.02.2015
Elektronik Yayın Tarihi: 20.05.2015

DOI: 10.15390/EB.2015.1613

Giriş

Çalışanlar gerek günlük yaşamda gerek iş yaşamında farkında bile olmadan stresle karşılaşmaktadır. Stres, yaşamın doğal ve kaçınılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle stres literatürü birçok farklı disiplinleri kapsayan (klinik ve uygulamalı psikoloji, antropoloji, sosyoloji, psikosomatik tıp, endüstriyel ilişkiler vb.) ve farklı bakış açılarını yansıtan çalışmalardan oluşmaktadır. Stresin dinamiklerini anlamada en büyük problem, kabul edilen ortak bir tanımın olmamasıdır. Problemi daha da karmaşıklaştıran birbirinin yerine geçen birçok terim (iş stresi, tükenmişlik, mesleki zorlanma gibi) kullanılmasıdır (Moracco ve McFadden, 1982, s. 1). Kyriacou ve Sutcliffe'e (1978, s. 2) göre stres "bireyin özsaygı veya iyi olma haline yönelik bir tehdit olarak kabul edilen herhangi bir olaydır". Stresin en kapsamlı tanımı ise Folkman ve Lazarus (1980) tarafından ortaya konmuştur. Onlara göre stres "kişi-çevre etkileşiminde, kişinin uyumunu tehlikeye sokan ve mevcut kaynakları zorlayan ya da aşan çevre talepleridir". Dolayısıyla stres kavramı; farklı boyutlarda tanımlanmıştır. Hansen ve Sullivan (2003, s. 4), tanımlardaki bu farklılıkları üç boyutta birleştirmektedirler: Birincisi stres kaynaklarıdır. Bunlar iş çevresinde oluşan olay ya da olaylardır. İkinci boyut, stres kaynaklarının kişi

¹ Niğde Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR Anabilim Dalı, Türkiye, yavuzer@nigde.edu.tr

² Aksaray Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, PDR Anabilim Dalı, Türkiye, gundogdurezzan@hotmail.com

³ Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Türkiye, seckincan@gmail.com

üzerindeki psikolojik (korku, kaygı, öfke, saldırganlık vb.) ve fizyolojik (kas geriliminin artması, kalp atışının hızlanması vb.) etkisini içerir. Üçüncü boyut ise, mevcut stres kaynaklarının tehdit edici ya da zararlı olarak değerlendirilmesidir.

Bireyin yaşamında stres oluşturabilecek çok sayıda olgu ve olaylar olabilir. Baltaş ve Baltaş (1998, s. 173), stres yaratan faktörleri dört grupta toplamaktadırlar. Bunlar: (1) insan ilişkilerinden kaynaklanan “sosyal” stres kaynakları, (2) iş hayatından kaynaklanan “işle ilgili” stres kaynakları, (3) fiziksel çevreden kaynaklanan “fiziksel çevre” stres kaynakları ve (4) kişinin dünyadan yansıyan bilgileri yorumlayış biçiminden kaynaklanan “kendini yorumlama” (iç konuşma) ile ilgili stres kaynaklarıdır. Çoğu kişi hem iş yerinde hem de işin dışında her gün stres kaynaklarına maruz kalmaktadır. Kimi bireyler stres altında çalışırken daha üretken ve enerjik olurlar. Gerçekten de sağlıklı yaşamı ve yaratıcılığı teşvik eden iyi stres kaynakları vardır (Griffin, 1990, s. 585). Gökgez ve Altuğ (2014, s. 529), öğretim elemanlarının karşılaştıkları örgütsel stresin orta düzeylerde olduğunu ve bunun da performanslarını olumlu etkilediğini bulmuşlardır. Bununla birlikte iş yerinde uzun süreli ve yoğun stres kaynaklarına maruz kalmak bireyi ve örgütünü olumsuz etkilemektedir. Son yıllarda iş stresi konusunda yapılan araştırmalarda, iş yeri stresi ile fiziksel ve ruhsal sağlık (DeVries ve Wilkerson 2003), iş doyumu (Erşan, Yıldırım, Doğan ve Doğan, 2013), tükenmişlik (Rogers, Creed ve Searle, 2014) ve verimsizlik (Hargreaves, 1999) arasındaki ilişkiler sıklıkla vurgulanmaktadır.

Bazı olayların stres oluşturabilecek özelliklerinin olduğu ileri sürülse de, bu olayların birey üzerindeki etkilerinin, “A Tipi kişilik/davranış” özelliklerinin bir fonksiyonu olduğu (Aktaş, 2001; Aydın, 2008; Batıgün ve Şahin, 2006; Bruck ve Allen, 2003; Durna, 2004; Jamal, 2005; Spector ve O’Connell, 1994; Şahin, Güler ve Basım, 2009; Şahin, Basım ve Akkoyun, 2011) düşünülmektedir. A tipi davranış özelliklerine sahip bireyler sabırsız, hırslı, rekabetçi, sürekli zamanla yarışan, başarı yönelimli olarak karakterize edilir ve strese daha çok yatkındırlar (Aydın, 2008, s. 32; Batıgün ve Şahin, 2006, s. 33; Bruck ve Allen, 2003, s. 459; Deniz-Yöndem, 2011, s. 81). Lelord ve Andre (1996, s. 159), rekabet, saldırgan ve zamanla yarışan tutumları nedeniyle A Tipi olarak tanımlanan bireylerin, sıradan olayları bile stres verici olarak algılayabildikleri ve daha fazla stres yaşamaya eğilimli olduklarını ileri sürmektedirler. Jones ve Bright da (2001), A Tipi bireylerin, çevrelerindeki stres kaynaklarına karşı daha fazla tepki gösterdiklerini belirtmektedirler. Aynı zamanda alan yazında çalışanların bazı demografik özelliklerine göre de stres kaynaklarına daha duyarlı oldukları belirtilmektedir. Çalışanların demografik özellikleri ile stres kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda araştırma olmasına rağmen bu araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Araştırmaların bazılarında çalışanların stres kaynaklarının cinsiyete (Argon ve Ateş, 2007; Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009; Martocchio ve O’Leary 1989), yaşa (Argon ve Ateş, 2007) ve medeni duruma (Barhem, Sidin, Abdullah ve Alsagoff, 2004) göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Martocchio ve O’Leary (1989, s. 498), mesleki stres için cinsiyet farklılıklarını inceleyen 15 çalışmanın meta analizini yapmışlardır. Sonuç olarak yaşanan ve algılanan iş stresinde cinsiyet farklılığının olmadığını belirlemişlerdir. Diğer bazı araştırmalarda ise çalışanların stres kaynaklarının medeni duruma (Erdoğan vd., 2009; Decker ve Borgen, 1993; Zukri ve Noor, 2010), yaşa (Erdoğan vd., 2009; Decker ve Borgen, 1993; Zukri ve Noor, 2010), çalışma süresine (Argon ve Ateş, 2007; Barhem vd., 2004) ve cinsiyete (Decker ve Borgen, 1993; Gyllensten ve Palmer, 2005) göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Dolayısıyla kişilik özelliklerinin de stres algısı ve yaşantısına katkıda bulunabileceği ve A tipi olarak tanımlanan bireylerin sıradan olayları bile stres verici olarak algılayabildikleri dikkate alındığında demografik özellikleri ile stres kaynakları arasındaki ilişkinin A tipi kişilik puanları kontrol edilerek incelenmesine ihtiyaç olduğu düşünülmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı (MEB), ülkenin insan gücü kaynağını yetiştirmek, toplumun eğitimini gerçekleştirmek, ülkenin ve toplumun geleceğe hazırlanmasını sağlamak gibi çok stratejik ve hayati önemde görevleri olan bir kurumdur (Mahmutoğlu, 2007, s. 21). Yukarıdaki açıklamalar ve kurumun belirtilen özellikleri dikkate alındığında insan ilişkilerinin ve işin yoğun olduğu MEB merkez örgütünün en çok stres yaşanan ortamlardan biri olması kaçınılmazdır. Bu nedenle bu çalışmada A tipi kişilik puanları kontrol edildiğinde MEB merkez örgütünde çalışan personelin stres kaynakları cinsiyet, yaş, medeni durum, iş pozisyonu ve çalışma sürelerine göre farklılaşmakta mıdır? sorusuna yanıt aranmıştır.

Yöntem

Çalışma grubu

A tipi kişilik puanları kontrol edilerek stres kaynaklarını cinsiyet, yaş, medeni durum, iş pozisyonu ve çalışma süreleri açısından incelemeyi amaçlayan bu çalışma, MEB merkez teşkilatında çalışan ve bir hizmet içi eğitime katılan 102 personelle yürütülmüştür. Çalışma grubunun seçiminde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Çalışma grubunun 46'sı (%45. 1) kadın, 56'sı (%54. 9) erkektir ve 38'i (%37. 3) 20-30, 41'i (%40. 2) 31-40, 23'ü (%22. 5) 41-50 yaşları arasındadır. Personelin 85'i (%83. 3) memur, 17'si (%16. 7) şef pozisyonunda; 49'u (%48. 0) 1-5 yıl, 32'si (%31. 4) 6-15 yıl, 21'i (20. 6) 16-25 yıl süreyle çalışmaktadırlar.

Veri Toplama Araçları

Stres Kaynağı Ölçeği: Bu ölçek, yaşamda kişiyi zorlayan, bunaltan ve sağlığını tehdit eden stresin kaynağı konusunda bilgi veren, 43 sorudan oluşan beş seçeneqli bir derecelendirme ölçeğidir. Ölçekte yer alan her ifade kişide stres yaratan unsurlardır. Bu unsurlar günlük hayatta stres kaynağı olarak ifade edilebilir. Bu ölçek 4 alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar, insan ilişkilerinden kaynaklanan "sosyal", iş hayatından kaynaklanan "işle ilgili", fiziksel çevreden kaynaklanan "fiziksel çevre" ve kişinin dünyadan yansıyan bilgileri yorumlayış biçiminden kaynaklanan "kendini yorumlama" (iç konuşma) ile ilgili stres kaynaklarıdır. Her soruya asla (1), seyrek olarak (2), bazen (3), sık sık (4) ve her zaman (5) olarak yanıt verilebilir. Alt ölçeklerden alınabilecek en yüksek puanlar, sosyal stres kaynakları için 85, işle ilgili stres kaynakları için 80, kendini yorumlama için 50, fiziksel çevre için 25'tir. Ölçekte her alt ölçekten alınan puanlar dört grupta değerlendirilmektedir: 1. grup: Sağlığı tehdit edici bir nitelik taşıyor, 2. grup: Hastalık geliştirme ihtimali var, 3. grup: Hastalık geliştirme eğiliminde ve 4. grup: Hastalık geliştirme ihtimali oldukça yüksek (Batlaş ve Batlaş, 1998, s. 175).

- Sosyal stres kaynaklarından 85-60 puan alanlar 4. gruba, 59-40 puan alanlar 3. gruba, 39-25 puan alanlar 2. gruba, 24-17 puan alanlar 1. gruba girerler.
- İşle ilgili stres kaynaklarından 85-60 puan alanlar 4. gruba, 59-40 puan alanlar 3. gruba, 39-25 puan alanlar 2. gruba, 24-15 puan alanlar 1. gruba girerler.
- Kendini yorumlama biçiminden kaynaklanan stres kaynaklarından 50-35 puan alanlar 4. gruba, 34-25 puan alanlar 3. gruba, 24-15 puan alanlar 2. gruba, 14-10 puan alanlar 1. gruba girerler.
- Fizik çevreden yansıyan stres kaynaklarından açısından 25-18 puan alanlar 4. gruba, 17-13 puan alanlar 3. gruba, 12-7 puan alanlar 2. gruba, 7-5 puan alanlar 1. gruba girerler.

Gümüşeli (2001) tarafından yapılan çalışmada iç tutarlılık katsayısı .88 olarak bulunmuştur. Bu çalışma kapsamında ise iç tutarlılık katsayısı, ölçeğin tamamı için .82, sosyal stres kaynakları alt ölçeği için .64, işle ilgili stres kaynakları alt ölçeği için .74, fizik çevre ile ilgili stres kaynakları alt ölçeği için .59 ve kendini yorumlama ile ilgili stres kaynakları alt ölçeği için .59 olduğu bulunmuştur.

A Tipi Kişilik Ölçeği: Ölçek 1989 yılında Rathus ve Nevid tarafından, bireylerin A-tipi ya da B-tipi kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarını belirleyebilmek için hazırlanan bir soru listesinden esinlenilerek, Batıgün ve Şahin (2006) tarafından geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşan ve 1-5 arası puanlanan Likert tipi bir ölçektir. Ölçekten, elde edilen en düşük puan 25, en yüksek puan 125'tir. Yüksek puanlar bireylerin A Tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu göstermektedir. Ölçeğin tümü için iç tutarlılık katsayıları iki farklı çalışmada .86 ve .90 olarak bulunmuştur. A-Tipi Kişilik Ölçeğinden alınan toplam puanlar ile Stres Belirtileri, Strese Yatkınlık ve Stresle Başa çıkma ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları $r = .44$ ($p < .01$) ile $r = -.07$ ($p > .05$) arasında değişmektedir. Ölçeğin "işe verilen önem", "sosyal etkinliklerden uzaklaşma", "hıza verilen önem", "zamanlamaya verilen önem" alt boyutları bulunmaktadır (Batıgün ve Şahin, 2006). Bu çalışmada araştırmanın amacı doğrultusunda alt ölçek puanları kullanılmamış, toplam ölçek puanı değerlendirmeye alınmıştır. Bu araştırma kapsamında yapılan güvenilirlik çalışmasında iç tutarlılık katsayısı ölçeğin tamamı için .74 olarak bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Araştırmada verilerin analizinde Kovaryans Analizi (ANCOVA) kullanılmıştır. Kovaryans analizinin amacı, etkisi test edilen bir faktörün ya da faktörlerin dışında, bağımlı değişken ile ilişkisi bulunan bir değişkenin ya da değişkenlerin istatistiksel olarak kontrol edilmesini sağlamaktır (Büyüköztürk, 2003, s. 105). Bu çalışmada stresle ilişkisi olduğu çeşitli araştırmalarla belirlenmiş olan A Tipi kişilik puanları kontrol edilmiştir (Aktaş, 2001; Aydın, 2008; Batıgün ve Şahin, 2006; Bruck ve Allen, 2003; Durna, 2004; Jamal, 2005; Spector ve O'Connell, 1994; Şahin vd., 2009; Şahin vd., 2011). Kovaryans analizi, aynı zamanda hata varyansını azaltır, farklı gruplar arasındaki regresyonları eşitler ve örneklem büyüklüğünün küçük olduğu durumlarda daha yararlı olabilmektedir (Keskin, 2006, s. 185). Analiz öncesinde verilerin parametrik testlerin temel varsayımlarını karşılayıp karşılamadıkları incelenmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov Smirnov testi ile varyansların homojenliği "Levene Testi" ile, regresyon doğrularının eğimlerinin eşitliği ise "Konular-Arası Etkileşim Testi" ile araştırılmış, elde edilen test sonuçları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Kolmogorov Smirnov, Varyansların Homojenliği ve Regresyon Doğrularının Eğimlerinin Eşitliği Testi Sonuçları

	Değişkenler	Levene Testi		Konular-Arası Etkileşim Testi		K. Smirnov Normallik testi	
		F	p	F	p	K-S	p
Sosyal	Cinsiyet	3.91	.05	2.63	.10		
	Yaş	1.37	.25	.18	.83		
	Medeni durum	.86	.35	.46	.49	.07	.20
	İş pozisyonu	.01	.93	.35	.55		
	Çalışma süresi	1.63	.20	1.41	.24		
İşle ilgili	Cinsiyet	.39	.53	3.17	.08		
	Yaş	.30	.73	.16	.84		
	Medeni durum	.01	.90	3.60	.06	.05	.20
	İş pozisyonu	.06	.79	2.38	.12		
	Çalışma süresi	.49	.61	2.04	.13		
Fizik çevre	Cinsiyet	.03	.85	.46	.49		
	Yaş	.95	.39	.26	.77		
	Medeni durum	.48	.49	.86	.35	.06	.20
	İş pozisyonu	2.33	.13	1.18	.27		
	Çalışma süresi	.44	.64	.12	.88		
Kendini yorumlama	Cinsiyet	1.91	.16	2.19	.14		
	Yaş	.01	.99	.37	.68		
	Medeni durum	.14	.70	.02	.88	.07	.12
	İş pozisyonu	.06	.80	.40	.52		
	Çalışma süresi	.73	.48	.30	.73		

Tablo 1'de görüldüğü gibi, grupların her biri için bağımlı değişkene ait puanların varyansları eşittir ($p > .05$) ve gruplar içi regresyon doğrularının eğimleri eşittir ($p > .05$). Veriler her bir grupta normal dağılım göstermektedir ($p > .05$). Gerekli varsayımların karşılandığı belirlendikten sonra, verilerin analizinde ANCOVA kullanılmıştır. Farkın kaynağının test edilmesinde Bonferroni Testi kullanılmıştır. Veriler SPSS-WINDOWS 18.0 paket programıyla çözümlenmiştir.

Bulgular

MEB çalışanlarının stres kaynağı alt ölçekleri puan ortalamaları Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Personelin Stres Kaynağı Alt Ölçekleri Puan Ortalamaları

Stres kaynağı alt ölçek puanları							
Sosyal		İşle ilgili		Fiziksel çevre		Kendini Yorumlama	
Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss	Ort.	Ss
44.75	8.44	39.89	8.17	11.97	3.88	25.66	5.10

MEB çalışanlarının stres kaynağı alt ölçekleri puan ortalamaları incelendiğinde sosyal, işle ilgili ve kendini yorumlama ile ilgili stres vericilerden alınan puanlar açısından hastalık geliştirme eğilimlerinin (3. grup), fiziksel çevre ile ilgili stres vericilerden alınan puanlar açısından ise hastalık geliştirme ihtimalinin (2. grup) olduğu görülmektedir. Personelin A Tipi Kişilik ölçeği puanlarına göre düzeltilmiş stres kaynağı alt ölçek puan ortalamaları cinsiyet, yaş, iş pozisyonu, medeni durum ve çalışma sürelerine göre Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3. Stres Kaynakları Alt Ölçek Puanlarının Cinsiyet, Yaş, İş Pozisyonu, Medeni Durum ve Çalışma Sürelerine Göre Betimsel İstatistikleri

Değişkenler		Sosyal		İşle ilgili		Fiziksel çevre		Kendini Yorumlama		
		n	Ort.	Düzeltil. Ort.	Ort.	Düzeltil. Ort.	Ort.	Düzeltil. Ort.	Ort.	Düzeltil. Ort.
Cinsiyet	K	46	44.17	43.88	36.69	36.49	11.08	11.02	25.06	25.03
	E	56	45.23	45.46	42.51	42.68	12.69	12.75	25.16	26.18
Yaş	20-30	38	43.52	43.57	37.02	37.04	9.94	9.95	25.00	25.00
	31-40	41	43.80	43.62	40.41	40.35	13.31	13.30	25.87	25.87
	41-50	23	48.47	48.71	43.69	43.78	12.91	12.93	26.39	26.40
İş pozisyonu	Memur	85	43.95	44.04	39.08	39.08	11.68	11.68	25.38	25.38
	Şef	17	48.76	48.30	43.94	43.91	13.41	13.99	27.05	27.09
Medeni durum	Evli	57	46.03	46.03	41.71	41.72	12.96	12.96	26.33	26.33
	Bekar	45	43.12	43.13	37.57	37.58	10.71	10.71	24.80	24.82
Çalışma süresi	1-5 yıl	49	44.93	44.81	39.08	39.03	11.00	10.97	26.04	26.04
	6-15 yıl	32	44.12	44.15	41.43	41.44	13.41	13.39	25.96	25.96
	16-25 yıl	21	45.28	45.54	39.42	39.52	12.14	12.18	24.33	24.33

Tablo 3’te çalışanların A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş stres kaynakları alt ölçek puan ortalamalarının demografik özelliklerine göre (cinsiyet, yaş, iş pozisyonu, medeni durum ve çalışma sürelerine) farklı olduğu görülmektedir. Bu farklılığın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı ANCOVA ile test edilmiş ve analiz sonuçları Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. A Tipi Kişilik Ölçeğine Göre Düzeltilmiş Stres Kaynakları Alt Ölçeği Puanlarının Cinsiyet, Yaş, İş Pozisyonu, Medeni Durum ve Çalışma Sürelerine Göre ANCOVA Sonuçları

		<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Sosyal	Cinsiyet	60.75	1/99	60.75	.86	.35
	Yaş	463.07	2/98	231.53	3.45*	.03
	Medeni durum	212.536	1/99	212.53	3.08	.08
	İş pozisyonu	243.91	1/99	243.91	3.55	.06
	Çalışma süresi	24.89	2/98	12.44	.174	.84
İşle ilgili	Cinsiyet	935.02	1/99	314.23	4.84*	.03
	Yaş	664.47	2/98	332.23	5.36**	.00
	Medeni durum	431.72	1/99	431.72	6.78*	.01
	İş pozisyonu	314.23	1/99	314.23	4.84*	.03
	Çalışma süresi	116.06	2/98	58.34	.86	.42
Fiziksel çevre	Cinsiyet	72.91	1/99	72.91	4.98*	.02
	Yaş	248.75	2/98	124.37	9.57**	.00
	Medeni durum	127.81	1/99	127.81	9.07**	.00
	İş pozisyonu	39.49	1/99	39.49	2.63	.10
	Çalışma süresi	109.65	2/98	54.82	3.80*	.02
Kendini Yorumlama	Cinsiyet	32.60	1/99	32.60	1.24	.26
	Yaş	30.92	2/98	15.46	.58	.56
	Medeni durum	57.44	1/99	57.44	2.21	.14
	İş pozisyonu	39.79	1/99	39.79	1.51	.22
	Çalışma süresi	46.74	2/98	23.37	.88	.41

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

ANCOVA sonuçları incelendiğinde, A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş sosyal stres kaynakları alt ölçek puanlarında cinsiyet, medeni durum, iş pozisyonu ve çalışma süresi açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Farklı yaş aralıklarındaki personelin A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş sosyal stres kaynakları alt ölçek puanları arasında ise anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur ($F_{(2-98)} = 3.45$, $p < .05$). Farkın kaynağına Bonferroni testi ile bakılmış ve 41-50 yaş arasındaki çalışanlar için (Ort. = 48.71) sosyal stres kaynaklarının 20-30 yaş arasındaki (Ort. = 43.57) personelden daha fazla olduğu saptanmıştır.

Tablo 4 incelendiğinde, A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş işle ilgili stres kaynakları alt ölçek puanları arasında cinsiyet ($F_{(1-99)} = 4.84$, $p < .05$), yaş ($F_{(2-98)} = 5.36$, $p < .01$), medeni durum ($F_{(1-99)} = 6.78$, $p < .05$) ve iş pozisyonu ($F_{(1-99)} = 4.84$, $p < .05$) açısından anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak, işle ilgili stres kaynaklarının erkekler için (Ort. = 42.68) kadınlardan (Ort. = 36.49); 41-50 yaş arasındakiler için (Ort. = 43.78) 20-30 yaş arasındakilerden (Ort. = 37.04); şefler için (Ort. = 43.91) memurlardan (Ort. = 39.08); evliler için (Ort. = 41.72) bekarlardan (Ort. = 37.58) daha fazla olduğu söylenebilir. Farklı çalışma sürelerine sahip personelin A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş işle ilgili stres kaynakları alt ölçek puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. Başka bir deyişle, personelin işle ilgili stres kaynakları çalışma süreleriyle ilişkili değildir.

Tablo 4'de, A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş fiziksel çevre ile ilgili stres kaynakları alt ölçek puanları arasında cinsiyet ($F_{(1-99)} = 4.98$, $p < .05$); yaş ($F_{(2-98)} = 9.57$, $p < .01$); medeni durum ($F_{(1-99)} = 9.07$, $p < .01$) ve çalışma süreleri ($F_{(2-98)} = 3.80$, $p < .05$) açısından anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Farkın kaynağına Bonferroni testi ile bakılmış ve fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarının erkekler için (Ort. = 12.75) kadınlardan (Ort. = 11.02); 31-40 (Ort. = 13.30) ve 41-50 yaş (Ort. = 12.93) arasındaki çalışanlar için 20-30 yaş arasındaki (Ort. = 9.95) çalışan personelden; evliler için (Ort. = 12.96) bekarlardan (Ort. = 10.71); 6-15 yıldır çalışan personel için (Ort. = 13.39) 1-5 yıldır çalışan personelden (Ort. = 10.97) daha fazla olduğu görülmüştür. Memur ve şef pozisyonlarında çalışan personelin A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş fiziksel çevre ile ilgili stres kaynakları alt ölçek puanları arasında anlamlı bir farkın olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, A tipi kişilik ölçeğine göre düzeltilmiş kendini yorumlama ile ilgili stres kaynakları alt ölçek puanlarında cinsiyet, yaş, iş pozisyonu, medeni durum ve çalışma süresine göre anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur.

Tartışma

Bu çalışmada stresle ilişkisi olduğu çeşitli araştırmalarla belirlenmiş olan A Tipi kişilik puanları (Aktaş, 2001; Aydın, 2008; Batıgün ve Şahin, 2006; Bruck ve Allen, 2003; Durna, 2004; Jamal, 2005; Spector ve O'Connell, 1994; Şahin vd., 2009; Şahin vd., 2011) kontrol edilerek MEB merkez örgütünde çalışan personelin stres kaynakları cinsiyet, yaş, medeni durum, iş pozisyonu ve çalışma sürelerine göre incelenmiştir. Çalışmanın bulgularından biri MEB merkez örgütünde çalışan personelin sosyal, işle ilgili ve kendini yorumlama ile ilgili stres kaynaklarından alınan puanlar açısından hastalık geliştirme eğilimleri, fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarından alınan puanlar açısından ise hastalık geliştirme ihtimali olacak kadar stres yaşadıklarıdır.

Bu çalışmanın diğer bulgusu, işle ilgili ve fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarına erkeklerin kadınlardan daha duyarlı olduklarıdır. Alan yazında cinsiyet ile stres kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bu araştırmalardan bir kısmı iş stresinde cinsiyet farklılığının olmadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Örneğin, Martocchio ve O'Leary (1989), cinsiyet farklılıklarını inceleyen 15 araştırmanın meta analizini yaptıkları çalışmalarında, yaşanan ve algılanan iş stresinde cinsiyet farklılığının olmadığını belirtmektedirler. Türkiye'de yapılan bazı araştırmalarda da çalışanların erkek veya kadın olması ile stres kaynakları arasında anlamlı bir fark olmadığı, stres kaynaklarının cinsiyetler üzerinde aynı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Argon ve Ateş, 2007; Erdoğan vd., 2009). Cinsiyetler arasında farklılık olduğu bulgusuna ulaşan araştırmalar (örn. Barhem vd., 2004; Decker ve Borgen, 1993; Gyllensten ve Palmer, 2005) ise bu araştırmanın bulgularının aksine, iş yerinde kadınların erkeklerden daha çok strese maruz kaldıklarını belirtmektedirler. Çünkü hem kadınlar hem de erkekler ortak stres kaynaklarıyla karşılaşmasının yanı sıra kadınlar ayrıca kariyer geliştirmede engeller, cinsiyete ilişkin kalıp yargılar, birden fazla rol ve ayrımcılık gibi stres kaynaklarına maruz kalmaktadırlar (Gyllensten ve Palmer, 2005, s. 272). Aile yapısı ve kadınların iş gücüne katılımında büyük değişiklikler olmasına rağmen ev işleri için sorumlulukta sadece küçük değişiklikler olmuştur. Kadınlar ev işlerinin çoğunluğu için sorumlu olmaya devam etmektedirler. Kadınlar aynı zamanda yaşlı ebeveyn bakımı gibi aile ile ilgili diğer rolleri de üstlenmeye eğilimlidirler. Ancak, çalışan kadınlar için çoklu rollerin (iş ve aile) bir stres kaynağı olabileceği (Jacobs ve Schain, 2009, s. 99) gibi olası sosyal destek kaynaklarını genişleterek iyi olma kaynağına da dönüşebileceği belirtilmektedir (Gyllensten ve Palmer, 2005, s. 279). Ayrıca, içinde yaşadığımız toplumun kültürel özelliklerine bakarak cinsiyet farklılıkları sosyal rol beklentilerini de değiştirmekte böylece bireylerin duygusal beceri ve tutumlarında da farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin kadınlardan daha önemli bir konuma yerleştirildiği toplumumuzda, erkekler yaşam içinde pek çok alanda daha etkin ve avantajlıken daha ağır sorumluluklara sahiptirler. Bunun yanında çalışan ve erkeklerle aynı seviyeye gelmek için çaba gösteren kadınlar kendilerini hayatta erkeklerle eşit seviyeye gelmiş olarak görebilirler. Dolayısıyla bu çalışmanın bulgularına göre, erkekler için özellikle işle ilgili stres kaynaklarının kadınlardan daha fazla olması, aralarındaki sosyal destek ve iyi olma farklılıklarıyla açıklanabilir. Alan yazında işyeri stresi ve cinsiyet rolü ile ilgili araştırmaların yetersizliği ve mevcut araştırmaların ya sadece erkek (Decker ve Borgen, 1993; Gyllensten ve Palmer, 2005) ya da kadın (Cam, 2004; Rodham ve Bell, 2002) katılımcıları içermesi, kültürel faktörlerin yeterince dikkate alınmamış olması nedeniyle kesin bir yargıya ulaşmak mümkün olmayabilir.

Çalışmanın diğer bir bulgusu, sosyal stres kaynaklarının yaşa; işle ilgili stres kaynaklarının yaş, medeni durum ve iş pozisyonuna; fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarının yaş, medeni durum ve çalışma süresine göre farklılık gösterdiğiidir. Bu bulgulara göre, 41-50 yaş arasındaki çalışanların insan ilişkilerinden kaynaklanan sosyal stres kaynaklarından, fiziksel çevreden yansıyan ve işle ilgili stres kaynaklarından 20-30 yaş arasındaki personele göre daha fazla etkilediği söylenebilir. Fiziksel çevreden yansıyan ve işle ilgili stres kaynaklarına evlilerin bekarlardan daha duyarlı oldukları görülmüştür. Ayrıca, işle ilgili stres kaynaklarının şefleri memurlardan, fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarının ise 6-15 yıldır çalışanları, 1-5 yıldır çalışanlardan daha çok etkilediği söylenebilir. Alan yazında yaş, medeni durum, iş pozisyonu, çalışma süresi gibi demografik değişkenler ile stres kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar farklı bulgular ortaya koymaktadırlar. Bu

çalışmanın bulgularını destekleyen çalışmalarda bireylerin çalışma süresi arttıkça iş hayatından kaynaklanan stres kaynaklarından aldıkları puanlarının da arttığı bulunmuştur (İlgar, 2001; Turunç, 2009). Erdoğan vd. (2009) de, evli olan çalışanların sosyal stres kaynakları açısından bekarlara göre daha fazla stres yaşadıklarını belirlemiştir. Diğer taraftan Turunç (2009), bekar işçilerin evli olan işçilere göre, fiziksel çevre stres kaynaklarından daha fazla etkilendiklerini, Erdoğan vd. (2009), çalışanların yaşları arttıkça işin yapısından kaynaklanan stres kaynaklarının etkilerinin azaldığını belirtmektedirler. Bazı araştırmalarda ise stres kaynaklarının yaşa (Argon ve Ateş, 2007) ve medeni duruma (Barhem vd., 2004) göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Çalışanlar için işin niteliği, iş yükü, ücret, yükselme olanakları, çalışma saatleri, çalışma koşulları, karara katılma, sorumluluklar, iş ortamındaki ilişkiler gibi pek çok faktör stres kaynağı olabilir. Dolayısıyla çeşitli sektörlerde işle ilgili stres kaynakları farklılık gösterebilir. Kişilik özelliklerinin de stres algısı ve yaşantısına katkıda bulunabileceği bilinmektedir. Konu ile ilgili araştırmalarda bu durum dikkate alınmamıştır, bulgularının farklılığı da buradan kaynaklanıyor olabilir.

Sonuç

MEB merkez örgütünde çalışanların A Tipi kişilik puanları kontrol edilerek stres kaynaklarının incelendiği bu araştırmada, sosyal, işle ilgili ve kendini yorumlama ile ilgili stres kaynaklarından alınan puanlar açısından hastalık geliştirme eğilimi (3. grup), fiziksel çevre ile ilgili stres kaynaklarından alınan puanlar açısından ise hastalık geliştirme ihtimali (2. grup) olacak kadar stres kaynaklarına maruz kaldıkları saptanmıştır. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda, MEB merkez örgütünde çalışan personelin görevlerini yürütürken stres kaynaklarına maruz kaldıkları söylenebilir. Bu bağlamda çalışma ortamlarının stres düzeyini azaltacak şekilde düzenlenmesi ve çalışanların stresle başa çıkma yolları konusunda bilgilendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, bu kapsamda kuruluşlarda koruyucu ruh sağlığı hizmetlerinin verilmesi de önem taşımaktadır.

Araştırmada ayrıca, 41-50 yaş arasındakiler için sosyal, işle ilgili ve fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının 20-30 yaş arasındakilerden; erkeklerin işle ilgili ve fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının kadınlardan; evlilerin işle ilgili ve fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının bekarlardan; şeflerin işle ilgili stres kaynaklarının memurlardan; 6-15 yıl çalışanların fiziksel çevreyle ilgili stres kaynaklarının 1-5 yıl çalışanlardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Alan yazında çalışanların demografik özellikleri ile stres kaynakları arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulguları farklılık göstermektedir. Bu nedenle gelecek araştırmalarda farklı alanlarda çalışanların stres kaynaklarının demografik değişkenler açısından incelenmesine devam edilmesi yararlı olabilir. Ayrıca, kişilik özelliklerinin stres algısı ve yaşantısına katkıda bulunabileceğinin yeni araştırmalarda dikkate alınması önerilebilir.

Bu çalışmanın sonuçları yorumlanırken dikkate alınması gereken birkaç sınırlılığı vardır. Birincisi, araştırmanın çalışma grubu, MEB merkez teşkilatında çalışan personelden oluşmaktadır, dolayısıyla sonuçlar sadece benzer nitelikli gruplara genellenebilir. İkincisi, veriler çalışanların bildirimlerine dayalı olarak elde edilmiştir. Bireylerin ölçekteki maddelere işaretleme yoluyla verdiği tepkiler gerçek yaşam davranışı ile benzerlik göstermeyebilir. Bundan sonra yapılacak çalışmalarda bu sınırlılıkların dikkate alınmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Argon, T. ve Ateş, H. (2007). İlköğretim okulu birinci kademe öğretmenlerini etkileyen stres faktörleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 53-63.
- Aydın, İ. (2008). *İş yaşamında stres*. (3.bs.). Ankara: Pegem Akademi.
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Baltaş, A. ve Baltas, Z. (1998). *Stres ve başa çıkma yolları*. (18.bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barhem, B, Sidin, S. M. Abdullah, I. ve Alsagoff S. K. (2004). A new model for work stress patterns. *Asian Academy of Management Journal*, 9(1), 53-77.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A tipi kişilik ve iş doyumunu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bruck, C. S. ve Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00040-4
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Veri analizi el kitabı*. (2.bs.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cam, E. (2004). Çalışma yaşamında stres ve kamu kesiminde kadın çalışanlar. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 2 Eylül 2011 tarihinde <http://www.insanbilimleri.com/ojs/index.php/uib/article/viewFile/71/210> adresinden erişildi.
- Decker, P. ve Borgen, F. H. (1993). Dimensions of work appraisal: stress, strain, coping, job satisfaction and negative affectivity. *Journal of Counselling Psychology*, 40, 470-478. doi: 10.1037/0022-0167.40.4.470
- Deniz-Yöndem, Z. (2011). *Kişilik dinamikleri ve stresle baş etme*. (2.bs.). Ankara: Elif Yayınevi.
- DeVries, M. W. ve Wilkerson, B. (2003). Stress, work and mental health: A global perspective. *Acta Neuropsychiatrica*, 15, 44-53. doi: 10.1034/j.1601-5215.2003.00017.x
- Durna, U. (2004). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Erdoğan, T., Ünsar, A. S. ve Süt, N. (2009). Stresin çalışanlar üzerindeki etkileri: Bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 14(2), 447-461.
- Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. ve Doğan, S. (2013). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve algılanan iş stresi ile aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 14, 115-121. doi: 10.5455/apd.34482
- Folkman S. ve Lazarus R. S. (1980) An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 219-23.
- Gökgöz, H. ve Altuğ, N. (2014). Örgütsel stresin öğretim elemanlarının üzerine etkisinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 14(4), 519-530.
- Griffin, R. W. (1990). *Management*. (3.bs.). Boston: Houghton Mifflin Company.
- Gümüşeli, A. (2001). *Öğretmenlerde stres yaratan faktörler*. Yayınlanmamış doktora tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Gyllensten, K. ve Palmer, S. (2005). The role of gender in workplace stress: A critical literature review. *Health Education Journal*, 64(3), 271-288.
- Hansen, J. I. C. ve Sullivan, B. A. (2003). *Assesment of workplace stress: occupational stress, its consequences and common causes of teacher stress*. 2 Eylül 2011 tarihinde <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED480078.pdf> adresinden erişildi.
- Hargreaves, G. (1999). *Stresle baş etmek*. (A. C. Akkoyunlu, Çev.). İstanbul: Doğan Kitap.
- İlgar Ö. (2001). *Örgütsel stresin çalışan kadınlar üzerindeki etkileri ve stresle başa çıkma yolları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Jacobs, P. ve Schain, L. (2009). Professional women: The continuing struggle for acceptance and equality. *Journal of Academic and Business Ethics*, 1, 98-111.
- Jamal, M. (2005). Short communication: Personal and organizational outcomes related to job stress and type-a behavior: a study of canadian and chinese employees. *Stress and Health*, 21, 129-137. doi: 10.1002/smi.1047
- Jones, F. ve Bright J. (2001). *Stress myth, theory and research*. London: Pearson Education Limited,
- Keskin, H. Ü. (2006). Kovaryans analizi. Ş. Kalaycı (Ed) *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri* içinde (s. 184-196), Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Kyriacou, C. ve Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational Studies*, 4, 1-6.
- Lelord, F. ve Andre, C. (1996). *Zor kişiliklerle yaşamak*. (R. Deniz- Yöndem Madenci, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mahmutoğlu, A. (2007). *Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık*. Yayınlanmamış doktora tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Martocchio, J. J. ve O'Leary A. M. (1989). Sex differences in occupational stress: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 74, 495-501.
- Moracco, J. C. ve McFadden, H. (1982). The counselor's role in reducing teacher stress. *The Personnel and Guidance Journal*, 60(9), 549-552.
- Rodham, K. ve Bell, J. (2002). Work stress: An exploratory study of the practices and perceptions of female junior healthcare managers. *Journal of Nursing Management*, 10, 5-11.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. ve Searle, J. (2014). Emotional labour, training stress, burnout, and depressive symptoms in junior doctors. *Journal of Vocational Education & Training*, 66(2), 232-248. doi: 10.1080/13636820.2014.884155
- Spector, P. E. ve O'Connell, B. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and type-a to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-12.
- Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, N. (2009). A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.
- Şahin, N. H., Basım, H. N. ve Akkoyun, N. (2011). A tipi kişilik ve stres ilişkisinde üç önemli bileşen: öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-44.
- Turunç, Y. (2009). *Fabrika işçilerinde stres kaynakları ve stresle başa çıkma yöntemleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Zukri, M. ve Noor, H. (2010). A study of occupational stress and coping strategies among correctional officers in Kedah, Malaysia. *Journal of Community Health*, 16(2), 66-74.