

**TC.  
UŞAK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**



**ÖRGÜTSEL STRES İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA**

**Yüksek Lisans Tezi**

**DANIŞMAN**

**HAZIRLAYAN**

**Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR**

**Mehmet Ali DEVCAR**

**UŞAK-2019**



UŞAK ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
Tezli Yüksek Lisans Jüri ve Enstitü Onayı

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

İşletme Ana Bilim / Ana Sanat Dalı Yüksek Lisans Programı 164005035 No' lu öğrencisi Mehmet Ali DEVCAR 'ın "Örgütsel Stres İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Araştırma" adlı tezi 10 /06 / 2019 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Gülten DEMİRAL	
Üye	: Dr. Öğr. Üyesi Gökdeniz ERKAN	

Enstitü Müdürü

## ONUR SÖZÜ

Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “Örgütsel Stres İle Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Araştırma” adlı çalışmamın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

**Uşak, 2019**

**Mehmet Ali DEVCAR**



## TEŞEKKÜRLER

Bu tezin yazılması sürecinde yapmış olduğu katkılarından ve yardımlarından dolayı sevgili tez danışmanım Sn. Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR'a sonsuz teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca verilerin analizi hususunda gerek bilgisini gerekse tecrübesini benden esirgemeyen Öğr. Gör. Dr. Uğur UĞUR hocam başta olmak üzere yüksek lisans eğitimim sırasında kendilerinden çok şey öğrendiğim saygıdeğer hocalarım Doç. Dr. Mustafa SOBA'ya, Dr. Öğr. Üyesi Gülten DEMİRAL'a, Doç. Dr. Nezih TAYYAR'a ve Dr. Öğr. Üyesi Gökdeniz ERKAN'a en kalbi duygularla teşekkür ederim.

Eğitimim konusunda bugünlere gelmeme vermiş olduğu küçük bir fikirle vesile olan ve kendisini rol model edindiğim pek kıymetli hocam Sn. Öğr. Üyesi Furkan ERDOĞMUŞ'a teşekkür ederim.

Benim için anlamının sınırlara sığdırılması mümkün olmayan aileme, babam Halim DEVCAR ve annem Dilek DEVCAR'a bu zorlu süreçte vermiş oldukları büyük destekten dolayı sevgi ve saygılarımı sunarım.

**Mehmet Ali DEVCAR**

**Uşak, 2019**

**ÖZET**  
**ÖRGÜTSEL STRES İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ**  
**ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA**

**Mehmet Ali DEVCAR**

**Yüksek Lisans Tezi, İşletme Ana Bilim Dalı**

**Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR**

**Haziran 2019, 120 sayfa**

Bu çalışma günümüz işletmelerinde büyük bir problem olarak tanımlanan ve giderek önemli bir konu haline gelen örgütsel stres ve çalışanların sahip oldukları beş faktör kişilik özelliklerini incelemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Çalışma için literatür taraması yapılmış, birçok bilimsel veriden yararlanılmış ve öncelikle teorik kısım ele alınmış, daha sonra uygulamaya geçilmiştir. Araştırma için iki ana başlık altında toplamda on iki hipotez oluşturulmuştur. Birinci başlık altında toplanan hipotezler örgütsel stres düzeyleri ile demografik özelliklere ilişkin hipotezleri; ikinci başlık altında toplanan hipotezler de kişilik özellikleri ile örgütsel stres düzeyine ilişkin hipotezlerden oluşmaktadır.

Araştırma İzmir ili sınırları içerisinde gerçekleştirilmiş olup örneklem büyüklüğüne göre seçilen okullarda görev yapan öğretmenlere (306) uygulanmıştır. Araştırmada ortaya çıkan sonuçlara göre oluşturulmuş yedi ana hipotez (H<sub>2</sub>, H<sub>6</sub>, H<sub>8</sub>, H<sub>9</sub>, H<sub>10</sub>, H<sub>11</sub> ve H<sub>12</sub>) kabul edilmiş, diğer hipotezler reddedilmiştir. Sonuç olarak çalışanların örgütsel stres düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışanların örgütsel stres düzeyleri ile sahip olunan beş faktör kişilik özellikleri arasında pozitif yönde oldukça güçlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, örgütsel stres, kişilik, beş faktör kişilik özellikleri.

**ABSTRACT**  
**THE RELATIONSHIP BETWEEN FIVE FACTOR PERSONAL TRAITS**  
**WITH ORGANIZATIONAL STRESS: A RESEARCH**

**Mehmet Ali DEVCAR**

**Master Thesis, Department of Business**

**Advisor: Assist. Prof. Sevtap SARIOĞLU UĞUR**

**June 2019, 120 Pages**

This study was made to reveal the organisational stress which is defined as a big problem in today's enterprises and investigate to the five factors personality traits of their employees and also the relationships between them. A literature review was made and many scientific sources were used for the study. And the theoretical part was taken into consideration before starting the practice. Twelve hypotheses were created under two main headings to study. In the first part hypotheses were taken into consideration as hypotheses according to demographic characteristics and the levels of organizational stress. In the second part hypotheses were taken into consideration as hypotheses according to personality characteristics and the levels of organizational stress.

The research was carried out in the province of İzmir. It was implemented to teachers (306) who is working in schools which were selected with specific criteria. According to the results of the implement, seven main hypotheses were accepted and the others were refused.

As a result; organizational stress levels of employees vary depending on demographic characteristics. In addition, it was determined that there is a strong positive relationship between the organizational stress levels of the employees and the five factor personality traits.

**Keywords:** Stress, organisational stress, personality, five factor personality traits

**ÖRGÜTSEL STRES İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ  
ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ARAŞTIRMA**

**İÇİNDEKİLER**

<b>ONUR SÖZÜ</b> .....	<b>iii</b>
<b>TEŞEKKÜRLER</b> .....	<b>iv</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>vii</b>
<b>TABLolar DİZİNİ</b> .....	<b>xi</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>

**BİRİNCİ BÖLÜM**

**STRES KAVRAMI, STRES YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL STRES**

<b>1.1. STRES</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2. STRESLE İLİŞKİSİ OLAN KAVRAMLAR</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3. STRESİN BELİRTİLERİ</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4. STRESİN TÜRLERİ</b> .....	<b>7</b>
1.4.1. Olumlu-Olumsuz Stresler .....	8
1.4.2. Psikolojik-Sosyolojik Özelliklerden Kaynaklı Stresler.....	9
1.4.3. Çevre Kaynaklı Stresler.....	10
1.4.4. İşin Kendisinden Kaynaklı Stresler .....	10
1.4.5. Kısa Süreli ve Kronik Stresler .....	10
<b>1.5. STRES YÖNETİMİ</b> .....	<b>11</b>
1.5.1. Bireysel Stres Yönetimi.....	11
1.5.2. Örgütsel Stres Yönetimi .....	17
1.5.2.1. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmanın Ortadan Kaldırılması ...	18
1.5.2.2. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi .....	19
1.5.2.3. Örgüt Amaçlarını Belirleme .....	19
1.5.2.4. İşin Zenginleştirilmesi .....	20

1.5.2.5. Ücret Yönetimi .....	20
1.5.2.6. Kariyer Geliştirme ve Yönetim.....	21
1.5.2.7. Örgütsel Stresin Azaltılması İçin Yöneticilere Düşen Görevler.....	22
<b>1.6. ÖRGÜTSEL STRES.....</b>	<b>23</b>
1.6.1. Örgütsel Stres Oluşturan Faktörler .....	23
1.6.1.1. Bireysel Faktörler .....	23
1.6.1.1.2. Biyolojik-Bedensel Faktörler.....	25
1.6.1.1.3. Maddi Faktörler .....	26
1.6.1.1.4. Yaş, Cinsiyet ve Hayat Tarzı .....	26
1.6.1.1.5. Motivasyon Eksikliği.....	27
1.6.1.2. Örgütsel Faktörler .....	27
1.6.1.2.1. İşin Kendisiyle İlgili Faktörler.....	27
1.6.1.2.2.Örgütsel Roller ile İlgili Stres Faktörleri .....	32
1.6.1.2.3. Örgütsel İlişkiler İle İlgili Stres Faktörleri .....	34
1.6.1.2.4. Örgüt Yapısıyla İle İlgili Faktörler .....	37
1.6.1.3. Çevresel Faktörler.....	39
1.6.1.3.1. Sosyal ve Kültürel Sorunlar .....	39
1.6.1.3.2. Teknolojik Değişimler .....	40
1.6.1.3.3. Fiziksel Çevre Şartları .....	40
1.6.1.3.4. Politik Hayatın Belirsizliği .....	40
1.6.1.3.5. Kötü Ülke Ekonomisi .....	40
1.6.2. Örgütsel Stresin Sonuçları.....	40
1.6.2.1. Bireysel Stres Sonuçları.....	41
1.6.2.1.1. Fizyolojik Sonuçlar.....	41
1.6.2.1.2. Psikolojik Sonuçlar .....	42
1.6.2.1.3. Sosyal (Davranışsal) Sonuçlar .....	42
1.6.2.2. Örgütsel Stres Sonuçları .....	43
1.6.2.2.1. İş Gücü Devri.....	44
1.6.2.2.2. Verimlilik.....	44
1.6.2.2.3. İş Devamsızlığı .....	44
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b>	
<b>KİŞİLİK KAVRAMI, KİŞİLİK TİPLERİ, KİŞİLİK KURAMLARI ve BEŞ</b>	
<b>FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ</b>	
<b>2.1. KİŞİLİK KAVRAMI.....</b>	<b>46</b>



2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı .....	46
2.1.2. Kişiliğin Temel Özellikleri.....	47
2.1.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler.....	48
2.1.4. Kişilik İle İlgili Diğer Kavramlar .....	52
<b>2.2. KİŞİLİK KURAMLARI .....</b>	<b>54</b>
2.2.1. Psikanalitik Kuram .....	55
2.2.1.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı .....	55
2.2.1.2. Carl Jung'un Kişilik Kuramı.....	56
2.2.1.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı .....	57
2.2.1.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı.....	57
2.2.2. Neo Analitik Kuramlar .....	57
2.2.2.1. Otto Rank'ın Kişilik Kuramı .....	58
2.2.2.2. Karen Horney'in Kişilik Kuramı .....	58
2.2.2.3. Harry Stack Sullivan'ın Kişilik Kuramı .....	59
2.2.2.4. Erich Fromm'un Kişilik Kuramı.....	59
2.2.3. Özellik Yaklaşımı.....	59
2.2.3.1. Allport'un Özellik Kuramı.....	59
2.2.3.2. Cattell'in Özellik Teorisi .....	60
2.2.3.3. Eysenck'in Kişilik Teorisi .....	60
2.2.3.4. Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi .....	61
2.2.3.5. Sheldon'ın Üç Temel İnsan Tipi.....	61
2.2.4. Davranış Psikolojisi Kuramları .....	62
2.2.4.1. Skinner'ın Kişilik Yorumu .....	62
2.2.4.2. Bandura'nın Kişilik Görüşü.....	63
2.2.4.3. Julian Rotter'ın Yaklaşımı .....	63
2.2.5. Benlik Kuramları .....	63
2.2.5.1. Rogers'ın Benlik Kuramı.....	63
2.2.5.2. Maslow'un Benlik Kuramı .....	64
<b>2.3. KİŞİLİK TİPOLOJİLERİ .....</b>	<b>64</b>
2.3.1. Myers-Briggs Tipi Kişilik Tipolojisi.....	64
2.3.2. J. Holland'ın Kişilik Tipolojisi.....	65
<b>2.4. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ.....</b>	<b>66</b>
2.4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri.....	66
2.4.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Tarihsel Gelişimi.....	67

2.4.3. Dışadönüklük-İçedönüklük .....	68
2.4.4. Yumuşak Başlılık .....	68
2.4.5. Öz Disiplin .....	69
2.4.6. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik) .....	69
2.4.7. Deneyime Açıklık.....	70
<b>2.5. STRES İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ.....</b>	<b>71</b>

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM, ANALİZ, BULGULAR

<b>3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ANALİZİ .....</b>	<b>72</b>
3.1.1. Araştırmanın Amacı .....	72
3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri .....	72
3.1.3. Araştırmanın Yöntemi .....	73
3.1.4. Evren ve Örneklem.....	74
3.1.5. Analiz Ve Bulgular.....	74
<b>SONUÇ ve ÖNERİLER.....</b>	<b>91</b>
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>98</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>106</b>
<b>EK-1 Araştırma Kapsamındaki Kurumların Listesi.....</b>	<b>106</b>
<b>EK-2 Araştırma Ölçeği.....</b>	<b>107</b>

## TABLolar DİZİNİ

Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	75
Tablo 2: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Yönelik Frekans Dağılımları.....	76
Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Faktör Analizi.....	77
Tablo 4: Cinsiyete Göre Örgütsel Strese İlişkin t-Testi Sonuçları.....	78
Tablo 5: Yaşa Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları..	78
Tablo 6: Örgütsel Strese İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	79
Tablo 7: Örgütsel Stres Bakımından Gruplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	79
Tablo 8: 56 Ve Üzeri Yaştaki Katılımcıların Cinsiyete Göre Örgütsel Stres Düzeyleri .....	80
Tablo 9: 56 Ve Üzeri Yaştaki Katılımcıların Eğitime Göre Örgütsel Stres Düzeyleri .....	81
Tablo 10: 56 Ve Üzeri Yaştaki Katılımcıların Branşa Göre Örgütsel Stres Düzeyleri .....	82
Tablo 11: Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	82
Tablo 12: Medeni Duruma Göre Örgütsel Strese İlişkin t-Testi Sonuçları .....	83
Tablo 13: Branşa Göre Örgütsel Strese İlişkin t-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 14: Hizmet Yılına Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	83
Tablo 15: Örgütsel Strese İlişkin Scheffe Testi Sonuçları.....	84
Tablo 16: Örgütsel Stres Bakımından Gruplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler .....	84
Tablo 17: 11-15 yıl deneyime sahip katılımcıların cinsiyete göre örgütsel stres düzeyleri.....	85
Tablo 18: 11-15 yıl deneyime sahip katılımcıların eğitime göre örgütsel stres düzeyleri.....	86
Tablo 19: 11-15 Yıl Deneyime Sahip Katılımcıların Branşa Göre Ös Düzeyleri.....	86
Tablo 20: Gelire Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	87
Tablo 21: Kişilik Tiplerine Göre Örgütsel Stres Düzeyleri .....	87
Tablo 22: Dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regreyon analizleri .....	88
Tablo 23: Yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regreyon analizleri .....	88
Tablo 24: Özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regreyon analizleri .....	89
Tablo 25: Duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regreyon analizleri .....	89
Tablo 26: Gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regreyon analizleri .....	90
Tablo 27: Örgütsel Stres ve Tüm Kişilik Boyutları .....	91
Tablo 28: Araştırma Hipotez Sonuçları .....	91

## GİRİŞ

Günümüz dünyasında çalışanları stres kavramı göz önünde bulunmadan incelemek mümkün değildir. Çalışanlar, hayatlarının büyük bir bölümünü örgüt içerisinde geçirmektedirler. Böylelikle tüm örgütsel faaliyetler, örgütsel sorunlar ve gelecekteki belirsizlikler, iş arkadaşları ile ilgili olumlu-olumsuz tutumlar, yönetici ve müşteri ile ilişkiler gibi daha birçok örgütsel konu, çalışanları meşgul etmektedir. Bu durumdan dolayı çalışanlar iş hayatlarında karşılaşılan olumsuz fiziksel ve psikolojik etkenlerden büyük ölçüde etkilenmektedirler.

Stres ve örgütsel stres kavramları incelenirken, içerisinde buldukları çevre ve çevresel etkenler kadar, bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri ve kişisel farklılıklar da önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle örgütsel stres ele alındığı zaman, bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin stres kavramı üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerine daha sonra bu stresin örgütsel stres üzerindeki yansımaları ele alınmalıdır.

Bu çalışmanın amacı örgütsel stresin kişilik özelliklerine göre değişip değişmediğini ortaya koymaktır. Ancak birçok kişilik teorisi mevcut olmakla birlikte örgütsel stres konusu ile çalışılmamış olan beş faktör kişilik özellikleri bu çalışmada tercih edilmiştir. Araştırmada öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri ile beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Çalışmanın ilk bölümünde stres kavramı, stres kaynakları, örgütsel stres, stresin sonuçları ve stres yönetimi gibi konulara yer verilmiştir. Günümüzde giderek önem kazanan örgütsel stres kavramı birçok araştırma ve çalışmaya konu olmaktadır. Çalışmada stres konusu ele alındıktan sonra örgütsel stres konusu detaylı bir şekilde incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise kişilik kavramına değinilmiştir. Bu bölümde kişilik kavramı ile ilgili çeşitli tanımlamalar ve açıklamalar yapılmış, kişilik kavramı ile ilgili önemli konular; kişilik kuramlarından bahsedilmiş ve beş faktör kişilik özellikleri incelenmiştir.

Çalışmanın son bölümünü ise araştırmanın yöntemi, analizi, bulgular ve sonuç kısımlarından oluşturmaktadır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### STRES KAVRAMI, STRES YÖNETİMİ VE ÖRGÜTSEL STRES

Bu bölümde stres kavramı, stres yönetimi ve örgütsel stres konularından detaylı biçimde bahsedilmektedir.

#### 1.1. STRES

Stres kelimesi son yıllarda dilimize geçmiş olup yabancı kökenli bir kelime olmasına karşılık, toplum içerisinde bulunan her seviyedeki insan tarafından doğru veya yanlış bir şekilde kullanılmaktadır. Trafiğin yoğunluğundan dolayı beklemek zorunda olan bir yolcu, çalıştığı işin karşılığı olan ücreti alamayan bir işçi veya sınavlardan istediği notu alamayan bir öğrenci içinde buldukları sıkıntılı durumu “stres” kelimesi ile tanımlamaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002, s: 303).

Stres kelimesi dilimize batı kültüründen geçmiştir ve kullanılan diğer dillerde tam karşılığı bulunmamaktadır. Latin kökenli olan stres kelimesi, “estrece” kelimesinden türemiştir. Latince de bu kelime zorluk çekme, bunalma ve baskı altında olma anlamlarına gelmektedir. Ancak 17.YY’da bu anlamlarının yerine, felaket, bela, dert ve elem gibi anlamlarda kullanılmaya başlanmıştır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 304).

Stres kelimesinin Çin uygarlığı içerisinde de tanımı yapılmış ve Çinliler stres kelimesini “tehlike” ve “fırsat” kelimelerinin sembollerinin karşımı olarak kullanmışlardır. Yani bu uygarlığa göre, stres kelimesi, üstesinden gelinmesi gereken zorlukları hem de bu zorlukların üstesinden gelindikten sonra karşılaşılan yeni fırsatları ve kazanımları ifade etmektedir. Bireysel veya organizasyonel olarak çalışma hayatı içerisinde karşılaşılan stresin, planlı ve bilinçli bir şekilde üstesinden gelinirse bireylerin veya organizasyonların kazanç elde etmeleri de mümkün hale gelir (Igrer, 1989: 12).

Stres kelimesini günümüzdeki anlamıyla kullanan ilk kişi Hans Selye’dir. Selye stresi “organizmanın her türlü değişmeye karşı özel olmayan tepkisi” olarak tanımlamıştır (Pehlivan, 1995: 7). Selye’ye göre stres kavramının değişen koşullara göre olumlu ve olumsuz etkileri karşımıza çıkabilmektedir. Hans Selye olumlu stresi “eustres”, olumsuz stresi ise “distres” olarak tanımlamaktadır (Ergun, 2008: 4). Hans Selye’nin yaptığı stres tanımına göre stres, bireyi etkileyen çevresel bir uyarıcı

niteliğindedir. 1950 yılında yapmış olduğu araştırmanın sonucu doğrultusunda stres terimini, organizmaların veya bireylerin içerisinde buldukları çevreye karşı almış oldukları bir durum olarak açıklamıştır. Selye bu araştırmanın sonucunda stres ve stresör olmak üzere iki kavramı ön plana çıkarmış, bireyin karşılaşılan duruma tepki vermesini sağlayan uyarıcıya stresör, bireyin bu durumlar karşısında göstermiş olduğu tepkiye ise stres demiştir. Kısaca Selye'nin yapmış olduğu stres tanımına göre stres, bireylerin içerisinde buldukları çevreden kaynaklı çeşitli stresörlere karşı vermiş oldukları tepki olarak tanımlamıştır (Güçlü, 2001: 92).

Cüceloğlu'na göre (2000: 321) ise stres “bireyin fiziksel ve sosyal çevredeki uyumsuz koşullar sebebiyle, bedensel ve psikolojik sınırların ötesinde harcadığı gayrettir.”

Stres kavramının özelliklerini genel hatları ile aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Aktaş, 2001: 27-28);

- Stres kavramı tek yönlü değil çok yönlü bir kavramdır.
- Stres çoğu insan için kaçınılması zor bir durumdur.
- Stres, bireylerin ulaşmak istedikleri ve bu istek ve arzulara ulaşırken karşılaştıkları engellemelerle ilgilidir.
- Stres örgüt içerisinde bulunan bireylerin performans ve başarısını etkileyen önemli etkenlerden birisidir.
- Strese maruz kalmış bireyler, kendi kişilik yapılarına göre farklı tepkiler gösterebilir. Bu tepkilere örnek olarak, yorgunluk, kızgınlık, saldırganlık, aşırı yemek içmek veya iştahsızlık sayılabilir (Işıkhani, 1998: 10 ).

## **1.2. STRESLE İLİŞKİSİ OLAN KAVRAMLAR**

Stres kavramı ile ilgili literatür taraması yapılırken genel olarak kaygı, endişe, çatışma ve depresyon gibi kavramlarla çok sık karşılaşılmaktadır ve bu kavramlar çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Fakat stres kavramının yerine kullanılan bu kavramlar aslında stresle özdeş değildirler ve stres kavramının alt kısımları ve unsurlarıdır. Çatışma, endişe ve kaygı gibi kavramlar birey üzerinde uzun süre devam edip bireyin kişisel davranışları üzerinde etkili olduğu takdirde stres oluşturmaktadır. Görüldüğü gibi aslında bu alt unsurlar stres kavramının içerisinde barınmaktadırlar (Akgündüz, 2006: 5). Stresle ilgili kavramlar aşağıda belirtilmiştir:

**Engelleme:** Engellenme, bireyin elde etmek için uğraştığı bir nesneye, başarmak istediği bir hedefe veya ihtiyaç duyduğu şeylerin yerine getirilmesinin engellendiği zaman karşılaşılan olumsuz bir duygudur. Bazı psikologlara göre engellenme bir davranış olayıdır. Yani bireyin ulaşmak istediği bir hedefe ulaşmasının engellendiği durumlarda karşılaşılr. Bazı psikologlar ise engellenme kavramını, yine belirli bir amaca ulaşılmak istenirken bireyin hedefine ulaşamaması sonucu, içinde oluşan duygu ve heyecan ile açıklamışlardır (Kırıcı, 2010: 7).

Hüsrân ve hayal kırıklığı gibi olumsuzluk çağrıştıran kelimeler, günlük konuşma dili içerisinde engellenme kavramı yerine kullanılmaktadır (Akgündüz, 2006: 5).

Çevremizde bulunan herkesin çok sayıda istek ve amaçları bulunmaktadır. Fakat bu amaç ve istekleri yerine getirirken yararlanılan kaynak ve araçların kısıtlı olması, birey üzerinde engellenme yaratan en büyük faktördür (Eroğlu, 2006: 305). Ölçsüz ve gereğinden fazla isteğin yerine getirilemeyeceğini gören bireyler hayal kırıklığı yaşayabilmektedirler (Klarreich, 1997: 121).

Birey üzerinde etkili olan engellenme geçici değilse ve bu engellenmeden kurtulabilmek için çözümler üretilmiyorsa veya alternatif hedefler bulunmuyorsa olumsuz engellenme sonucu stres oluşmaktadır (Aydın, 2004: 13).

Bireyin engellenmesi çevresinden ya da kendi içinden kaynaklanan bir durumdur. Örneğin iyi bir futbolcu olmayı amaçlayan fakat sakatlanan bir futbolcu, mühendis olmayı amaçlayıp matematikten anlamayan bir öğrenci veya ders dinlemek isteyen fakat sınıftaki gürültüden dolayı bunu başaramayan bir öğrenci engellenmiş sayılabilir. Her bireyin engellenme karşısında değişik tepkiler sergilediği görülmektedir. Bazı bireyler engellenme sonucu agresif ve saldırgan bir tavır sergilerken, bazı bireyler ise içlerine kapanık olabiliyorlar (Cüceloğlu, 2000: 279).

**Kaygı:** Tasa ve üzüntü olarak da adlandırılan bir diğer kavram kaygıdır. Bireyin devamlı olarak bir kaygı içerisinde olması, onun stresli olduğunun bir kanıtıdır. Bireyin sürekli olarak endişeli, korkulu ve huzursuz olması, kaygı kavramı ile açıklanabilir. Strese sebep olan durumlar devam ettiği sürece birey mutsuz ve huzursuz olmaya devam eder. Kaygı kavramı toplum içerisinde var olan her insanda vardır. Bu kaygı bazı kişiler için geçici olabileceği gibi bazı kişiler içinse kendi

içinden kaynaklı sürekli olarak mevcuttur. Sürekli kaygı duyan kişiler, çevresinde gelişen olaylara stresle tepkiler gösterir ve stresli olan kişiler kaygı duymaya daha yatkındır (Ergun, 2008: 42).

Sıkıntı yaratan ve hoş olmayan durumlarla karşı karşıya kalan bireylerin strese maruz kalması kaçınılmazdır. Stres yaratan durumlar devam ettiği sürece birey endişeli, huzursuz ve tedirgindir. Fakat birey stres oluşturan durumlardan kurtulduğu zaman huzursuzluk, endişe ve korkularda ortadan kalkar. İşte böyle durumlarda bireylerin yaşamış oldukları kaygılara bir durumluk kaygı olarak açıklanabilir. Herkesin yaşamının belirli dönemlerinde maruz kaldığı bu durum, geçici ve koşullara bağlı bir durumdur. Bu kaygıya “anlık kaygı” ismi verilir (Öner, 1985: 17).

Sürekli olarak kaygılı olan kişiler, içine girdikleri durumları stresli olarak algılayıp yine bu yönde yorumlarlar. Sürekli kaygının belirtileri arasında, normal düzey olarak algılanması gereken birçok olayın birey tarafından tehlikeli ve tehdit edici olarak algılanması ve algılama sonucu oluşan karamsarlık ve huzursuzluk sayılabilir. Yaşanan sürekli kaygı seviyesi yüksek olan kişiler genellikle çok kolay kırılan ve geleceğe dair karamsarlığa düşen kişilerdir. Bu tür kişiler anlık kaygıyı da çok yoğun bir şekilde yaşarlar (Öner, 1985: 22). Kaygının en rahat görülebildiği ortam yine stres kaynaklarının çok yoğun olduğu ortamlar olarak açıklanabilir. Stresle baş etmeye çalışan birey, kaygı duymaya hazır hale gelir. Bir başka deyişle, stres ve kaygı kavramları arasında doğrudan bir ilişki kurmak mümkündür (Artan, 1987: 108).

**Depresyon:** Kişinin ruhsal olarak çöküntü ve sıkıntı içerisinde olması depresyon kelimesi ile açıklanmaktadır. Depresyon, stresli durumlar ve olaylar karşısında, kişinin üzüntüsünü, endişesini, bunalımı ve hoşnutsuzluğunu ifade etmektedir. Her insanın hayatı boyunca karşılaşılabileceği ve depresyonun içine düşebileceği birçok sebep vardır. Sevgiliden ayrılma, sevilen bir kimsenin ölümü, işten çıkarılma, iftira ile karşı karşıya kalma vb. birçok sebep bireyin depresyona girmesi için sayılabilecek etkenler arasındadır (Eroğlu, 2006: 437-438).

Depresyona girmiş bir bireyin, kendisi ve geleceği hakkında olumlu yönde olan düşüncelerinde bir değişim gözlemlemek mümkündür. Örneğin çok başarılı bir iş insanının depresyon yüzünden kendini işe yaramaz, yetersiz veya işlevsiz görmesinden bahsedilebilir. Öyle olmadığı halde depresyon yüzünden sahip olması



gereken özelliklere sahip olamadığına kendisini gerçekten inandırdığı için çok ciddi şekilde özgüven ve benlik saygısı problemleri görülebilir. Bununla birlikte depresyonla birlikte pek çok sıkıntı daha yaşanabilir: İşinde usta birisi çok yorgun hissettiği için işini yapamayabilir. Öncelere zevkle yaptığı birçok aktiviteye olan ilgisi tümünden azabilir. Arkadaş canlısı olan bir kişi depresyon yüzünden arkadaşlarından uzaklaşmak ve kaçmak için çeşitli bahaneler üretebilir. Bu şekilde kişinin içine düştüğü depresif durum giderek bireyi yalnızlığa ve çaresizliğe sürükleyen bir kısır döngüye dönüşür (Kırıcı, 2010: 11).

Kişinin depresyonda olduğunu gösteren bir takım belirtilerden bahsetmek mümkündür. Bu belirtiler şu şekilde sıralanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 196):

- Uyku düzensizlikleri
- İştahsızlık
- Cinsel yaşantıda sorunlar
- Sosyal ve ikili ilişkilerden hoşlanmama
- Karar verememe ve erteleme
- Tertipsizlik ve dağınıklığa meyilli olma
- Mutluluk veren birçok şeyden hoşlanmama
- Düşük konsantrasyon
- Beceriksizlik duygusu

**Çatışma:** Genel tanımı itibari ile çatışma, bireylerin veya grupların bir seçeneği seçerken güçlük çekmesi ve karar vermede zorlanması olarak açıklanmaktadır (Akgündüz, 2006: 6).

Çatışma kavramının temel unsurları; anlaşmazlık, uyumsuzluk, zıtlık ve ters düşmedir. Sayılan bu unsurların söz konusu olduğu ortamlarda, kişiler kendi çıkarlarına gelecek şekilde hareket etme ve kendi fikirlerini hakim kılma yönünde eğilimdedirler (Koçel, 1999: 491).

Çatışma ortamında bulunan bireyler, büyük ölçüde huzursuzdurlar ve kafaları karışıktır. Bu kafa karışıklığı sebebiyle birey sağlıklı düşünemez ve karar veremez. Bu sebepten dolayı kendi kapasitesinin altında çalışmak zorunda kalan birey, üretmez ve verimliliği düşer (Cüceloğlu, 2000: 283).

Çatışma durumlarının, birey üzerinde stres yaratması stres ve çatışma arasındaki ilişkiyi doğurmaktadır. Stresli ortamların oluşmasındaki en büyük

sebeplerden biriside çatışma durumlarıdır. Çatışmalar, başlangıç, sebep ve sonuç örgüsüyle gözlenebilmesi mümkün olan ve genellikle sürekli devam etmeyen bir durumdur. Ancak stresin en önemli özelliği, stresin sürekli olmasıdır (Kırıcı, 2010: 10).

Görüldüğü gibi stres kavramı, diğer sayılan kavramlarda olduğu gibi çatışma kavramını da içerisinde barındıran daha kapsamlı bir kavramdır.

### 1.3. STRESİN BELİRTİLERİ

Her insanın hayatının belirli dönemlerinde, belirli sebeplerden dolayı karşı karşıya kaldıkları stres olgusunun kendine has bazı belirtileri bulunmaktadır. Gergin tavırlar sergileme, sürekli yaşanan kaygı ve endişe, uykusuzluk, aşırı derecede sigara ve alkol kullanımı, yetersizlik ve eksiklik duygusu ve yüksek tansiyon vb. gibi belirtiler bireyin strese maruz kaldığının göstergeleri arasında sayılabilir (Pehlivan, 1995: 45).

Kişinin strese maruz kaldığını gösteren belirtiler, fiziksel, duygusal, zihinsel ve sosyal olmak üzere dört grupta incelenebilir. Bu gruplar aşağıdaki gibidir (Braham, 1998: 52-54):

***Fiziksel Belirtiler:*** Sürekli hale gelen baş ağrıları, uyku düzeninin kaybolması, sırt ağrıları, ağız yapısında kasılma vb.

***Duygusal Belirtiler:*** Depresyon, kaygı, endişe, kolay ağlama, ruhsal olarak çöküntü, asabılık ve gerginlik vb.

***Zihinsel Belirtiler:*** Konsantrasyon eksikliği, karar vermede zorluk çekme, unutkanlık, zihnin bulanması vb.

***Sosyal Belirtiler:*** Çevreye ve insanlara karşı aşırı derecede güvensizlik, sürekli olarak başkalarını suçlamak vb.

### 1.4. STRESİN TÜRLERİ

Stres kavramının türleri ilgili literatür incelendiğinde beş farklı başlık altında toplandığı görülmektedir. Bunlar; olumlu-olumsuz stresler, psikolojik-sosyolojik

özelliklerden kaynaklı stresler, çevre kaynaklı stresler, işin kendisinden kaynaklı stresler ve kısa süreli-kronik streslerdir.

#### **1.4.1. Olumlu-Olumsuz Stresler**

Birey üzerindeki stres her zaman olumsuz bir anlam ifade etmeyebilir. Çünkü her ne kadar olumsuz bir anlam taşımış olsa da bireyin başarıya ulaşabilmesi için belirli bir miktar strese ihtiyacı vardır. Stres altındaki birey çalışmak, yaratmak ve yeniliklere ulaşmak zorunda kalır. Bu sebepten dolayı stres bireyi daha ileriye götürmüş olur. Olumsuz stres toplum içerisindeki herkes için değişebilen ve her bireyin aktif bir işleyiş için gereksinim duyduğu enerjinin açığa çıkması için çok önemli bir kavramdır. Birey için stres seviyesini aşmamış ve kontrol edilebilir stres, bireyin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmak ve bireyin performansını yükseltmek için önemlidir (Kırıcı, 2010: 13).

İnsanın eğitim döneminde karşılaştığı streslerin başında sınav korkusu ve mezun olamama kaygısı gelmektedir. Lakin birey için bu tür stresler kazandırıcı ve vaat edici nitelik taşımaktadır. Çünkü bu tür stresler bireyin psiko-sosyal yönden gelişimine katkı sağlamaktadırlar. Ayrıca bireyin biyolojik yönden değişim ve gelişimi sağlayan strese maruz kalmak, birey açısından zordur fakat başarı için gereklidir. Bireyin üzerindeki stresin sıfır olduğu nokta ölümdür. Çünkü ölüm durumunda çevreden gelen hiçbir etkiye tepki verilmeyeceği için stres oluşamaz.

Her araştırmacı olumlu ve olumsuz stresleri sürekli olarak farklı kavramlardan yararlanarak anlatmaya çalışmışlardır. Olumlu stres, birey üzerinde olumlu sonuçlar gösterirken, olumsuz stres bunun tam tersi durumundadır. Olumlu stres; Kaygı, korku ve telaş yerine başarıya giderken bireyin sahip olduğu potansiyeli ortaya çıkarmaya yönelen ve bireye yaşama sevinci veren stres olarak tanımlanabilir. Olumsuz stres ise; Bireyin özgüvenini yitirmesine sebep olup çaresizlik, umutsuzluk ve hayal kırıklığına düşmesine sebep olan strestir. Jessi Bernard ise bu konuyu ele alırken stresi “zevk veren stres” ve “zevk vermeyen stres” olarak tanımlamıştır. Bernard’a göre zevk veren stres eustress, zevk vermeyen stres ise dystressdir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 67).

Herkesin çok daha iyi çalıştığı ve çok daha verimli olduğu bir olumlu stres seviyesi mevcuttur. Bireyin stresle mücadele ederken dikkat etmesi gereken en önemli noktalardan bir tanesi de, bireyin kendini en iyi hissettiği olumlu stres

seviyesinin üzerine çıktığı ve altında kaldığı anların ve durumların farkında olmasıdır. Uzmanlara göre, belirli seviyede stres herkes için gerekli ve yararlıdır. Çünkü birey için stres yaratan durumlarla karşılaşılması, çalışmak ve kendini geliştirmek noktasında yarar sağlamaktadır. Amacına ulaşmak isteyen bir kişinin içsel ve dışsal olarak güdülenmesi de yine ılımlı bir stres olarak ifade edilmektedir (Ethem, 2004: 231).

Belirli bir miktardaki stres performans olarak bize en üst seviyede katkı sağlarken, bir başka seviyedeki stres sebebiyle hiçbir şekilde iş yapamaz duruma gelebiliriz. (Kırıcı, 2010: 15).

Pek çok kişi kendisi için olumlu stres seviyesini ve bu olumlu stresin belirtilerinin farkına varamaz. Bireyin kendini enerji dolu hissetmesi ve kararlarını çok hızlı ve kolayca vermesi gibi durumlar olumlu stres belirtileri olarak gösterilebilir. Olumlu stres sonucunda ortaya çıkan sonuçlar birbirinden farklı olmasına karşın, az stres ve aşırı stresin göstergeleri birbiriyle ortak yönler taşıyabilmektedir. Bireyin bu belirtilerin farkına varması, kendi olumlu stres seviyesini belirlemesi için atılan ilk adımdır. Ancak en üst seviyedeki olumlu stres miktarının her insana göre farklılık gösterebildiğini göz ardı etmemek gerekmektedir. Yine bilinmesi gerekir ki, olumlu stres seviyesi kişinin içerisinde bulunduğu ortama, yaşadığı zamana ve çalışmakta olduğu işe göre farklılık göstermektedir (Hisli, 1993: 22).

Görüldüğü gibi her insanın kendi içi huzurunu sağlaması için bir olumlu stres seviyesi vardır ve kişilik özelliklerine göre bu stres seviyesi farklılık göstermektedir. Çok yüksek stres riskine sahip insanlar endişeli kişilik tipine sahiptir, az stres riskine sahip olan insanlar kaygısız kişilik tipine sahiptir. Soğukkanlı kişilik tipine sahip olan insanlarda stres riski çok az ve şüpheli kişilik tipi insanlarda stres riski ölçülüdür (Igrer, 1989: 61).

#### **1.4.2. Psikolojik-Sosyolojik Özelliklerden Kaynaklı Stresler**

Bireyin sahip olduğu psikolojik ve sosyolojik özelliklerden kaynaklanan streslerde kendi aralarında üçe ayrılır (Aytaç, 2009: 4);

**Günlük stresler:** Bu stres türleri, günlük yaşantımızın basit bunalımları olarak ifade edilebilirler.

**Gelişimsel stresler:** Her insanın gelişimsel olarak hayatlarının belirli dönemlerinde yaşamak zorunda oldukları olaydan kaynaklanan streslerdir.

**Yaşam krizleri niteliğindeki stresler:** Kişinin yaşantısını baştanbaşa değiştirebilecek ve etkileyecek niteliğe sahip streslerdir.

### **1.4.3. Çevre Kaynaklı Stresler**

Bireyin yaşamış olduğu çevreye bağlı olarak, bireyin üzerinde olumlu veya olumsuz etkiler bırakan streslerdir. Bunlara örnek olarak, çevrede oluşan gürültüler, hava kirliliği, toz ve radyasyon sayılabilir.

### **1.4.4. İşin Kendisinden Kaynaklı Stresler**

Kişinin meşguliyeti olan işin kendisi de, kişi üzerinde büyük ölçüde stres oluşturabilen bir faktördür. Ağır işlerde çalışıyor olmak, uzun ve yorucu mesai saatleri içerisinde çalışıyor olmak, gece çalışmak, zaman baskı altında çalışıyor olmak ve kişiler arası çatışmalar bu streslere örnek olarak gösterilebilir.

### **1.4.5. Kısa Süreli ve Kronik Stresler**

Kişinin belirli bir stresle karşı karşıya kaldığı ve o stresle mücadele edip başa çıkmaya çalıştıktan sonra rahatlayabildiği, günlük yaşantısına aksatmadan devam edebildiği stres türü kısa süreli stres olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte çözümüne ulaşamayan sorunlardan dolayı kişi sürekli olarak kaygı, korku ve endişe duyulmaya devam eder (Kırıcı, 2010: 12).

Kişinin yaşamış olduğu sorunların çözülebilir olduğu durumlarda ise, bu sorunların sayılarının oldukça fazla olması uzun vadede kişi üzerinde stres oluşturabilir. Stres oluşturabilecek bu durumların hepsine ayrı ayrı bedenimiz tepki gösterir ve bireyin kaygılı olmasına sebep olur (Lazarus ve Folkman, 1984: 71).

Uzun süreli sorunlardan kaynaklanan stresi devamlı olarak yaşamak zorunda olan bireyler, fiziksel hastalıklar veya sinir problemleri yaşadıkları için, bu tür kronik

stres ağından kolay kolay kurtulamazlar. Kronik stresin birey üzerindeki zararlı etkilerini en aza indirmek ve kurtulabilmek için, karşılaşıldığı zaman bedenimizin bu strese nasıl bir fiziksel tepki gösterdiğinin bilincinde olunması ve bu tepkiler tanınmalıdır. Birey kronik streslerden kaçınarak, uzun süreli strese sebep olan bazı fiziksel ve duygusal sorunları yaşamaktan da kaçınmış olur (Kırıcı, 2010: 14.)

## **1.5. STRES YÖNETİMİ**

Günümüz modern dünyasında karşılaşılan hemen hemen her hastalığın temelinde stres yatmaktadır. Gerek işletmeler gerekse bireysel olarak, stresten dolayı rastlanılan hastalıkların tedavilerinin hem maddi hem de manevi olarak birçok götürüsü bulunmaktadır. Bu sebepten dolayı işletmeler, stresin maddi ve manevi külfetlerini en aza indirmek ve hem bireysel hem de örgütsel stresi önlemek adına çeşitli yollar geliştirmek zorundadırlar. Sürekli olarak bahsedildiği üzere stres kavramının azı karar çoğu zarardır. Stres yönetilmesi gereken bir kavramdır. Bu yüzden işletmeler ve bireyler stresi yönetebilmek için, strese sebebiyet veren faktörleri ve çevreyi sürekli olarak gözlemlemelidirler. Ancak bu yolla stres kaynakları saptanabilir ve stresin etkileri minimuma indirilebilir (Aydın, 2017: 48).

### **1.5.1. Bireysel Stres Yönetimi**

Bireylerin maruz kalmış oldukları stres, bilinçli olarak olmasa da büyük ölçüde kendilerinden kaynaklanmaktadır. Bireyin hem kendi hayatına hem de çalışma hayatına etki eden bu stresten kurtulmak için bireysel stresle başa çıkma yöntemlerinden yararlanır. Etkili bir biçimde bireysel stres yöntemlerinden yararlanılmak için gereken adımlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Güney, 2015: 56):

- Stresle mücadele etmek zorunda kalındığı zaman yapılan iş bırakılmalıdır
- Gevşemeye çalışılmalı ve zihnin dalgınlığı ve bulanıklığı giderilmelidir
- Bireyi strese sürükleyen mantıksız fikirler saptanmalıdır
- Mantıksız fikirler yerine daha yararlı ve gerçekçi fikirler edinilmelidir
- Risk alarak eski davranış ve alışkanlıklardan vazgeçilmeli ve yerine yeni bir şeyler denenmelidir

Bunlar ve bunlar gibi birçok bireysel stres yönetimi tekniği bulunmasına rağmen, bireysel stres yönetiminde en çok kullanılan ve yararlanılan teknikler şöyledir:

#### **1.5.1.1. Bedensel Hareket (Egzersiz)**

Fiziksel egzersizler bütün vücudu çalıştırdığı için, bireyin hem bedensel hem de psikolojik yönden rahatlatan ve canlandıran hareketlerdir. Yapılan egzersizlere bağlı olarak vücutta gözlemlenen fiziksel ve psikolojik değişimler stresin birey üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaktadır. Egzersiz neticesinde beyne pompalanan kan miktarında belirli seviyede bir artış olacağı için, beynin daha iyi çalışmasına imkan sağlanmaktadır. Beyne giden kan miktarının artması, oksijen seviyesinde bir artış sağlamak ve bireyin zihinsel aktivitelerinde gözle görülür bir canlılığa sebep olmaktadır (Artan, 1987: 137-138). Sürekli olarak uygulanacak beden egzersizleri hem zihnen hem de fizik olarak kişiyi zinde tutacağı gibi bireyi stres oluşturan faktörlerden uzaklaştırıp olumlu yönde etkileyecektir (Aslan, 2014: 50).

Kişinin hem beden hem de fiziksel olarak rahatlamasını ve stresten uzaklaşmasına yardımcı olan bedensel egzersizlerin birçok çeşidi vardır. Koşma, yüzme, bisiklete binme, spor yapmak vb. birden fazla aktiviteyi, yapılması gereken egzersizler arasında sayabiliriz. Genel olarak yapılan ve stresin olumsuz etkilerinden kurtulmada yardımcı olan bu beden egzersizlerini dört başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; spor ve eğlence, aerobik hareketleri, vücut geliştirme, yoga hareketleridir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 246).

Sürekli olarak ve yaşam boyu aksatılmadan yapılan beden egzersizlerinin, insan sağlığını korumasının yanı sıra, kişiye dinginlik ve rahatlama hissi veren serotonin hormonunun daha fazla salgılanmasını sağladığı da bilimsel araştırmalar sonucu açıklanmıştır. Serotonin hormonunun bireyin gerginliğini azaltıp mutlu hissetmesine sebep olduğu da bilinmektedir. Bununla birlikte beden egzersizlerinin büyük ölçüde fiziksel ve duygusal değişime sebep olmasının yanı sıra düzenli bir şekilde beden egzersizleri yapılmazsa, vücudun kimyasal yapısının daha rahat bozulmasına zemin hazırlanmış olur. Vücudun kimyasal yapısının bozulması ise, başta kalp ve damar hastalıkları olmak üzere birçok hastalığa sebep olabilmektedir. Bunun gibi olumsuzlukların ve hastalıkların önlenmesi ve bireyin stresten uzak bir hayat sürdürebilmesi için, sık sık bedensel egzersizler yapılması gerekmektedir

(Güney, 2001: 539). Kısaca bedensel egzersizlerin, yoğun bir şekilde strese maruz kalmış bireylerin stresle mücadele aşamalarında, bireylere sağladığı iki yönlü fayda bulunmaktadır. Bu faydalardan birincisi; sürekli ve ölçülü yapılan egzersizlerin vücut direncini arttırması, ikincisi ise; bireyi yapılan egzersizlerden sonra dinlenmeye mecbur bırakıp enerjisinin artmasını sağlamasıdır (Karagül, 2011: 36).

### **1.5.1.2. Gevşeme ve Rahatlama Hareketleri**

Gevşeme, strese maruz kalmış bireyin strese göstermiş olduğu tepkilerin tam zıttı olarak etki eden bir olaydır. Gevşeme olayı, bireyin bilerek ve isteyerek belirli bir süre boyunca vücut fonksiyonlarından uzaklaşması anlamına gelmektedir. Herhangi bir işle uğraşırken, bir mesaj veya sıradan bir imgeye yoğunlaşarak kalmak ve beyni yoran düşünceleri kısa süreliğine bırakıp zihinsel sessizliğe bürünmek şeklinde uygulanabilir. Yirmi dakika kadar gevşeme yapan bireyler, kendilerini etkisi altında oldukları stresten kurtulmuş, mutlu ve enerjik hissederler. Gevşeme olayı neticesinde vücutta kalp atışı, solunum iyileşmesi, vücut ısınması ve kan basıncı gibi değerlerde değişimler gözlemlenebilir (Karagül, 2011: 37).

Gevşeme, stresle mücadele ederken yararlanılan doğal bir tekniktir. Bedenen ve zihnen stresten arınmakta yardımcı olan gevşeme olayı ile ilgili belirli öneriler şu şekilde sıralanmaktadır (Güney, 2015: 57):

- Kişiler için gevşeme olayı doğuştan gelen bir yetenek olmadığı için istenilirse bilinçli şekilde öğrenilip uygulanabilir
- Gevşeme olayı gerçekleştirilirken, bireyi sıkmayacak ve bunaltmayacak yöntemlerin kullanılması daha verimli olacaktır
- Bireyin yaşadığı stresli bir olaydan sonra teknik olarak uygulamasından ziyade, sık sık gevşeme hareketleri yapması, stresin olumsuz etkilerinin vücutta birikmesine engel olacaktır.

Gevşeme egzersizleri, birey üzerindeki stresin sebep olduğu fiziksel ve psikolojik etkileri minimum seviyeye çekerek, bireyin rahatlamasını sağlar. Yüksek stresin belirtileri olarak karşılaşılan kan basıncı artışı, daha sık nefes alıp verme, kalbin daha hızlı ve daha sık atması gibi problemler, gevşeme tekniği sayesinde normale dönebilmektedir. Amacını uygun ve başarılı bir şekilde, sürekli bir şekilde yapılan gevşeme hareketleri sayesinde kişi stresten uzaklaşır, rahatlama ve mutluluk duygusu artar ve kendisini daha mutlu hisseder (Hatiboğlu, 2014: 37).



Gevşeme egzersizlerinin progressif ve otojenik olmak üzere iki tekniği bulunmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 195-196).

***Progressif Gevşeme Tekniği:*** Bireyin vücudundaki bütün büyük kas gruplarını bilinçli bir şekilde kasıp ardından gevşetmesi suretiyle, sakin, huzurlu ve stresten uzak olma hissi yaratmaya çalışması olarak tanımlanmaktadır.

***Otojenik Gevşeme Tekniği:*** Bu gevşeme tekniğinde ise, kişi zihnini yoran düşüncelerden sıyrılarak gevşeme duygusu yaşamaya çalışır ve bu süre içerisinde bedenine yoğunlaşır.

### **1.5.1.3. Meditasyon**

Meditasyon, insanın bedenini fiziksel ve zihinsel olarak dinlendirmesi amacıyla içsel yoğunlaşmayı ve dinginliği ifade eder. Meditasyon, bireye etki eden ve stres oluşturan durumları azaltarak, bireyin stresten uzak durmasına yardım eder. Bilinen birden fazla meditasyon türü olmasına karşılık “transandantal” en yaygın olarak bilinen meditasyon türüdür. Kişinin meditasyon yapabilmesi için sessiz sakin bir ortama, rahat bir duruşa, sürekli tekrar edilen zihinsel bir uyarıcıya ve aktif olmayan bir tutuma ihtiyacı vardır (Davis, 1983: 446).

Meditasyon çok disiplinli eğitimleri bulunan Uzakdoğu felsefesine ait ürünlerden birisidir ve meditasyon için çok kuvvetli bir iradeye sahip olunması gerekmektedir. Özellikle çok erken saatlerde, aşırı sıcak ve aşırı soğuk günlerde yapılan meditasyonla, çok dayanıklı bir ruh ve beden hedeflenmektedir (Aydın, 2004: 64).

Meditasyon sayesinde kişiler stresten kurtulmakla beraber, endişe, kaygı, üzüntü, ruhsal çöküntü ve tansiyon gibi birçok olumsuz durumdan da kurtulabilmektedir. Her ne kadar stresle mücadele yolları içerisinde kullanılan bir seçenek olsa da, meditasyonun diğer rahatlama ve stresle başa çıkma yolları kadar etkili olduğundan söz etmek mümkün değildir (Erdoğan, 1999: 323).

### **1.5.1.4. Biyolojik Geri Besleme (Biofeedback)**

Biyolojik geri besleme olarak bilinen bir diğer rahatlama yönteminde ise, bireyin vücudunda gelişen fizyolojik olaylarla ilgili bir monitör yardımıyla sürekli olarak veri toplanmakta ve toplanan bu veriler ses, ışık veya ekrandaki dalgaların azalıp çoğalmasıyla geri bildirilmektedir. Stresle başa çıkma yolları arasında yeni

yeni kendine yer bulmaya başlayan bu yöntem, stresten kaynaklanan şikâyetlerin ve rahatsızlıkların ortadan kaldırılmasında ciddi biçimde verim alınan bir teknik olarak benimsenmeye başlanmıştır (Kırel, 1991: 193).

Biyolojik geri besleme yöntemi ile bireye vücudunda neler olup bittiğine dair bilgiler vermek amaçlanmaktadır. Basit ölçüm aletleri ile kendi vücutlarının işlev ve fonksiyonlarını kontrol etme şansı yakalayan bireyler bu yöntem sayesinde kendi iradelerini gözetim altına alarak sağlıklarını korurlar ve hastalıklarından bir nebze de olsa kurtulabilirler (Hatiboğlu, 2014: 41).

Biyolojik geri besleme tekniğinin kullanılabilmesi için bazı küçük aletlerden yararlanılması gerekmektedir. Örneğin sıcaklardan rahatsızlanan bir kişinin tansiyonunun düşmesi ve düşen tansiyon seviyesinin tansiyon makinesiyle ölçülüp bireyin sağlığına geri kavuşması için gerekli adımları atması biyolojik geri besleme için örnek olarak sayılabilir.

#### **1.5.1.5. Beslenme Alışkanlıkları**

Bireyin sahip olduğu beslenme alışkanlıkları, sağlıklı beslenip beslenmemesi gibi durumlar, bireyin vücudunun fiziksel ve zihinsel tehditlere karşı direnme gücünü azaltacağından veya arttıracığından dolayı önemli bir konudur. Stres oluşturabilecek durumlara karşı vücudun direncini arttırmak ve stresten uzaklaşıp onunla başa çıkmak için öncelikle alkol, sigara, kafein, şeker, tuz vb. maddelerden olabildiğince uzak durmak gerekmektedir. Bunun yanında mineral ve vitamin bakımından zengin olan sebze ve meyve gibi yiyecekler tüketilmelidir (Özbek, 2008: 70).

Beslenme alışkanlıkları ve stres kavramı arasında önemli ilişkiler bulunmaktadır. Vücuda ihtiyacından çok kalori almak aşırı kilo ve obezite gibi sorunlara yol açacağı için bireyin psikolojik olarak çöküntü yaşamasını ve yaşam enerjisini düşürmektedir (Karagül, 2011: 38.)

Görüldüğü gibi sağlıklı beslenme ve beslenme alışkanlıklarının düzenli olması etkili ve verimli bir şekilde stresle mücadele sağlayacağı için, bu konuda bireylerin oldukça dikkatli olmaları gerekmektedir. Stres ve beslenme alışkanlıkları arasında bu yüzden yakın bir ilişki görülmektedir.

### **1.5.1.6. Zaman Yönetimi**

Stres ile başa çıkma yolları arasında kullanılan bir diğer teknik ise zaman yönetimidir. Verimli ve etkili bir biçimde yapılan zaman yönetimi sayesinde, birey üzerinde stres oluşturabilecek durumlardan kurtulmuş olur. Bireysel ve örgütsel olarak stresle mücadele yöntemleri arasında yararlanılan zaman yönetimi, bireyin zamanını etkin ve verimli bir biçimde kullanabilmesi ve denetleyebilmesi için olanak sağlamaktadır (Güney, 2015: 59).

Kişinin üzerine yüklenmiş işin fazlalığı, iyi bir eğitime tabii tutulmamış yöneticiler, zaman odaklı işler, çok uzun mesai saatleri ve çalışılan işin kişinin özel hayatını engellemesi gibi stres oluşturan kaynakların çoğu zaman ve zaman yönetimiyle ilgilidir. Zamanını iyi yönetemeyen ve kullanamayan bireyin stresle karşı karşıya kalması kaçınılmaz bir durumdur (Pehlivan, 1994: 811).

Zaman kavramının birey için bazen yararlı bazense zararlı durumlar doğurabileceği bilinmektedir. Kişiler için oldukça önemli olan zaman yönetimi teknikleri üç basamakta incelenebilir (Hatiboğlu, 2014: 44):

- Önemli hedefleriniz doğrultusunda öncelikler belirlenerek, seçim yaparken nelerin önemli olup nelerin önemli olmadığı bilinebilir
- Önem sırasına göre daha önemli işlerden daha az öneme sahip işlere gidilerek, daha gerçekçi bir zaman yönetimi yapılır ve böylece yararlanabilecek daha fazla oluşturulmuş olur.
- Zaman yönetimi sayesinde birey temel nitelikte sayılabilecek seçimler yapmaya öğrenebilecektir.

### **1.5.1.7. A Tipi Kişilik Tipinin Değiştirilmesi**

A tipi kişilik yapısı içerisinde, zamana karşı yarış, sürekli hareketlilik, aşırı derecede hırs ve çok çalışma isteği gibi özellikler bulunduğu için, bu tip kişiliğe sahip insanların strese daha yaktın oldukları bilinmektedir. A tipi kişilik yapısında bulunan bu özellikler, bireyin sağlığına doğrudan etki etmektedir. Örneğin A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerde kolesterol ve kalp krizi geçirme olasılığı, diğer kişilere oranla daha yüksektir (Pehlivan, 1995: 39).

Stresle mücadele yöntemleri arasında, A tipi kişilik özelliklerini değiştirilmesi ve terk edilmesi, strese sebep olan faktörlere karşı karşıya kalındığı zaman, bireyde gözlemlenen tepkilerin olumlu yönde değişmesine imkan sağlamaktadır. Asabi ve

saldırgan tutumların yerine daha sakin davranış biçimlerinin benimsenmesi ve zaman yönetimi teknikleriyle, telaş ve aceleden kurtulmak buna örnek olarak gösterilebilir. Bireyin A tipi kişilik özelliklerinden kurtulabilmesi için gerekli öneriler aşağıdaki gibidir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 327):

- Telaşçı ve aceleci olmaktan vazgeçerek zamanın üzerinizde oluşturduğu baskıdan kurtulun
- Sessiz ve rahatsız edilmeyeceğiniz bir çalışma ortamı oluşturun
- Kullandığımız sözlere dikkat edin
- Kendinize daha çok zaman ayırın
- Kendinize veya çevrenize olan düşmanlığınızı yenin
- Hayatınıza değer katacak şeyler bulun

### **1.5.2. Örgütsel Stres Yönetimi**

Stresle mücadele konusu incelendiği zaman, strese maruz kalan birey olmuş olsa da örgütsel olarak çalışmalar yapılmalıdır. Çünkü strese maruz kalmış ve stresle başa çıkmaya çalışan bireyin, bu yöntem ve çalışmalar sayesinde stresten kurtulup kendi verimliliği ve performansı artacağı için dolayısıyla buda bireyin içerisinde bulunduğu örgütün başarısına da yansımaktadır. Örgütler çalışanları olumsuz etkileyen stresin etkilerini azaltabilmek için kendi içyapılarında ve yönetimlerinde bazı değişiklikleri kabullenebilirler (Güney, 2015; 60). Örgüt yöneticileri, çalışanlarını desteklemeli, üst merkezci örgüt politikalarında uzak durup çalışanlara daha fazla karar verme yetkisi tanıyan politikalar benimsemeli ve örgüt içerisindeki iletişim ağını güçlendirip daha rahat iletişimin sağlandığı bir temel oluşturmalıdırlar. Örgütlerin benimsemiş oldukları stratejiler ve kariyer planlamaları, yöneticilerin çalışanlarına göstermiş olduğu danışmanlık desteği niteliğinde olmalıdır. Bu sebepten olayı devamlı başarı hedefleyen örgütlerde yapılacak olan düzenlemeler, bireysel ve örgütsel olarak stresten kurtulup, başarı seviyesini yükseltmek adına yapılmalıdır. Fakat bu düzenlemeler yapılırken mutlak suretle örgüt içerisinde oluşabilecek kargaşalardan kaçınılması gerekmektedir. Örgüt yöneticileri ve çalışanlar arasında stresten uzak, stres oluşturabilecek tüm faktörlerin ortadan kaldırıldığı ve daha huzurlu, olumlu bir ortam oluşturmalı ve bu ortam oluşturulurken iş bölümü gibi önemli konular göz ardı edilmemelidir (Bilici, 2009: 38).

Örgütsel stres yönetimi; bireylerin, yapmış oldukları iş ve içerisinde buldukları çalışma ortamından kaynaklanan stresin kontrol altına alınması, minimuma indirilmesi veya ortadan kaldırılması için yapılan düzenlemeler olarak adlandırılabilir. Genel olarak örgütsel stres yönetimi ile ilgili beş aşamalı yöntemden yararlanır. Bu yöntemler (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66):

- Çalışanlar üzerinde stres oluşturan etkenlerin belirlenmesi
- Örgüt içerisindeki stres kaynaklarının yok edilmesi veya ortadan kaldırılması
- Çalışanlara stres deneyimleri kazandırılması
- Çalışanların, stresin sonuçlarıyla ilgili bilgilendirmesi
- Çalışanlara stresle mücadele konusunun da yardımcı olunması

### **1.5.2.1. Örgütsel Rollerin Belirlenmesi ve Çatışmanın Ortadan Kaldırılması**

Örgüt içerisinde bulunan bireyler arasındaki rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları, öfke, verimsizlik, motivasyon düşüklükleri ve işten uzaklaşma gibi sorunlara sebep olacağı gibi örgüt içerisinde strese de neden olmaktadır. Örgüt içerisindeki çatışmaların ortadan kaldırılabilmesi için, örgüt yapısını gözden geçirip yeniden düzenlemek, çalışanların ve yöneticilerin benimsemiş oldukları davranışlarını değiştirmek ve örgüt yapısında değişikliklere gidilerek mümkün olabilmektedir (Balcı, 2014: 69).

Örgütlerde meydana gelecek çatışmaların ve rol belirsizliklerinin meydana gelmesi için sayılabilecek sebepler arasında, çalışanlara iş dağılımının önceden bildirilmemesi, yetersiz yapılan iş açıklamaları, çalışanlara gereğinden fazla sorumluluk yüklemek, örgüt içerisinde kimlerin nelerle ilgileneceği hususunda bilgilendirmelerin eksik yapılması vb. sebepler bulunmaktadır. Rol belirsizliği ve rol çatışmaları, bireysel stres yaratan en önemli faktörlerden bir tanesidir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki rol çatışmalarını arttıran en önemli sebepler; iyi yapılmamış organizasyon modeli, örgüt içi eğitimlerin yeterli olmaması ve rol belirsizlikleri sayılabilmektedir (Kulaksız, 2016: 50). Gerekli görev tanımlamaları ile örgüt çalışanlarının yapması gereken işlerin düzenlenmiş olması, herkesin kendi işini yapması açısından önemlidir. Bu yolla birlikte örgüt içerisindeki rol karmaşası ve rol çatışmaları ortadan kaldırılacak ve örgüt içerisindeki stres düzeyi azaltılmış olacaktır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 26).

### **1.5.2.2. Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi**

Örgütsel stres yönetimi açısından çalışma koşullarının iyileştirilmesi, çalışanlar üzerindeki stresi azaltacağı gibi iş kazalarının da azalmasında önemli bir faktördür (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998: 249).

Çalışma koşulları açısından önemli olan bir diğer faktör de gürültüdür. Gürültülü bir ortamda çalışmak zorunda olan çalışanların sağlıkları olumsuz yönde etkilenmekte ve beden dirençleri düşmektedir (Aydın, 2004: 54). Japonya da faaliyet gösteren firmaların yapmış olduğu araştırmalar neticesinde ergonomik düzenlemeler olarak adlandırılan gürültü ve aydınlatma düzenlemeleri sayesinde, çalışanların performanslarının arttığı gözlenmiştir (Şen, 2000: 19).

Örgütler çalışma ortamlarını daha sağlıklı, verimli ve güvenli hale gelmesi için, aydınlatma, gürültü, havalandırma sistemi, donanım gibi sistemler üzerinde olumlu düzenlemelere gitmelidirler. Bu sistemlerin örgüt çalışanlarının fiziksel ve zihinsel özelliklerine uygun olacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Ergonomik düzen adı verilen bu sistemlerin, çalışanlara uygun şekilde ayarlanması sonucu, çalışanların yaşam kaliteleri artmakta, moral ve motivasyonları yükselmektedir (Balcı, 2014: 65).

### **1.5.2.3. Örgüt Amaçlarını Belirleme**

Örgüt amaçlarını belirleme uygulamaları, örgüt hedeflerini ve bu hedeflerin çalışanlar üzerinde oluşturacağı etkilerin olumlu yönde olmasını sağlayan, stres önleyici çalışmalar olarak bilinmektedir. Çalışanların yaptıkları ve yapacakları işler hakkında önceden bilgi edinmeleri, iş ortamındaki çatışmaları azaltacağı gibi çalışanların performans ve verimliliklerini de arttırmaktadır (Kırıcı, 2010: 79).

Örgütsel stresi azaltmak amacıyla uygulanan amaç belirleme faaliyetleri iki aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalardan birincisi örgüt amaçlarının belirlenmesidir. Açık ve tutarlı bir şekilde belirlenen amaçlar çatışma ve tutarsızlıkları ortadan kaldırmak için önemlidir. Böylelikle örgüt politikalarında ve amaçlarında açıklık ve tutarlılık, örgütsel stresi en aza indirecektir. İkinci aşama ise çalışan performanslarını incelemek ve bu yöntemlerden kaynaklanacak geri bildirimlerden yararlanmaktır. Ayda bir sefer olarak planlanan amaç belirleme faaliyetleriyle birlikte, çalışanlara yapması gereken işler hakkında ön bilgilendirme ve sosyal destek yapılmaktadır.

Yapılan bu destek ve bilgilendirme faaliyetleri de örgütsel stresi önlemede bir tampon görevi görmektedir (Özkalp ve Kirel, 1995: 351).

#### **1.5.2.4. İşin Zenginleştirilmesi**

Örgütsel olarak, çalışanların yaptıkları işin zenginleştirilmesi ve çeşitlendirilmesi ile çalışanların ve işletmelerin başarı seviyelerinin artırılması hedeflenmektedir. İş zenginleştirilmesi, yapılan işin içermiş olduğu faktörlerin, iş anlamlılığının ve iş için gerekli becerilerin geliştirilmesini içermektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66).

İşin zenginleştirilmesi uygulamasıyla birlikte, çalışanlara yaptıkları iş ile ilgili daha fazla sorumluluk verilmekte ve verilen bu sorumluluk sayesinde iş kontrolünde ve geri bildirimlerde artış sağlanmaktadır. Bazı çalışanlar üzerinde ise, iş zenginleştirmek daha fazla stres oluşturduğu gözlemlenmiştir. Bu sebeple iş zenginleştirme yönteminden faydalanırken, çalışanların arzu ve ihtiyaçları göz ardı edilmemelidir (Balcı, 2014: 66).

Sürekli olarak aynı işi yapmak veya yeterince zihinsel çabaya gerek duyulmadan devamlı bedensel olarak yapılan işler, bir süre sonra çalışan üzerinde bıkkınlık ve sıkıntı gibi olumsuzluklar yaratabilir. Özellikler yetenekli ve yaratıcı kişilik özelliklerine sahip çalışanlarda bu durum daha fazla gözlemlenmektedir. İş zenginleştirmenin önemli olduğu bir diğer konuda tek düze ve rutinleşmiş hale gelen işleri azaltıp, çalışanlar üzerindeki bıkkınlığı almasıdır (Erdoğan, 1999: 325).

Özet olarak, iş zenginleştirme yönteminden yararlanılarak örgütsel stresle başa çıkma adına, çalışanların daha fazla motive edilmesi, zenginleştirilen işler sayesinde rutin hale gelmiş sıkıcı işlerin sebep olduğu stres kaynaklarını ortadan kaldırılması hedeflenmektedir.

#### **1.5.2.5. Ücret Yönetimi**

Örgütlerde stres oluşturabilecek bir diğer konu ise, çalışanlara uygulanan ücret politikalarıdır. Hak ettikleri ücreti aldıklarını düşünmeyen çalışanların performans ve verimlilikleri azalırken bu durum örgüt başarı için olum sonuçlar doğurmaktadır. (Aydın, 2004: 70). Örgütler tarafından, çalışanların istedikleri ücretler hususunda stres yaşamamaları için eksiksiz bir ücret politikası

oluşturulmalıdır. Çalışanların ücretleri konusunda kullanılan iki yöntem bulunmaktadır (Akat vd., 1997: 353).

- Beklentiler kuramı(çalışanları verimlilik ve çabasına dayanan yöntem)
- Hakkaniyet kuramı(aynı işe aynı ücretin ödenmesine dayanan yöntem)

Bu iki yöntem uygulandığı sürece, çalışanlar örgütlerin ücret politikalarına güven duyacakları için, strese maruz kalmamış olacaklardır.

#### **1.5.2.6. Kariyer Geliştirme ve Yönetim**

İşletmelerde kariyer geliştirme ve yönetme uygulamaları, geleneksel yöntemlere bağlı olarak usta çırak ilişkileriyle gerçekleştirilmektedir. İşte bu durum işletmelerdeki stresi azaltma ve kariyer planlamasının temelini oluşturmaktadır (Aktaş ve Aktaş, 1992: 166).

Kariyerlerinin ortalarına gelmiş çalışanlar, hem kendi seviyesindeki işçilerle hem de üstleriyle mücadele etmek zorundadırlar. Rekabetin yoğun olarak yaşandığı işletmelerde, istenen başarı seviyelerini yakalayamayan çalışanların konum ve mevkilerini kaybetme korkusu onları strese sürükleyen başlıca sebeplerdendir. Ayrıca orta yaş ve kariyer ortasında bulunan çalışanlar, kendilerinden daha genç çalışanlara karşı öfke duymakta ve bu öfke işletme içinde gerilimin artmasına sebep olmaktadır (Can, 1997: 337).

Kariyer geliştirme ve yönetme programları hem çalışanlar açısından hem de işletmeler açısından birçok fayda sağlamaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında zaman kariyer planlaması yapmak, çalışanın kendi kariyerini ve geleceğini yönetmesinde, çalışana fayda sağlamaktadır. İşletme açısından bakıldığında ise, çalışanın örgüte bağlılığın artması, verimliliğinin artması ve çalışanların becerilerinin artması gibi yararlar sağlamaktadır. Hem örgüt hem de çalışanlar açısından kariyer planlama uygulamalarının amaçları şu şekilde sıralanabilir (Can, 1997: 334);

- Çalışanların ihtiyaç duydukları beceri ve deneyimi kazanmalarını sağlamak
- Verim düşüklüğünü önlemek
- Daha bilgili ve yönetici ve yönetim potansiyeli yaratmak
- Çalışanların bireysel gelişim ve yeterlilik gibi isteklerine hitap eden bir örgüt iklimi yaratmak
- Kabul görmüş hedef ve ilkelerin benimsenmesini sağlamaktır



Kariyer geliştirme tekniklerinden faydalanmak, örgütler açısından stresle mücadele edebilmek için oldukça önemli bir yere sahiptir. Kullanılan bu teknikler şunlardır (Aktaş ve Aktaş, 1992: 166-167);

- Çalışanın kendi kendisini değerlendirmede yardımcı olacak araçları düzenlemek. Karşılıklı danışma toplantıları düzenlemek, iş kitapçıkları basmak ve grup çalışmaları oluşturmak vb.
- Kariyer gelişimi açısından fırsat olarak nitelenebilecek araçları düzenlemek. Oluşabilecek pozisyon açıklıklarının gösteren listeler vb.
- Yöneticiler ve işletme dışından gelen uzmanlar tarafından kariyer önerilerinde bulunmak
- Yeni iş kolları ve yeni kariyer fırsatları için, çalışanlara gerekli bilgi ve beceriyi kazandıracak eğitim ve araştırmalar yapmak
- Çalışan gelişimini ve iş doyumunu arttırmak için gerekli dizayn ve geliştirme programlarını düzenlemek
- Yapılacak olan kariyer ve iş değişikliği neticesinde, çalışanlara sunulan imkanları arttıracak programlar düzenlemek

#### **1.5.2.7. Örgütsel Stresin Azaltılması İçin Yöneticilere Düşen Görevler**

Örgütlerden kaynaklanan stresi yönetmede, örgüt yöneticilerine büyük görevler düşmektedir. Yöneticilerin, çalışanların stresle mücadele edebilmesi ve aşırı derecede strese maruz kalmamaları için yapması gereken bazı görevler şunlardır (Yılmaz, 2017: 48-49):

- Çalışma ortamını güzelleştirerek çalışanların işten duyduğu tatmini arttırmak
- Rol çatışmaları ve rol belirsizliklerini ortadan kaldırmak
- Çalışanın üzerindeki iş yükünü ölçülü bir biçimde ayarlamak
- Örgüt değişimini ve örgüt sürekliliğini dengede tutmak
- Sürekli olarak çalışanlara destek vererek, çalışanları çalışmaya teşvik etmek
- Çalışanların kendilerini ifade edebileceği bir örgüt ortamı oluşturmak
- Çalışanları yetenekleri ve becerileri doğrultusunda en uygun görevlerde çalıştırmak
- Örgüt içerisinde gereksiz strese yol açabilecek etkenleri ortadan kaldırmak

## **1.6. ÖRGÜTSEL STRES**

Son yıllarda çalışma hayatı içerisinde karşılaşılan en önemli sorunlardan biri de örgütsel strestir. Örgütsel stres, çalışma ortamındaki bir olguyu, stres yaratan kaynakları ve gerginlik oluşturan durumları işaret etmektedir. Diğer bir deyişle örgütsel stres, çalışanların örgütle veya yaptıkları işle ilgili herhangi bir beklenti içinde olmaları durumunda bireysel enerjinin harekete geçmesi olarak tanımlanır. Yani örgütsel stres, yapılan işin niteliklerinin ve işle alakalı sosyo-psikolojik durumların, çalışanlar üzerinde oluşturduğu yararlı veya zararlı etkiler olarak açıklanabilir.

### **1.6.1. Örgütsel Stres Oluşturan Faktörler**

Her işletmede yapılan işe bağlı olarak yaşanan gerilimler ve endişeler birer stres olarak ifade edilmektedir. Günümüz toplumunda hemen herkes bir sebepten stresle mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Birey olarak zamanımızın büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiğimiz için, örgütsel bazda stresle karşılaşmamak hemen hemen imkansızdır. Çünkü herkes çalıştığı ortamda tatmin ve kimlik arayışı içindedir. Buda bireyin örgütsel olarak strese maruz kalmasına sebep olan etkenlerden birisidir (Ergun, 2008: 9).

Örgütsel stres kaynakları, stres yaratmaya müsait koşullar veya bireyin içinde yaşadığı çevreden meydana gelmektedir. Strese sebep olan bu faktörlere stresör adı verilmektedir (Özbek, 2008: 47). Örgütsel baz da strese sebep olan bu stresörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlıkta incelemek mümkündür.

#### **1.6.1.1. Bireysel Faktörler**

Çalışanların iş ortamında maruz kaldıkları stresi önemli derecede etkileyen faktörlerden birisi de bireysel stres faktörleridir. Ancak stres yaratan her faktör, her bireyi aynı ölçüde etkilemez. İş hayatındaki bir bireyin sağlığını olumsuz yönde etkileyecek seviyedeki bir stres kaynağı, aynı iş ortamında bulunan başka bir birey üzerinde etki yaratmayabilir (Tınaz, 2013: 37).

Bireyin stres yaşamada, bireyin kişilik özelliğinin, cinsiyetinin ve yaşının önemli rolü bulunmaktadır. Kişiler arasındaki bireysel farklılıklar stresin meydana gelmesinde etkilidir. Bireyler bedensel, parasal, duygusal ve yaşam tarzı gibi

kendisiyle ilgili birçok sebep yüzünden strese maruz kalabilir. Bazı kişilik özelliklerine sahip insanlar stres yaşamaya daha meyilli olurken bazı kişilik özelliklerine sahip kişiler ise aşırı derecede stres yaşamazlar (Göksel ve Tomruk, 2016: 320).

#### **1.6.1.1.1. Bireyin Kişilik Özellikleri**

Örgütsel yapı ve stres konuları arasındaki ilişki incelendiği zaman, örgüt yapısını oluşturan çalışanların sahip olmuş oldukları kişilik yapısının da bir örgütsel stres kaynağı olduğunu görmek mümkündür. Çalışan kişinin çevresiyle nasıl bir uyum içerisinde olduğu, çevresini nasıl algıladığı ve çevresinde gelişen olaylara ne gibi tepkiler verdiği yine bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile alakalıdır. Çalışan bireyin cinsiyeti, duygusal olarak içe veya dışa dönük bir yapıya sahip olması, duygusal olarak kolay kırılması, sorunlar karşısında gösterdiği direnç ve genel olarak hırslı bir yapıya sahip olması gibi etkenler, örgüt içerisinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkmaktadır (Erdoğan, 1999: 23).

Kişilik, bireylerin birbirlerinden ayırt edilmesine yardımcı olan, bireyin kendisine ve çevresine olan bakış açısını, çevresindekilerle kurduğu ilişki seviyesini ve çevresinde gelişen olaylara vermiş olduğu tepkileri kapsayan bedensel ve ruhsal özellikler olarak tanımlanabilir (Akgündüz, 2006: 17).

Çalışanların sergilemiş oldukları davranışları ya da çevresindeki olaylara gösterdiği tepkilerde kişilik özellikleri ne kadar önemliyse, çalışanların örgütsel stres kaynaklarından etkilenmesi de o kadar önemlidir. Genellikle örgüt içerisindeki bireyler, strese meyilli olma seviyeleri bakımından birbirlerinden farklıdır. Çalışanları bu konuda A Tipi ve B Tipi olmak üzere iki farklı çalışan kişiliği içerisinde incelemek mümkündür (Kırıcı, 2010: 34).

**A Tipi Kişilik:** A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyler, başkalarıyla kendi takıntıları doğrultusunda ilişki kurarlar. “Ben merkezli” olmak A tipi kişilik özelliklerinin temelini oluşturur. Bu kişilik özelliklerine sahip bireyler, kurdukları ilişkilerde veya kendi yaşantıları içerisinde, “bildiğini okuyan”, “bildiğinden şaşmayan” kişiler olarak bilinirler.

**B Tipi Kişilik:** Diğer kişilik tipi özelliklerinin aksine, B tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireyler, rahat, uyumlu, yumuşak başlı ve hırslı olmayan

kişilerdir. B tipinde bulunan bireyler, hayatla ilgili daha az telaşlı bir yaklaşımları bulunmaktadır. Bu kişilerde, gerek özel hayatları gerekse çalışma hayatları olmak üzere strese maruz kalabilirler. Ancak B tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler A tipi kişilik özelliklerine sahip kişilere göre daha az paniğe kapılırlar. Ayrıca ilgili literatür incelendiğinde aşağıdaki kişilik tiplerinin de olduğu görülmüştür:

**C Tipi Kişilik:** C tipi kişilik yapısı literatüre yeni eklenmiş bir sınıflandırma olup, savunucu, kaygılı, aşırı derecede kontrollü, duygusal, sürekli olarak bastırma ve yadsıma mekanizmalarını kullanan, aşırı sabırlı, kendi istek ve arzularını sürekli geri planda tutan ve kolayca memnun edilebilen kişiler olarak tanımlanmaktadır. C tipi kişilik yapısına sahip olan bireyler duygularını içe atan, başkalarına odaklı bir yaşam sürdüren aşırı verici bireylerdir. Bütün bir ömürlerini aileleri, çocukları ve eşleri için yaşayıp tüketebilirler. Çok masum görünen fakat en tehlikeli olan kişilik yapısı da yine C tipi kişiliktir (Uğur, 2016: 52). Ayrıca C tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin kanser gibi ileri derecede ölümcül nitelik taşıyan hastalıklara yakalanma oranları, diğer kişilik yapılarına sahip bireylerden oldukça fazladır.

**D Tipi Kişilik:** D tipi kişilik yapısına sahip bireyler ise, genellikle rahatsız, gergin ve çevresindeki diğer kişilere karşı aşırı güvensizlik duygusu besleyen kimselerdir. Bu tip kişiler pozitif duyguları daha az deneyimlerken, hissettikleri negatif duyguları da diğer insanlarla daha az paylaşma eğilimindedirler. Sosyalleşmeden oldukça rahatsız olan bu tip kişiler, diğer insanlarla çok az iletişim kurarlar ve yabancıların bulunduğu ortamlardan hoşlanmazlar (Uğur, 2016: 53).

#### **1.6.1.1.2. Biyolojik-Bedensel Faktörler**

Bireyin genetik yapısından kaynaklanan sistem bozuklukları, hormon dengesinin düzensiz oluşu ve kalıtsal olarak nitelendirilebilecek hastalıklar biyolojik stres faktörlerine örnek olarak gösterilebilir. Bu tür genetik hastalıklara sahip olan kişilerde, strese bağlı olarak kalp hastalıklarının yanı sıra daha birçok hastalığın da görüldüğü bilinmektedir. Bu durumun ise stresten kaynaklanan hastalıkları davet ettiği ve bireyin çevresindeki diğer insanlara göre strese daha çok maruz kaldıkları ifade edilebilir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 63).

### **1.6.1.1.3. Maddi Faktörler**

Çalışanların bedensel ve psikolojik sağlığını bozarak, stresle baş etmek zorunda kalmalarına sebep olan bir diğer faktörde maddi ve ekonomik sorunlardır. Maddi koşulların istenen seviyede olmaması, çalışanlar üzerinde kimi zaman direkt olarak kimi zaman da dolaylı olarak kaygı ve stres kaynağı olabilir. Strese sebep olan en önemli faktörlerden birisi de, çalışanın ekonomik durumunu olumsuz yönde etkileyen, gelir seviyesinin düşük olmasıdır. Bireyin hayatını devam ettirebilmesi için önemli bir yere sahip olan maddi durumunun yeterince tatmin edici seviyede olmaması, kişinin fizyolojik dengesini bozup birçok hastalıkla mücadele etmek zorunda kalmasına sebep olur (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 64).

Strese sebep olan maddi ve ekonomik sorunlardan bir diğeri ise işsizlik problemidir. Çok uzun süren işsizlik dönemleri, kişinin özgüven sorunları yaşamasına sebep olacağı gibi, gelecek kaygısı yaşamasına da zemin hazırlamış olur. Uzun süre işsiz kalan bir kişi, kendisini işe yaramaz ve değersiz görmeye başlayabilir (Ergun, 2008: 36).

### **1.6.1.1.4. Yaş, Cinsiyet ve Hayat Tarzı**

İnsanların yaşı ilerledikçe, yoğun ve yorucu çalışma tempolarına ayak uyduramama ve fazla mesaiyi kaldıramama gibi problemler görülmeye başlanmaktadır. Yaşlanan bireyler, işletme içerisindeki genç ve dinamik çalışma arkadaşlarına uyum sağlayamamaya başlarlar ve bu durum kişi üzerinde stres oluşmasına sebep olmaktadır. Bu sebepten dolayı, kişinin yaşı ilerledikçe strese maruz kalma oranı artar ve stresle mücadele edebilme yeteneği azalır (Aytaç, 2009: 15).

Birey üzerinde stres oluşmasına neden olan bir diğer faktör ise cinsiyettir. Yapılan araştırmalar neticesinde, toplumsal yapı içerisinde kadınların erkeklere göre çok daha fazla stres yaşadığı görülmektedir. Çalışan bayanların özel hayattaki sorumlulukları ile iş hayatındaki sorumlulukları zaman zaman birbiriyle çatışmakta ve bu durumda birey üzerinde stres oluşmasına sebep olmaktadır (Soysal, 2009: 21). Ayrıca kadınlarda menopoz ve erkeklerde andropoz dönemlerinde, meydana gelen hormon değişiklikleri sebebiyle kişinin eski fiziksel ve zihinsel yapısındaki değişiklikler, bireyin hayatındaki duygusal sorunları giderek arttırmakta ve buna bağlı olarak kişi üzerinde stres oluşmaktadır.

Ayrıca kişinin normal yaşantısından uzaklaşıp, zararlı birçok alışkanlığa yönelmesi de, kişiyi strese iten bir diğer sebeptir. Sürekli olarak farklı ortamlarda içki, sigara, uyuşturucu gibi maddelerin kullanılması ve kumar gibi ekonomik yönden bireyin erimesine sebep olan alışkanlıkların edinilmesi stres artırıcı ve stresle mücadele gücünün düşmesine sebep olan durumlardır. Bununla birlikte monoton yaşam tarzından sıkılarak yaşantısında değişiklik yapmak isteyen kişilerin, aradıklarını bulamaması ve yaşadıkları hayal kırıklıkları da strese oluşturan sebeplerdendir (Yılmaz, 2006: 16).

#### **1.6.1.1.5. Motivasyon Eksikliği**

Bireylerin yaşamını sürdürebilmesi için ihtiyaç duydukları birçok gereksinimleri vardır. Bu gereksinimlerin karşılanmaması durumunda, kişi uyarılarak negatif yönlü davranışlara geçer. Yani motivasyonun eksik olduğu işletmelerde stres olur, motivasyonun sağlandığı işletmelerde stres oluşmaz (Yılmaz, 2017: 14).

#### **1.6.1.2. Örgütsel Faktörler**

Çalışma hayatı, bireyin yaşantısının en önemli parçası olduğu için, çalışılan ortamda karşılaşılabilecek en küçük sorun dahi bireyin hem işine hem de özel hayatına olumsuz yönde yansıtacaktır. Bu yüzden örgütsel olarak strese sebep olan tüm faktörler önceden belirlenmeli ve çalışanların stresle en iyi şekilde mücadele edebilmeleri için uygun ortamlar yaratılmalıdır. Örgütsel strese sebep olan faktörler, işin kendisiyle alakalı faktörler, örgütsel rollere bağlı faktörler, örgüt içerisindeki ilişkilere bağlı faktörler ve örgütsel yapıya bağlı faktörler olarak sıralanabilir.

##### **1.6.1.2.1. İşin Kendisiyle İlgili Faktörler**

Çalışanlara verilen işlerin sorumluluk gerektirmesi ve belirli seviyede bir riske sahip olması, işin çalışanlar üzerinde doğal olarak stres oluşturan bir faktör haline gelmesini sağlar. Bu yüzden yapılan işin çalışanlar üzerinde stres yaratmasına, işin kendisinden kaynaklanan faktörler sebep olabilmektedir.

#### ***Yapılan İşin Niteliği***

Meslek edinilen her işin, çalışan üzerinde strese sebep olan kendine özgü sorunları ve durumları vardır. Edinilmiş bazı mesleklerde, diğer meslek gruplarına

göre strese maruz kalma oranı daha fazladır. Çalışanların yaptıkları işlerdeki pozisyonları, yaşanan stres düzeyi açısından önemlidir. Genel olarak aşırı stres altında çalışan kişilerin, işlerine yoğunlaşması daha azdır ve sürekli olarak zaman baskısı altında çalışmak zorundadırlar (Gül vd, 2008: 15)

Örneğin tehlikeli meslek grupları olarak adlandırılan itfaiyecilik ya da bomba imha uzmanlığı gibi mesleklerde çalışan kişilerin, daha az tehlikeli sayılabilecek ve stres olarak daha alt seviyelerde olabilecek meslek gruplarına göre daha fazla strese maruz kaldıkları görülmektedir.

### ***Yapılan İşin Monotonluğu***

Yapılan işin tekdüze olması ve sürekli olarak aynı faaliyetlerden meydana geliyor olması bir noktadan sonra çalışanlar üzerinde sıkıcı bir etki bırakmaktadır. Buna sıkıcılığa bağlı olarak çalışan üzerinde stres oluşmuş olur.

Sürekli olarak aynı tempoda ilerleyen ve tekrarlanarak bir döngü haline gelen işlerde çalışmak, çalışanlarda bıkkınlık ve bitkinlik gibi olumsuzlukların boy göstermesine sebep olur. Bu duruma kısaca monotonluk adı verilir. Çalışanlar üzerinde gözlemlenebilecek kanıksama, isteksizlik, dikkat azalması, becerilerde düşüş, sürekli bir bitkinlik hali, iş kazalarının artması ve işten kaçış gibi belirtiler, monoton ve sıkıcı işler neticesinde ortaya çıkmaktadır (Akgündüz, 2006: 30-31).

Ayrıca günümüzde işletmelerin çalışma dizaynlarını makineleşme ve otomasyon üzerine oluşturmaları ve bunun neticesinde çalışanların yaratıcılığının azaltılıp insan gücünün ortadan kaldırılması da, çalışanların yaptıkları işlerden sıkılmalarına sebep olarak gösterilebilir(Yılmaz, 2017: 16).

### ***Aşırı veya Eksik İş Yükü***

Günlük çalışma saatlerinin uzun olması, ekstradan mesai istenmesi, sürekli olarak iş seyahatleri gibi durumlar çalışanlar üzerinde fazladan iş yüklenmesine sebep olmaktadır. Çalışanın üzerindeki fazladan iş yükü, yoğun çaba ve gayret gerektirdiği için kişiyi zorlayıp yorabilir.

İş yükü konusu genellikle niteliksel ve niceliksel olmak üzere iki grupta incelenmektedir (Yılmaz, 2017: 17-18).

**Niceliksel İş Yükü:** Yapılması gereken birden fazla iş olması, çalışandan yapması beklenen işin çok ağır ve yorucu olması, yapılacak işin belirli bir program dâhilinde bir zamana göre yetiştirilmesinin istenmesi çalışan üzerinde stres yaratan iş yükü sebeplerindedir.

**Niteliksel İş Yükü:** Çalışandan istenen işin, çalışanın bilgi ve becerisine uygun olmaması durumunda, çalışan ve yapılması beklenen iş arasında bir uyumsuzluk oluşmaktadır. İş yükünün az olduğu işler, kişiler için işe devamsızlık ve işe yabancılaşma gibi olumsuzluklara sebep olmaktadır (Kırıcı, 2010: 45).

### ***Tehlikeli Çalışma Şartları***

Örgütsel olarak çalışanlar üzerinde strese sebep olan faktörlerden bir diğeri ise, çalışma ortamında karşılaşılabilecek tehlikelerdir. Çalışılan bazı işlerde karşılaşılabilecek tehlike düzeyi çok veya hiç yokken, bazı işlerde ise tehlike oranı bir hayli fazladır (Aydın, 2004: 46).

Maden işçileri, inşaat işçileri, sivil havacılık çalışanları ve nükleer santrallerde çalışan işçiler, ruh ve beden sağlığı açısından sağlığı olumsuz etkileyebilecek işlerde çalışan kişilere örnek olarak verilebilir. Düşme, yaralanma, radyasyona maruz kalma ve ölme gibi ihtimallerin bulunduğu iş kollarında çalışan kişilerin sürekli gerilim ve korku içinde çalışmaları, bu kişiler üzerinde stres yaratan sebeplerdendir (Eroğlu, 2006: 325).

İşletmelerde çalışanlar için tehlike ve tehdit unsuru olabilecek nedenler aşağıdaki gibidir (Akgündüz, 2006: 34):

- Yerlerin kaygan olup, düşme ve yaralanmaya müsait olması
- Aydınlatmanın yeterince iyi olmaması
- Tozlu ve piş çalışma ortamı
- Eski ve bozuk çalışma aletleri
- Mal ve malzemelerin tehlikeli bir biçimde stoklanması
- İş güvenliği ekipmanlarının eksik ve yetersiz olması

Günümüzde kullanılan teknoloji ve makineleşmeye bağlı olarak, işletmelerde kullanılan makineler ve teçhizatlar çalışanlar açısından tehlike ve tehdit oluşturmaktadır. Tehlikeli sayılabilecek bir işte, işe uygun kişilerin çalıştırılması ve



iş güvenliği önlemlerinin alınması, bu tür işlerin yapılabilmesine yardımcı olmaktadır( Aslan, 2014: 15).

### ***Ücretin Yetersiz Olması***

Çoğu insan için belki de en önemli stres faktörü ekonomik durum ve maddi gelirdir. Çalışanlar için ücret yetersizliği, emeğinin karşılığını alamamasına, yapılan zamların ve mesai ücretlerinin istenilenin altında kalmasına ve çalışanın kendinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayamamasına sebep olmaktadır. Hayatını devam ettirebilmesi için gerekli ücreti alamayan birey, ek iş arayışlarına girmekte ve bu durum neticesinde aşırı yorgunluk gibi olumsuz durumlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sebepten dolayı çalışan üzerinde stres meydana gelmektedir(Yılmaz, 2006: 20).

### ***Zaman Baskısı***

Bazı meslekler çalışanları zaman baskına altına almakta ve çalışanı işi zamanın da yetiştirme telaşına sokmaktadır. Zaman baskısı, yapılan işin niteliğine bağlı olarak çalışanları zorlayıcı ve gerginlik yaratan bir unsurdur (Aydın, 2004: 45)

Yapılan işi zamanında yetiştirme telaşı, çalışanı yüksek oranda baskı altına sokmaktadır. Örneğin gündelik işlerini halletmeye çabalayan bir memur ya da gideceği toplantıya yetişmeye çalışan bir yönetici hızla geçen zaman ve işlerini yetiştirme telaşı arasın da sıkışıp kalmaktadır (Özkalp ve Kirel, 1995: 437).

Belirli bazı meslek kolları kaçınılmaz bir zaman baskına sahiptirler. Örneğin, vergi memurları, muhasebeciler, bankacılar ve öğretmenler yılın belli dönemlerinde kesin bir tarihte bitirilmesi gereken yoğun iş yüküyle karşılaşmaktadırlar. Bu durum ise, bu meslek kollarında çalışan kişilerin diğer meslek gruplarında çalışanlara göre zaman baskısı bakımından daha fazla strese maruz kalmalarına sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 90).

Yoğun bir şekilde zaman baskısı altında çalışılan işletmelerde, zaman baskısından kaynaklanan stresi azaltmak için, yapılan işe göre çalışan sayılarını arttırmak faydalı olacaktır.

### ***Vardiyalı Çalışma Düzeni***

Vardiyalı olarak çalışmak zorunda olan bazı meslek grupları vardır. Bu gruplara örnek olarak, itfaiyecilik, polislik ve sağlık personelleri verilebilir. Çalışma

düzeninin vardiyalı olması sonucu bu meslek gruplarında çalışan kişiler üzerinde vardiyalı çalışmaya bağlı olarak stres görülür. Çalışanlar üzerinde görülen bu stresin neden fiziksel ve psikolojik olabilir. Çünkü insan vücudu belirli bir biyolojik saat ve hormonal denge üzerine kuruludur. Vardiyalı çalışma düzeni neticesinde vücut düzeni bozulan çalışan, eviyle ve çocuklarıyla yeterince zaman geçirememenin, onların sorunlarıyla yeterince ilgilenememenin sıkıntısını yaşar (Akkoyun, 2004: 32).

Vardiyalı çalışma düzeni, kişinin biyolojik ve sosyal yaşamını önemli bir biçimde etkilemektedir. Vardiya sistemi bireyin normal vücut ritmi ile tam tersi bir etki yaratacağı için, kişinin kronik yorgunluğuna sebep olmaktadır. Ayrıca vardiya sistemi kişinin aile ve sosyal hayat düzeninin de bozulmasında çok önemli bir etkiye sahiptir. Bireyin vücut yapısı karşılaşılabilecek değişikliklere karşı oldukça dirençlidir ve uyuma, yeme ve çalışma düzeninde yeni bir kalıba uyum süreci önemli oranda zordur. Çalıştığı günlerde vardiya sistemine uyum gösteren vücut yapısı, tatil günlerinde hızla eskiye dönmekte ve izin günlerinden sonra gelecek olan çalışma günlerinde yine çalışanı olumsuz etkileyecektir. Bu durum neticesinde çalışanlar ciddi şekilde strese maruz kalmış olurlar (Akgündüz, 2006: 35).

Vardiyalı çalışma düzeninin çalışanlar üzerinde görülen bazı etkiler aşağıdaki gibidir (Güney, 2015: 27-28):

- Belirli bir saatte uyuyup uyanmaya alışan çalışanların beden ritimlerinin birden bire bozulması neticesinde bu duruma uyum sağlamaları oldukça zorlayıcı olmaktadır ve birey üzerinde stres oluşturmaktadır.
- Gece vardiyasında çalışan kişilerin, gündüz saatlerinde çalışan kişilere göre daha asabi ve sinirli oldukları görülmektedir. Bunun yanı sıra gece çalışmak kişinin evlilik hayatını da olumsuz etkilemektedir.
- Sürekli değişen vardiya saatleri çalışanlar üzerinde uyku düzensizliği gibi sorunlara sebep olmaktadır. Aynı zamanda gece çalışan işçilerde kalp ve sindirim bozuklukları daha sık görülmektedir.
- Gece vardiyası, sosyal yaşantıyı olumsuz etkilemektedir. Bu durum sonucu çalışanlar sosyal aktivitelerden uzak kalmakta ve bu da birey üzerindeki stresin artmasına katkı sağlamaktadır.

### **1.6.1.2.2.Örgütsel Roller ile İlgili Stres Faktörleri**

Örgüt içerisinde bulunan çalışanların, hiçbir karar verme sürecinde bulunamamaları, çalışanlar arasındaki iletişim yetersizlikleri ve gerçekleşen olaylar ile ilgili müzakere eksikliği çalışanların örgüt yapısı içerisindeki kişisel davranışlarını sınırlandıracağı gibi çalışanın örgüte olan bağlılık duygusunun da yok olmasına sebep olur. Bu da çalışan üzerinde potansiyel bir stres kaynağı oluşturmaktadır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 21).

Örgüt çalışanlarının buldukları ortamda sahip oldukları haklar ve sorumlulukları belirlenirken aynı zamanda örgüt içerisindeki rolü de belirlenmiş olur. Eğer çalışanın üstlenmiş olduğu rol ve kendi kişilik özellikleri birbirine uymazsa buna rol çatışması, sorumluluğunu üstlendiği bu rolün belirsiz olması da rol belirsizliği denmektedir. Örgütsel rol ile ilgili olarak stres yaratan faktörler arasında örgütsel rol çatışması, örgütsel rol belirsizliği ve yetki kullanamama gibi olumsuz durumlar sayılabilir (Yılmaz, 2017: 19).

#### ***Örgütsel Rol Çatışması***

Çalışanlardan aynı anda birden fazla rolün gerçekleştirilmesinin istenmesi, çalışanların üstlendikleri rollerden sadece bir tanesini benimsemesi ve çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri ile üstlenmiş olduğu rolün uyumaması gibi sebepler, örgütsel rol çatışmasını meydana getirmektedir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 274). Ayrıca kişinin kendisinden tam olarak ne beklendiğinden emin olmaması, kişinin yaşadığı iç çatışmalar ve kişinin yeteneklerinden ve kapasitesinden çok daha fazlasını yapmasının istenmesi gibi durumlarda ortaya çıkan ve kişiyi yoğun bir baskı altına alan yine rol çatışmasıdır. Genel tabiriyle rol çatışması, çalışanın bir veya birden fazla etken tarafından baskı altına alındığı durumlarda görülmektedir (Karagül, 2011: 17).

Rol çatışması durumu, çalışanların çeşitli istekler karşısında kaldığı zaman bunlara cevap vermek istememesi veya çalışandan istenilen görevin kendi sorumluluk alanı içinde olmaması, kısaca iki veya daha fazla rolün çalışmanı ikilem arasında bırakması gibi durumlarda görülmektedir. Örneğin, üstleri tarafından üretim hızının artırılması istenen bir çalışanın, arkadaşlarının ise üretim hızını yavaşlatmasını istemeleri örgütsel rol çatışmasına sebep olabilir (Aytaç, 2009: 11).

Çalışanın rol çatışmaları yaşamayı, üstlenmiş olduğu örgütsel rolündeki verimliliği azaltır, çalışan kendisine bu rolü verenlere karşı büyük bir güvensizlik duygusuna kapılır, çalışanın yaptığı işe karşı hissetmiş olduğu memnuniyet kaybolur ve bu da çalışan üzerinde stres oluşmasına sebep olur.

### ***Örgütsel Rol Belirsizlikleri***

Örgüt içerisindeki rol belirsizlikleri ise, kişiden yapması istenen bir iş için gerekli olan bilgilerin kendisinde olmaması ya da eksik olması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden rol belirsizlikleri genel olarak örgüt içerisindeki iletişim kopukluklarından kaynaklanmaktadır. Çalışan kişinin yapması gereken işin ne olduğu, yaptığı bu işin sonucunda neyle karşılaşacağını, işin nerede ne zaman ve kimlerle yapılması gerektiğini bilmemesi sonucu rol belirsizlikleri görülmektedir. Diğer bir yönden ise, çalışan, üstündeki yöneticini gözünde kendisini nasıl bir izlenim bıraktığını bilememesi de yine o kişiyi rol belirsizliklerine sürüklemektedir (Soysal, 2009: 25).

Rol belirsizliği yüzünden çalışan kişi kendisine olan güvenini kaybeder, aşırı sınırlı bir ruh haline sahip olur, iş hayatıyla ilgili kaygı duymaya başlar ve çalışma performansı düşerek verimliliği olumsuz etkilenir.

Çalışan kişinin yaşamış olduğu rol belirsizlikleri bazı sorunları da beraberinde getirmektedir. Fiziksel olarak zorlanma ve isteksizlik, insan kaynaklarının etkili bir biçimde kullanılamaması ve çalışanın örgütsel düzeyde kendisini hiçbir işe yaramıyor olarak görmesi gibi sorunlar örgütsel rol belirsizliklerinden kaynaklanmaktadır. Aynı zaman rol belirsizlikleri, sebep olduğu bu olumsuzlukların yanı sıra çalışanlar üzerinde strese de sebep olmaktadır. Rol belirsizlikleri her çalışan için aynı biçimde karşılanıyor olmayabilir. Bazı çalışanlar rol belirsizliklerine yeterince toleranslı yaklaşabiliyorken bazı çalışanlar ise, rol belirsizliklerinden oldukça fazla etkilendiği görülebilir (Şimsek vd, 2001: 224).

### ***Yetki Kullanma***

Örgüt içerisinde sorumluluk sahibi olmak ya da yetki kullanmak da örgütsel rollere bağlı olarak meydana gelen stres faktörlerinden bir diğeridir. İnsanlar üzerinden sorumluluk sahibi olmak, herhangi bir malzemedan sorumlu olmaktan çok daha zor ve streslidir. Yani, yönetici olarak görev yapan bir kişinin, diğer çalışanlarla etkileşim halinde kalarak daha fazla zaman sarf etmesi, sürekli olarak iş

toplantılarına katılmak zorunda olması ve belirli bir süre içerisinde teslim edilmesi gereken raporları hazırlamak zorunda olması yetki kullanımının doğurmuş olduğu zorluklardır (Yılmaz, 2017: 20).

Yetki kullanımından kaynaklanan bir diğer sorun ise, sorumluluk sahibi olan bir yöneticinin çalışanların gözünde beklediği itaat ve saygıyı görmemesi durumunda onları cezalandırma ve rencide etmesi sonucu oluşmaktadır. Yöneticileri tarafından böyle bir yaklaşımla karşı karşıya kalan çalışanlar haksızlığa uğradıklarını düşünerek strese girer ve olumsuz olarak nitelendirilebilecek davranışlar sergilemeye başlarlar. Yöneticiler ve çalışanlar arasında bu şekilde gerginlik ve sorunların yaşanması, çalışma hayatı içerisinde karşılaşılabilecek olağan durumlar olmakla birlikte, çalışan üzerinde önemli derece de stres oluşturan faktörlerdir biri olarak kabul edilmektedir (Artan, 1987: 102).

#### **1.6.1.2.3. Örgütsel İlişkiler İle İlgili Stres Faktörleri**

Çalışanların, çalışma ortamında bulunan arkadaşlarıyla ve üstleriyle olan ilişkileri ve kurmuş oldukları iletişimleri, örgütsel stres yaratan faktörlerden bir diğeridir. Çalışma arkadaşları ve yöneticileriyle sağlıklı iletişim kuramayan kişiler, hem kendilerini hem de çevresindeki diğer çalışanları olumsuz yönde etkileyerek stres yaşayabilirler (Yılmaz, 2017: 21).

Bunun yanı sıra çalışanların yakalamış olduğu başarıların, iş arkadaşları ve ya yöneticileri tarafından takdir edilmesi, çalışanın yükselmesi veya terfi etmesi ve çevresindeki diğer çalışanlarla sürekli olarak güzel ilişkiler içinde olması çalışanı pozitif yönde etkileyerek olumlu stres yaşamasına sebep olmaktadır. Ancak çalışanın yeterli ilişkiler kuramaması, görüşmek istediği üstlerine ulaşamaması ve iş arkadaşları tarafında dışlanması gibi hoş olmayan durumların yaşanması çalışanı olumsuz stresin içine sürüklemektedir (Akgündüz, 2006: 48).

Örgütsel ilişkilerle ilgili stres faktörleri, örgütsel iletişim, mobbing, çalışanların görüş ayrılıkları, örgütsel bağlılığın azalması, iş ortamındaki rekabet ve dedikodu gibi başlıklar altında incelenebilir.

#### ***Örgütsel İletişim***

Örgüt içerisinde çalışanlar arasındaki iletişim, çalışanların belirlenen hedefler doğrultusunda bir araya gelerek, bu hedefleri gerçekleştirebilmek için verimli bir

şekilde çalışabilmesi, sağlıklı bir şekilde bilgi alışverişi yapabilmesi ve karşılaşılabilecek sorunlara karşı çözüm üretebilmesi için oluşturulan haberleşme ağı olarak tanımlanabilir. Örgüt içi iletişim stres kavramı olarak ele alındığı zaman, dikey ve yatay iletişim olmak üzere iki alt başlıkta incelenmektedir (Güney, 2011: 407):

**Dikey İletişim:** Örgüt bünyesinde bulunan yöneticiler ve çalışanlar arasındaki iletişim ağına dikey iletişim denir.

**Yatay İletişim:** Bu iletişim türü ise, birbiri üzerinde otorite sağlayamamış ya da statü olarak aynı konumda bulunan çalışanlar arasında kurulan iletişim olarak ifade edilmektedir.

### ***Psikolojik Taciz (Mobbing)***

Örgüt içerisinde yönetici veya çalışanların, başka bir çalışanı hedef olarak seçerek, o çalışana bıktırıcı, benliğini sarsıcı, küçük düşürücü ve haksızlık yapmaları ve taciz etmeleri durumuna mobbing ismi verilmektedir (Tınaz, 2006: 10).

Örgütsel strese sebep olan en önemli faktörlerden birisi olan psikolojik taciz ile stres arasında ciddi bir ilişki bulunmaktadır ve stres olgusu mobbing sürecinin bir sonucu olarak çalışan üzerinde görülmektedir (Ekşici, 2009: 87). Ayrıca mobbing, kamu kurumları ve özel kuruluşlar olarak ayırt edilmeden tüm çalışma ortamlarında karşımıza çıkacağı gibi, okul, üniversite, kurs ve kurs gibi bireylerin belirli bir amaçla bir arada bulunduğu hemen hemen her yerde görülmektedir (Yuvalı, 2015: 727).

Aşağıdaki davranış biçimlerinin görüldüğü ve bulunduğu çalışma ortamlarında mobbinden söz etmek mümkündür (Solmuş, 2005: 6):

- Çalışanın yöneticisi tarafından yeterince çalışmamakla suçlanması
- Çalışanın yaşından ötürü tecrübe eksikliğiyle suçlanması
- Çalışanın örgütün sağlamış olduğu kaynaklardan faydalanmasının engellenmesi
- Çalışana yapabileceğinden fazla iş vererek, o işi bitirmesinin imkansız olduğu bir zamanda yapmasını istemek
- Çalışanın düşüncelerini ifade etmesine engel olmak
- Çalışanın diğer çalışanların yanında rencide edip aşağılamak
- Çalışanı işten kovmakla tehdit etmek

- Çalışana vurmak, şiddet uygulamak

Mobbing sonucunda kişi üzerinde, stres, panik atak, çaresizlik, özgüven eksikliği gibi ruhsal çöküntüler meydana gelirken örgütsel olarak ise, çalışanın performans ve verimliliğinde azalma, işten çıkma ve hatta ölüm dahi görülebilmektedir (Ekşici, 2009: 87).

### ***Örgüt İçerisindeki Rekabet***

Örgüt içerisinde çalışanları sürekli olarak birbirleriyle rekabet halinde olmaları, verimlilik ve performans açısından çalışanları olumlu yönde teşvik edici bir durumdur. Fakat olumlu etkileri olabilen bu rekabetin aşırıya kaçması gibi durumlarda, örgüt çalışan için çalışılmaz bir hal almaktadır. Çalışanlar arasındaki rekabetin temel sebebi, ücret artışı ve terfi etme isteğidir. Bu sebepten dolayı çalışanlar arasındaki rekabet stresi doğurmakta, işine ve çalıştığı kuruma bağlılığı olan çalışan için endişe yaratmaktadır (Cam, 2004: 6).

Çalışanların rekabet halinde olmaları, verimlilik ve performans açısından işletmeler için pek de şikâyet edilecek bir durum değildir. Örgüt içerisinde strese sebep olan başka bir rekabet unsuru da sınırlı kaynaklar ve sınırlı ödüllendirme sistemi olarak ifade edilebilir. Çalışanların verimliliğini yükseltmek için düzenlenen organizasyonlarda, bir çalışanın kazanıp bir diğerinin kaybetmesi, kaybeden çalışan üzerinde yıkıcı derece de nitelendirilebilecek bir stres oluşturmaktadır (Baki, 2011: 87).

Ödüllendirme sisteminin çalışanların göstereceği başarıya bağlı tutulması durumunda çalışanların sürekli olarak rekabet ve yarışma içerisinde olmasına sebep olur. Bu rekabet ortamı, çalışanların iş arkadaşlarına karşı zaman zaman düşmanca davranışlar sergilemesine neden olur. Ayrıca değerlendirme hataları, çeşitli hilelere başvurma ve kıskançlık gibi olumsuzluklar da örgüt hedefi olan iş birliği yaratmanın aksine birbirine düşman, birbirinin kuyusunu kazan ve kutuplaşan çalışanlar oluşmasına sebep olur (Erol, 2006: 612).

### ***Çalışanlar Arasında Dedikodu***

Ülkemizde hem sosyal hayat hem de çalışma hayatı içerisinde, bireyler üzerinde strese sebep olan bir diğer faktör ise dedikodudur. Çalışanların zamanlarının ve enerjilerinin büyük bölümünü çalan bu kavram toplumsal bir hastalık olarak

nitelendirilebilmektedir. Bu durum özellikle çalışma hayatı içerisinde ciddi anlamda zaman ve enerji kaybına sebep olmakta ve çalışanlar arasında önemli derecede gerginliğe sebep olmaktadır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 90-91).

Dedikodu çalışanlar arasında meydana gelebilecek hoş olmayan konuşmaları da beraberinde getirmektedir. Ayrıca örgütlerde çalışanlar arasındaki dedikodular bir problem olarak nitelendirilemeyebilir. Çünkü dedikodu, onu çıkaran kişinin akıl, beden ve ruh sağlığının yerinde olmadığını veya eksik olduğunu göstergesidir. Bunlara ek olarak çalışılan iş yerinin iklimi ve yapısı, örgütsel kültürü ve çevresel etkenler dedikodunun artması için sayılabilecek örneklerdendir (Yücel, 2010: 77).

### ***Örgüte Olan Bağlılık***

Stres ve bağlılık demografik olarak dikkate alındığı zaman, işten ayrılma ve işten duyulan keyif açısından önemli göstergelerdir. Bu iki kavram arasındaki ilişkiyi anlayabilmek örgütsel stres oranını belirleyip minimize etmek açısından önemlidir. Bu durum neticesinde örgüt bağlılığı yüksek seviyelerde olan çalışan, diğer çalışanlara göre bu stresten daha fazla etkilenmekte, verimlilik ve performansında gözle görülür bir azalma meydana gelmektedir (Yılmaz, 2017: 23).

### ***Çalışanlar Arasındaki Görüş Ayrılıkları***

Her insanın farklı değer yargılarına, amaçlara, tutumlara, becerilere ve düşüncelere sahip olması, örgüt içerisindeki kişilik çatışmalarının en önemli sebeplerindendir. Bu olumsuz durum çalışanın tüm enerjisini ve dikkatini bu konuya harcamasını ve doğal olarak aşırı bir strese maruz kalmasına sebep olur (Tutar, 2007: 236).

#### **1.6.1.2.4. Örgüt Yapısıyla İlgili Faktörler**

Örgütlerin yapısını, stratejiler, ilkeler, karşılıklı ilişkiler, çalışanların kararlara katılma oranı ve sorumlulukları gibi unsurlar oluşturmaktadır. Örgütlerin hiyerarşik, katı, merkezi yapıları, işten çıkarılma korkusu, ücret yetersizliği, terfi etme imkânının olmaması veya sınırlı olması ve adaletsiz yönetim gibi etmenler örgütsel strese sebep olan etmenlerden bazılarıdır (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 20).



### ***Örgüt Kültürü***

Örgütün kültürel yapısı, örgüt içerisinde bulunan çalışanların benimsemiş oldukları değer ve normlardan meydana gelmektedir. Böylelikle örgütlerin kültür yapısının işlevi, örgütlerin hukuki yollardan cezai işlem uygulayabilme güçlerini arttırmaktadır. Örgütün kültürel yapısına ilişkin strese nedenleri aşağıdaki gibidir (Arıcan, 2011: 69):

- İş yerinde çalışanlar arasındaki görüş farklılıkları
- Çalışanların ortak norm ve değerlerde buluşamaması
- Örgütün misyon ve vizyona sahip olmaması
- Örgüt içerisinde statü eksikliğinin olması
- Çalışanların moralsizlik ve doyumumsuzlukları

Yukarıda sıralanan sebepler doğrultusunda, örgütsel kültüre bağlı olarak örgüt çalışanları üzerinde büyük bir stres oluşmakta ve çalışanlar bu stresten olumsuz şekilde etkilenmektedirler.

### ***Kariyer Planları ve Terfi Etme***

Her çalışan edinmiş olduğu meslekte ilerlemek ve yükselmek ister. Yapmış olduğu işte kendisini daha da geliştirerek yüksek mevkilere ulaşıp kazandığı gelirini yükseltmek ve görmüş olduğu itibarı arttırmak için daha fazla çaba sarf eder. Bu durum ise çalışanın kendisini baskı altına sokmasına sebep olur (Gümüştakin ve Öztemiz, 2004: 65).

Mesleğinde yükselen ve terfi eden bir çalışan hem maddi hem de manevi olarak ödüllendirilmiş olur. Ancak edilen terfi neticesinde yeni bir çalışma ortamı ve yeni çalışma arkadaşları gibi durumlar çalışanın ortama uyum sağlamasını zorlaştırmakta ve bunun beraberinde stres meydana gelmektedir. Aynı zamanda bu durumun tam tersi olarak nitelendirilebilecek çalışanın hak ettiği değeri görmemesi, başarılarının ödüllendirilmemesi, terfi edememesi ve yükselmemesi gibi durumlarda ise çalışan kendini niteliksiz ve işe yaramaz hissedeceği için kendisini geliştirmek için daha fazla çaba sarf etmeyecektir. Çalışanın iş doyumunu azaltan bu durum sebebiyle bireyin stres seviyesi de yükseltilmiş olacaktır (Yılmaz, 2006: 21).

Her çalışanın kendisi için belirlemiş olduğu bazı hedefleri ve amaçları bulunmaktadır. İtibar, para, eğitim gibi isteklerin örgüt tarafından karşılanamadığı veya engellendiği durumlarda, çalışanın stres seviyesi yükselmektedir. Verilen bu

bilgiler ışığında, çalışanın karşılaştığı stresi kontrol altında tutmasında, kariyeri için hedeflediği amaçlara ulaşabilmesinin büyük payı bulunmaktadır (Karol, 2008: 34).

### ***Performans Değerlendirme***

Maruz kalınan stres, iş hayatında çalışanların performanslarını direkt olarak etkilemekte ve çalışanın kişisel verimliliğinde de büyük değişikliklere yol açmaktadır. Bu yüzden örgütsel verimliliğin artırılması için ilk yapılması gereken şey örgüt içerisindeki stresin kontrol altına alınması veya ortadan kaldırılmasıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2004: 66).

Çalışanların kendileri için uygun görevlerde bulunmaları, çalışanlara kariyer yapabilmeleri için fırsatlar tanınması, istenilen ücretlerin verilmesi ve çalışma saatlerinin düzenli olması gibi etkenler çalışanların performanslarını artırıcı ve stresten uzak durmalarına yardımcı olan etkenlerdir.

### **1.6.1.3. Çevresel Faktörler**

Çalışanların strese maruz kalmalarında etkili olan bazı çevresel stres kaynakları bulunmaktadır. Çalışan kişinin yaşamış olduğu çevreye bağlı olan bu stres kaynakları, iş hayatı dışında oluşan fakat çalışanın iş hayatına da yansıyan stres kaynakları olarak ifade edilebilir. Bu çevresel stres kaynaklarını şu şekilde sıralamak mümkündür (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 20):

- Sosyal ve kültürel sorunlar
- Teknolojik değişimler
- Fiziksel çevre şartları
- Politik hayatın belirsizliği
- Kötü ülke ekonomisi

#### **1.6.1.3.1. Sosyal ve Kültürel Sorunlar**

Kültür, toplumu oluşturan kuralları, kurum ve kuruluşları, düşünce ve duyguları ifade eden kavramların tümüdür. Psikolojik uyumsuzlıklardan dolayı meydana gelen stresin en önemli sebebi kültürel değişimlerdir. Toplumsal kültürün süreklilik özelliği bulunmaktadır fakat asla statik ve durgun değildir (Ergun, 2008: 36).

Kültürün gelişmesini ve sürekli hale gelmesini sağlamak amacıyla yapılan değişiklikler, ani ve hızlı bir şekilde gerçekleştiği zaman, bir takım sorun ve sıkıntılı durumlar ortaya çıkmaktadır. Bu tür olumsuzluklar kişinin hem sosyal hayatına hem de çalışma hayatında olumsuz yönde etki etmektedir (Ergun, 2008: 37).

#### **1.6.1.3.2. Teknolojik Değişimler**

Çalışan bireyler üzerinde strese sebebiyet veren bir diğer çevresel faktör ise teknolojik değişimler ve belirsizliklerinin olmasıdır. Bu durum söz konusuysen, teknolojik yenilikleri takip etmeyen ve onlara ayak uyduramayan örgütler, yoğun rekabet ortamlarında geride kalmakta ve hatta fırsatları değerlendiremediği için kapatılmak zorunda kalmaktadır. Böylelikle hem örgüt hem de çalışanlar işlerini kaybetme riskiyle karşılaşır ve bu da büyük bir stres kaynağıdır (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005: 69).

#### **1.6.1.3.3. Fiziksel Çevre Şartları**

Örgütsel olarak çalışanlar üzerinde strese sebep olan sebeplerden bir diğeri, örgütlerin fiziksel çevre şartlarına yeterince önem vermemesidir. Bu sebepten dolayı fiziksel çevre faktörlerinin çalışana göre ayarlanması ve ergonomik önlemlerin örgütlerce alınması önemli bir husustur (Tanşu, 2009: 18).

#### **1.6.1.3.4. Politik Hayatın Belirsizliği**

Ülkedeki politik hayatın belirsizliği, iktidar partilerinin ve kurulan hükümetlerin sürekli değişmesi, erken seçimlerin sık sık gündeme gelmesi, demokratik kararlara yapılan müdahale ve darbeler gibi olumsuzluklar, bireylerin korku ve endişeyle birlikte yarınlarından kaygı duyarak yaşamlarına sebep olmaktadır (Yılmaz, 2006: 25).

#### **1.6.1.3.5. Kötü Ülke Ekonomisi**

Çalışanlar bireyler için stres nedeni olarak ifade edilen ekonomik durumlar içerisinde, çalışanın gelir seviyesinin düşüklüğü ilk sırada yer almaktadır. Bu sebeplerden dolayı ülke ekonomisinin kötü olması çalışanlar üzerinde stres yaratan çevre faktörleri arasında sayılmaktadır (Ergun, 2008: 35).

### **1.6.2. Örgütsel Stresin Sonuçları**

Kişilerin yaşamış oldukları streslerin sonuçlarını bireysel stres sonuçları ve örgütsel stres sonuçları olarak iki alt başlıkta incelemek mümkündür. Çünkü kişinin yaşamış olduğu stresin bireysel sonuçları kendi yaşantısını etkileyebileceği gibi örgüt yaşantısını da etkilemektedir. Bu sebepten dolayı yaşanan stresin örgütsel olarak oluşturacağı sonuçlar, kişinin yaşadığı bireysel stresten de kaynaklanmaktadır.

### **1.6.2.1. Bireysel Stres Sonuçları**

Kişilerin ruh ve beden sağlıklarını olumsuz şekilde etkileyen stres faktörlerini ve bu stresin yaratmış olduğu sonuçları fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sonuçlar olmak üzere üç başlıkta incelemek mümkündür.

#### **1.6.2.1.1. Fizyolojik Sonuçlar**

Hastalıklarda olduğu gibi bireyin strese maruz kaldığı durumlarda da vücut birçok tepki göstermektedir. Bu tepkiler; tansiyon problemi, sindirim bozukluğu, aşırı terleme, nefes darlığı, baş dönmesi ve mide bulantısı olarak açıklanabilir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 138).

Bireyler üzerinde rastlanan çoğu rahatsızlığın, bireylerin yaşamış oldukları stres sonucu ortaya çıktığı kabul edilmektedir. Stres sonucu bireyin yaşadığı rahatsızlıklar neticesinde, vücut direnci kırılmakta ve bu hastalıkların etkileri çok uzun süre devam etmektedir. Devamlı bir şekilde yoğun strese maruz kalmanın getirmiş olduğu bıkkınlıkla, vücudun savunma mekanizmaları zayıflamakta ve buna bağlı olarak yaşanan hastalıkların şiddeti ve etkileri de artmaktadır. Stresten kaynaklanan bazı hastalıkları şu şekilde sıralamak mümkündür (Okutan ve Tengilimoğlu, 2002: 23);

- Dolaşım sistemi, kalp ve damar hastalıkları (göğüs ağrısı, hipertansiyon vb.)
- Solunum sistemi hastalıkları (nefes darlığı vb.)
- Sindirim sistemi hastalıkları (gastrit, ülser vb.)
- Üreme sisteme hastalıkları (cinsel isteksizlik, soğukluk vb.)
- İç salgı bezleri hastalıkları (diyabet vb.)
- Deri hastalıkları (egzama, saç dökülmesi vb.)
- Hareket sistemi hastalıkları (kireçlenme, baş ağrıları vb.)

### 1.6.2.1.2. Psikolojik Sonuçlar

Maruz kalınan stres sonucu ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklardan en yaygın olanları; kaygı, depresyon, yorgunluk, uykusuzluk ve tükenmişlik olarak sıralanabilir. Stres sonucu kişilerde gözlemlenebilen psikolojik rahatsızlıkları aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

**Kaygı:** Bireyin sürekli olarak kaygı duygusu hissetmesi, yoğun bir şekilde strese maruz kaldığın bir göstergesidir. Sürekli olarak kaygı hisseden kişiler, yaşadıkları en ufak bir olaydan bile stres duymakta ve stresli kişilerinde kaygı duymaya daha müsait oldukları görülmektedir (Baltaş ve Baltaş, 2002: 122).

**Depresyon:** Depresyon sonucunda bireyde görülen bazı olumsuz etkiler bulunmaktadır. Bunlar; uykusuzluk, konsantrasyon eksikliği, kararsızlık, iştahsızlık ve bunalım olarak sıralanabilir. (İlter, 2014: 62).

**Uykusuzluk:** Bireyin yoğun olarak strese maruz kaldığının göstergelerinden bir tanesi de uyku problemleri yaşıyor olmasıdır. Yüksek seviyelerde stresle mücadele eden kişilerin en son yapması gereken şey az uyumaktır (Baltaş ve Baltaş, 2002: 117).

**Tükenmişlik:** Kişinin yaşamış olduğu hayatın ve çevresinde gelişen olayların çekilmez olduğu düşüncesine kapılmasına tükenmişlik denilmektedir. Tükenme duygusuna kapılmış bireylerin hem özel hayatlarında hem de çalışma hayatlarında sürekli olarak hatalar araması ve diğer çalışanların kendisiyle ilgili önerilerine kulak asmaması söz konusu olabilmektedir (İlter, 2014: 7).

### 1.6.2.1.3. Sosyal (Davranışsal) Sonuçlar

Stresten kurtulabilmek için bireylerin başvurmuş olduğu davranış farklılıklarının başında sigara kullanımı, alkol ve uyuşturucu madde kullanımı, beslenme alışkanlıklarının değişmesi gelmektedir. Başlangıçta yalnızca stres yaratan duygulardan uzak kalabilmek için kullanılmaya başlanan bu tür maddelerin, zamanla birey üzerinde bağımlılık yarattığı ve çok daha kötü sonuçlara yol açtığı bilinmektedir.

**Sigara Kullanımı:** Sigara kullanımı ve sigara bağımlılığı, bireyin yaşamış olduğu stres seviyesinde artış olduğunun göstergesidir. Her sigara içenin bir sebebi ve bununla ilgili bir hikayesi bulunmaktadır. Bazı insanlar keyif verdiği için kullanırken, bazıları zihinlerini toparlamada yardımcı olduğu için kullandıklarını söyler. Bazı insanlar ise sigarayı sadece sınırlarını yatıştırdığı için kullandıklarını söylemektedirler (Yılmaz ve Ekşici, 2003: 6).

**Alkol Ve Uyuşturucu Madde Kullanımı:** Stres kavramının, örgüt içerisinde bulunan tüm çalışanlar üzerinde görülen alkol ve uyuşturucu madde kullanımı ile bağlantılı olduğu bilinmektedir. Madde kullanımı, kişiye endişe ve hayal kırıklığı yaratan olaylardan bir süreliğine de olsa uzak kalmayı, gelip geçici bir rahatlama olanağı sağlamaktadır (Şimsek vd., 2001: 226). Fakat Başlangıçta stres ve strese sebep olan durumlardan uzak kalabilmek için kullanılan alkol ve uyuşturucu gibi maddeler, daha sonraları yerini bağımlılık gibi kurtulabilmesi çok daha zor bir probleme bırakmaktadır.

**Saldırganlık:** Bireyin giderilmesi gereken temel ihtiyaçları doğrultusunda oluşan istek ve arzularının engellenmesi ve bu engellemelere karşı bireyin göstermiş olduğu tepki ve davranış biçimlerine saldırganlık adı verilmektedir. Her engellenmenin saldırganlıkla sonuçlanmayabileceği gibi, stres yaratan faktörlerin bireyin bilinçaltında saldırganlık duygusu yerleştirebileceği de söylenebilir. Yüksek seviyelerde strese maruz kalan bireylerin birçok olumsuz tepkiler göstererek saldırgan davranışlar sergilemesi, yaşanan stresin sonuçları arasındadır (İlter, 2014: 66).

#### **1.6.2.2. Örgütsel Stres Sonuçları**

Stresin sonuçlarından bir diğeri ise örgütsel düzeyde karşılaşılan sonuçlardır. Stresle mücadele etmek zorunda kalan çalışanların moral ve motivasyonlarını kaybetmeleri örgüt içerisindeki işgücü devrine, verimsizliğe ve iş devamsızlığı gibi olumsuzluklara sebep olmaktadır.

#### **1.6.2.2.1. İş Gücü Devri**

İş gücü devir hızının yüksek olması, örgütsel stres açısından belirleyici olduğundan bahsetmek mümkündür. Çünkü örgüt içerisinde yaşanan yüksek stres, çalışanların yapmış oldukları iş ile bütünleşmelerini engellemekte ve bu durum neticesinde çalışanlarda iş tatminsizliği görülmektedir. Bir çalışanın işi bırakması, yeni çalışanlar aranması, bunun için ilanlar verilmesi, sınav ve mülakatlar yapılması, işe alma ve ücretlendirme gibi ekstradan işler yaratmaktadır (Karagül, 2013: 33).

Bununla birlikte yaşanacak bu sürecin emek harcama ve maliyet niteliğinde olması, işletmeler açısından sorun teşkil etmektedir. Ayrıca işe alınan yeni çalışanların tecrübesizliğinden kaynaklanan düşük performans, yapılan hatalar, üretim kayıpları ve iş kazaları da örgüt açısından yeni masraflara sebep olmaktadır.

#### **1.6.2.2.2. Verimlilik**

Örgütsel açıdan önemli problemler arasında sayılabilen stres kavramının çalışma hayatına etkileri oldukça büyüktür. Örgütün içerisinde bulunduğu rekabet ortamına ayak uydurabilmesi için düşük maliyetli, kaliteli ve verimli hizmet sunması ve bunlarla birlikte üretim oranını da arttırması gerekmektedir. Bu sebepten dolayı örgüt başarı için çalışan faktörü göz ardı edilmemelidir. Çalışan bireyin örgüt içerisindeki etkinliği; kendi verimlilik seviyesine ve yaşamış olduğu strese direkt olarak bağlıdır (Kulaksız, 2016: 39).

#### **1.6.2.2.3. İş Devamsızlığı**

Çalışanlar yoğun stres durumlarıyla karşılaştıkları zaman, işe devamsızlık etme yoluna giderek, bu stres durumlarından uzaklaşmak istemektedirler. İşe devamsızlık, kişisel stres sonuçları arasında davranışsal sonuçlar arasında gösterilmektedir. Bireyin işe geç gitme veya işe hiç gitmemesini kar olarak görmesinin stresten dolayı mı yoksa başka bir sebepten kaynaklandığı mı belirlenmelidir (Sökmen, 2005: 26).

İşine karşı devamsızlık içerisinde olan çalışanların büyük bir bölümünün, yaşadıkları stresten dolayı böyle bir eylem içerisine girdikleri yapılan araştırmalar sonucu kanıtlanmıştır. İş devamsızlığını ortadan kaldırabilmek ya da minimize edebilmek için, bu eyleme sebep olan rahatsızlıkların ve faktörlerin örgütten

kaynaklanan sebeplerine bakılarak gerekli düzenlemeler yapılmalıdır (Baki, 2011: 16).





## İKİNCİ BÖLÜM

### KİŞİLİK KAVRAMI, KİŞİLİK TİPLERİ, KİŞİLİK KURAMLARI ve BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

#### 2.1. KİŞİLİK KAVRAMI

Kişilik kelimesi, gündelik konuşma dili içerisinde oldukça sık kullanılan bir kavramdır. Ayrıca kişilik kavramı, geçmişten günümüze literatür çerçevesinde, hakkında pek çok çalışma hazırlanmış bir konu olması sebebiyle de dikkat çekmektedir. Davranış bilimciler göre kişilik, toplum yapısı içerisinde sürekli etkileşim halinde bulunan insanları birbirinden ayıran özelliklerin tümü olarak nitelendirilmektedir. Yapılan literatür taraması sonucunda kavramla ilgili birden çok tanım olduğuna rastlanmakta ancak kabul görmüş ortak bir tanıma ulaşılamamaktadır (Yurtsever, 2009: 3). Bu bölümde kişilik kavramı ile ilgili açıklamalar yapılacak, kişilik kuramları ve kişilik tipleri incelenecek ve son olarak beş faktör kişilik özelliklerinden detaylı olarak bahsedilecektir.

##### 2.1.1. Kişilik Kavramının Tanımı

Kişilik kavramı karmaşık yapılardan oluştuğu ve birbirinden farklı birden fazla disiplin içerisinde incelenebildiği için kesin olarak kabul görmüş bir tanımı bulunmamakla beraber en genel tabiriyle; bireyin sahip olduğu düşünce, davranış ve duygu gibi hisleri etkileyen ve bu hislere yön veren faktörlerin tümü olarak tanımlanmaktadır. Kişilik, kişilerin duyuş, düşünüş ve davranış şekillerini etkileyen faktörlerin kendine has yansımasıdır. Sürekli olarak içerden ve dışardan gelen uyarıcıların etkisi altında kalan kişilik, kişinin biyolojik, psikolojik, kalıtsal ve kazanmış olduğu tüm yeteneklerini içine alır (Yelboğa, 2006: 198).

Bir başka tanıma göre ise kişilik, bireylerin doğuştan gelen özellikleri ile toplum içerisinde sonradan kazandıkları özelliklerinin toplamı niteliğindedir (Özdevecioğlu, 2002: 155). Tanımdan da anlaşılacağı gibi kişiliğin hem doğuştan hem de sonradan kazanılabilen özellikleri bulunmaktadır.

Kişilik, bireylerin çevreleriyle kurdukları, onları diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki türüdür (Cüceloğlu, 2000: 404-405).

Bireyin sahip olduğu tüm yetenek, ilgi, tavır ve dış görünüşlerinin çevresiyle olan uyum biçiminin tüm özelliklerini içeren bir kavramdır. Bazı kişilere göre kişilik kavramı, insanın sosyal olarak uyarıcı olma değeri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım ışığında kişilik, bireyin toplum hayatı içerisinde oynadığı rolleri ve bu rollerin çevresindeki diğer insanlar üzerinde bırakmış olduğu etkiyi kapsamaktadır. Kişilik; bütün özellikleri ile birlikte bireyin toplumda üstlenmiş olduğu rol ve rolleri koşullandıran bir kavramdır (Yavuzer, 2001: 169).

Yukarıdaki tanımlarda da görüldüğü gibi kişilik kavramı oldukça geniş bir kavramdır. Kişilik kavramı, bireyler arasındaki farklılıklar ortaya konulurken yararlanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişilik, bireyi çevresindeki diğer bireylerden ayırt edici bir özellik niteliğindedir, bireyin çevresine uyum sağlayabilmesi için ortaya koymuş olduğu davranış biçimi olarak ta değerlendirilebilir. Bu sebeple kişilik kavramı, bireyin duygu, düşünce, tutum ve davranış biçimlerinin yapılaştırılarak bir araya getirilmesi, kalıplaştırılması ve alışkanlık haline getirilmesini ifade etmektedir (Yurtsever, 2009: 9).

### **2.1.2. Kişiliğin Temel Özellikleri**

Toplumsal çevre içerisinde var olan her bireylerin birbirinden farklı fiziksel özelliklere sahip oldukları gibi farklı kişilik özelliklerine de sahiplerdir. Aynı ailede ve birbiriyle hemen hemen aynı şartlarda yetişmiş iki kardeşin bile sahip oldukları kişilik özellikleri birbirinden farklılık göstermektedir. Bu yüzden kişilik kavramını tam olarak anlayabilmek ve öğrenebilmek için bireylerin sahip oldukları temel kişilik özelliklerinin çok daha önemli olduğunun bilinmesi gerekmektedir (Uğur ve Devcar, 2018: 101). Bu temel kişilik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Yurtsever, 2009: 12):

- Kişilik bütünsel bir kavramdır. Birçok etkenin bir araya gelmesi sonucu oluşmaktadır ve bu etkenlerin birbirleri ile bağlantı halinde olmaları kişiliğin temel özellikleri arasında yer almaktadır.
- Kişilik bireyin sosyal hayattaki becerilerinin toplamı niteliğindedir. Diğer bir deyişle, bireyin kişiliği çevresindeki diğer insanlarla arasındaki ilişkilerinin toplamıdır.
- Kişilik bireyde doğuştan bulunan fakat sonradan edinilen eğilimlerin tamamından meydana gelmektedir.

- Kişilik, benlik bütünleşmesi olarak nitelendirilebilir. Yani kişilik, bireyin kendini başkalarından ayırt etmesi için gerekli tüm öğeleri kapsamaktadır.
- Kişilik, sadece bir bireye özgü bir kavram değil, toplumsal çevrede bulunan tüm bireylerde ortak bazı özellikleri yansıtan bir kavramdır.

Kısaca bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, bireylerin içerisinde buldukları çevreye uyum sağlamasına yardımcı olan, diğer bireylerle arasındaki ilişkiyi belirleyen ve toplum içerisinde sergilemekte oldukları davranış yapısını oluşturan alışkanlıklar bütünüdür.

### **2.1.3. Kişiliği Oluşturan Faktörler**

Bireyin sahip olduğu kişiliğin oluşmasını sağlayan birbirinden değişik birçok faktör bulunmaktadır. Birbirinden farklı faktörlerin bir araya gelerek oluşturduğu kişilik kavramını tek bir olgu olarak düşünmek yerine birçok olgunun özel bir yansıması olarak nitelendirmek daha doğru olur.

Sahip olunan kişiliği meydana getiren faktörler hakkında yapılan araştırmalar sonucunda, bu faktörlerin sıralanamayacak kadar çok olduğu kanısına varılmıştır. Bu sebepten dolayı pek çok çalışmada, bireyin kişiliğini oluşturan faktörlerin gruplar halinde incelendiği görülmektedir. Bu gruplar; genetik ve bedensel, aile, sosyo kültürel, sosyal sınıf, coğrafi ve diğer olarak sıralanabilmektedir.

#### ***Genetik ve Bedensel Faktörler***

Anne ve babaların genetik özelliklerinin nesiller boyu çocuklara aktarılması kalıtım olarak tanımlanmaktadır. Saç ve göz rengi, boy, yüz hatları, kan grubu, taşınan ya da ileride edinilen hastalıkların yanı sıra bireyin kişilik sahip olduğu kişilik özellikleri de ailesinden kalan bir miras niteliğindedir (Çetin ve Beceren, 2007, s. 113). Kalıtım sonucunda edinilen özellikler, bireyin kişilik yapısında ve bu yapının gelişmesinde büyük bir öneme sahiptir ve bireyin kişiliğinin temelini bu özellikler belirlemektedir. Kişilik ile ilgili oluşturulmuş bazı kuramlarda, kişilik kavramının davranışsal niteliğini açıklayabilmek, kalımsal ve buna bağlı psikolojik özelliklerle dayandırılmıştır (Silah, 2000: 223).

Yapılan çalışmalar neticesinde, aynı şartlar altında büyüyen kardeşler veya çift yumurta ikizleri arasındaki kişilik benzerliğine oranla, tek yumurta ikizlerinin

daha büyük kişilik benzerlikleri taşıdıkları ortaya konulmuştur. Edinilen bu bilgiler ışığında bireyin kişilik gelişiminde kalıtsal özelliklerin çok daha büyük öneme sahip olduğunu benimseyen görüşler ortaya çıkmıştır. Doğduktan sonra aynı çevrede büyüyen tek yumurta ikizleri zeka ve kişilik yapısı yönlerinden incelendiği zaman, aynı çevrede doğup büyüyen kardeş ya da çift yumurta ikizlerine göre çok daha fazla benzer oldukları belirlenmiştir. Ayrıca hayvanlar üzerinde yapılan bir başka araştırmada, deneklerin davranışları öğrenmesi, tekrarlama, pekiştirme ve hatırlama yönünden kalıtım özelliklerinin büyük rol oynadığı sonucuna varılmıştır (Köknel, 2005: 28).

Kalıtım özelliklerinin kişilik yapısını ve gelişimini etkileme seviyesi, bireyden bireye farklılık göstermektedir. Örneğin bireyin zihinsel ve davranışsal özelliklerinin belirlenmesinde genetik özellikler büyük oranda etkili olmakta iken, hedeflerin ve inanç sisteminin oluşmasında bu oran bir hayli düşüktür (Türkel, 1992: 29).

Bireyin kişilik yapısının oluşmasını yalnızca genetik özelliklere bağlamak sağlıklı bir yaklaşım değildir. Çünkü bireyin kazanmış olduğu özelliklerin hangisinin kalıtsal hangisinin sonradan edinildiğini tespit etmek oldukça zordur. Ayrıca fiziksel olarak nitelendirilen iskelet, boy, ağırlık, göz ve saç rengi gibi ve bunlarla beraber bazı psikolojik özelliklerde kalıtımın rolü oldukça büyüktür. Fakat bireyin sonradan edinmiş olduğu davranış kalıplarında kalıtımın etkisi çok fazla değildir. İşte bu nokta da araştırmacılar kişilik yapısının oluşmasında yalnızca kalıtsal özelliklerin etkili olmadığını düşünerek, çevresel ve diğer faktörlere yönelmişlerdir (Can, 2007: 97).

### ***Sosyo Kültürel Faktörler***

Bireylerin yaşamış oldukları çevresel şartlar ve sahip oldukları sosyo-kültürel özellikler, kişiliklerinin oluşması için gerekli bir diğer parça olarak nitelendirilmektedir. Bireyin doğuştan edinmiş olduğu kalıtsal özellikleri elbette ki değiştirilemez. Ancak, bireyin içerisinde bulunduğu çevresel şartların değişmesi, davranış biçimlerinin ve kişilik yapılarının değişmesine sebep olabilmektedir (Özdevecioğlu, 2002: 115).

Bireyin kişilik yapısının gelişmesi açısından önemli faktörlerde birisi de bireyin içerisinde bulunduğu sosyal çevresidir. Her birey yaşadığı toplumda, diğer

bireylerle iletişim ve etkileşim halinde yaşamaktadır. Her toplumun kendisine has bir kültür yapısı, duygu tarzları, amaçları ve idealleri bulunmaktadır. Bireyin belli bir kültüre bağlı bir toplumda yaşaması, kendi kişilik yapısını da etkilemektedir. Toplum kültürü her çocuğa ne öğretilmesi gerektiğini belirler ve sınırlar. Oluşturulmuş her kültürün bireyden yerine getirmesini istediği bazı beklentiler bulunmaktadır ve bu beklentiler neticesinde bireye toplum tarafından kabul edilecek davranış şekillerini öğretmektedir (Yurtsever 2009: 16).

Her kültürün kendine has değer yapısı, ahlak anlayışı ve davranış şekilleri bulunmaktadır. Bunlar bireyin çocuk eğitiminde ve aile içerisindeki ilişkilerini oluşturmanın temelini oluşturmaktadır. Böylelikle kültür yapısı kişilik kavramının oluşumunu ve gelişimini etkilemektedir. Bu süreç neticesinde bireyin kişilik yapısının geliştireceği birçok özelliğin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır (Silah, 2000: 237).

Her toplumun benimsemiş olduğu kültürel değerler somut kavramlardan meydana gelmektedir. Bireylerin birbirine benzeyen bu kavramları farklı farklı algılamalarının, yani algıda seçici olmalarının sebebi şu maddelerle bağlanabilir (Onaran, 1975: 321):

- Uyarım faktörlerinin fiziksel özellikleri
- Organların kapasitelerinin farklı olması
- Zihinsel becerilerin farklı olması
- Bireyin hafızını meşgul eden bilgiler ve deneyimler
- Bireyin davranış tutumu ve o andaki ruhsal durumu

İnsanlar belirli bir kültür oluşumu içerisinde dünyaya gelirler ve hayatlarının sonuna kadar bu kültür oluşumunun etkisi altında kalırlar. Kişilik yapısını belirleyen faktörler arasında kişiyi etkileyen etkenlerden belki de en önemli olanı kişinin üyesi olduğu sosyo-kültürel çevre olarak açıklanmaktadır.

### ***Aile Faktörü***

Çocuklar dünyaya geldikleri zaman öncelik olarak aileleriyle, anne ve babalarıyla etkileşim içerisine girmektedir. Doğumla birlikte başlayan bu etkileşim, bireye ömrünün sonuna kadar eşlik edecektir. Genellikle kendilerine rol model olarak anne veya babalarını seçen çocuklar, onların hareketlerini taklit ederek kendi hareketlerine de bu şekilde yön vermektedirler (Karşlı, 2018: 32).

Bireyin kişiliğın oluşması ve şekillenmesi için en önemli çevresel faktör aile kavramıdır. Aile kavramı, bireyin özel davranışlar edinmesinde rolü olan, övgü ve cezalarla bireyin eğitilmesini sağlayan ilk ortam olarak bilinmektedir. Bununla birlikte aile kavramı, bireyin ilk çocukluk yıllarından itibaren gerekli olan eğitim ve öğretim için gerekli model ve örnekleri meydana getirmektedir. Yeni doğan ve yetişmekte olan bir birey için, ailesi toplumsallaşmanın ilk kaynağı olarak bilinmektedir (Morgan, 2011: 322). Bireyin kişiliğının oluşmasında, yetişmiş olduğu aile ve anne babasının etkisi oldukça büyüktür. Anne ve babalar çocuklarını yetiştirirken ister dikkat etsinler ister dikkat etmesinler, çocuklar anne ve babalarının bütün hareketlerini, sahip oldukları kişilik özelliklerini ve ahlaki yönlerini izleyip taklit ederek öğrenirler (Can, 2007: 100).

Anne ve babanın aşırı baskıcı ve sert bir tutum sergilemediği, daha rahat bir aile ortamlarında yetişen çocukların, çevresindeki diğer kişilerle kurdukları ikili ilişkilerde daha aktif oldukları ve insanlarla daha kolay ilişki kurabildikleri gözlemlenmiştir (Geçtan, 1987: 30). Bunun yanı sıra, aşırı derecede otoriter, baskıcı ve çocuğın her istediğini engelleyen anne ve babaların yetiştirmiş oldukları çocukların, hayatlarının ilerleyen dönemlerinde çekingen, pısrık ve anne babaları gibi baskıcı bir tutum sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca anne babaların bu engelleyici tutumları bazı durumlarda ters tepki göstererek, çocukların isyankâr olmasını ve ailelerine karşı başkaldırmalarını sebep olduğu bilinmektedir (Eroğlu, 2006: 145).

### ***Sosyal Sınıf Faktörü***

Her insan kültürel çevre ile birlikte başka birçok sosyal grubunda üyesi niteliğindedirler. Bu gruplar; aile, cinsiyet, yaş, sosyal sınıflar, meslek ve din grupları olarak sıralanabilmektedir. Her grup bireye öğrenip benimseyeceği roller verirler ve kendilerine has değer ve davranış şekillerini bireye aktarırlar (Yurtsever, 2009: 18).

İstisnai durumlar dışında genel olarak her insanın hayatlarında ilk tanışmış oldukları sosyal grup aileleridir. Fakat birey için daha sonra çok farklı sosyal grup ve toplulukla tanışmak kaçınılmazdır. Bireyin mahalle arkadaşları, okul arkadaşları, oyun ve takım arkadaşları ve yetişkinlik dönemlerindeki iş arkadaşları gibi gruplar tanışmak ve onlara dahil olmak büyük oranla sosyal sınıf faktörüne bağlı olacaktır. Bireylerin sergilemiş olduğu davranışlarında ve sosyalleşme çabalarında, sosyal

grupların içerisinde yer alması oldukça büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü bireyin sahip olduğu kişiliği anlamak için, geçmişte ve şuan da içerisinde bulunduğu sosyal grup ve sınıflar önemli ipuçları vermektedir (Hellriegel vd, 1989: 41).

Toplumsal kültür yapısı genellikle, bireyin sahip olduğu kişiliğin genel hatlarını meydana getirmektedir. Fakat bu bireyin kişilik özelliklerini anlamada yeterli olmayabilir. Çünkü bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri içerisinde bulunduğu sosyal sınıfın anlaşılması ile anlam kazanmaktadır (Silah, 2000: 236).

Kısaca, bireyin içerisinde bulunduğu sosyal sınıf yaşam şeklini, ikili ilişkilerini, sergilediği davranışlarını ve kişiliğini şekillendirmektedir. Üst sosyal sınıfa ait bir birey ile bir alt sosyal sınıfa ait bireyler arasında yaşam biçimleri açısından farklar bulunmaktadır. Sınıfsal olarak nitelendirilebilen bu farklar, bireysel farklılıklara da zemin hazırlamaktadır (Yurtsever, 2009: 19).

### ***Coğrafi Faktörler***

Bireylerin yetiştikleri ve yaşamlarını sürdürdükleri coğrafya ve fiziksel faktörler onların kişilikleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Fakat bu etki doğrudan değil dolaylı bir etki niteliğindedir. (Can, 2007: 104-105).

Coğrafi faktörler bireylerin kişilik özellikleri üzerinde etkilidir. Ancak, belirli bir coğrafyada yaşayan bireylerin davranışlarında ve kişilik özelliklerinde farklılıklar bulunmasının sebebi, o coğrafyada yaşamak değil de o bölgede nesiller boyu süre gelen ve bir sonraki sosyal sınıflara da aktarılmış davranışsal özellikler olduğu da göz ardı edilmemelidir (Eroğlu, 2006: 148).

Kısaca, coğrafi ve fiziksel faktörler bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Fakat bu etkinin doğrudan değil dolaylı bir etki niteliğinde olduğu bilinmektedir.

### ***Diğer Faktörler***

Açıklanan bu faktörlerin dışında bireylerin kişilik özellikleri üzerinde etkisi bulunan birçok başka faktör bulunmaktadır. Bu faktörler bilinen, bilinmeyen, gözlemlenen, gözlemlenemeyen olarak sıralanabilmektedir. Televizyon, radyo, gazete, kitap ve dergi vb. kitle iletişim araçları bunlara örnek olarak gösterilebilir.

#### 2.1.4. Kişilik İle İlgili Diğer Kavramlar

Kişilik kavramı ile ilgisi olan ve bazı durumlarda kişilik kavramı yerine kullanılan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunlar; mizaç, karakter, benlik, kimlik ve yetenek olarak sıralanabilir. Bu kavramlar, kişilik kavramı ile aynı anlama gelebilir veya karıştırılabilir. Fakat bireyin kişiliğini bir araya gelen bu kavramlar oluşturmaktadır. Bu kavramlar yazı dili ve gündelik konuşma dili içerisinde birbirlerinin yerine kullanılan ve çokça karıştırılan kavramlardır. Bu sebepten dolayı, ortaya çıkan bu karışıklığı gidermek amacıyla bu kavramların her birinin açıklanması gerekmektedir. Sayılan bu kavramlar, bireyin kişiliğini oluşturan en önemli yapı taşları olarak tanımlanabilmektedir (Karşlı, 2018: 27).

**Mizaç(Huy):** Kişiye has belirli ve sınırlı duygusal tepkilerin, günlük yaşantı içerisindeki olaylar sonucu nitelik ve nicelik bakımından değişmesi olarak tanımlanmaktadır. Bireyin çabuk sinirlenmesi, sıkılması, öfkelenmesi, neşeli olması veya hareketsiz olması değişken mizaç özelliklerine örnek olarak verilebilir (Köknel, 2005: 19). Kullanılan bazı mizaç veya huy tipleri bulunmaktadır. Bunlar; hafif kanlı (çok sevimli), ağırkanlı (sert, donuk), melankolik (aşırı hüznü), asabi (öfkeli, saldırgan) olarak sıralanmaktadır (Soysal, 2008: 6).

**Karakter:** Karakter, bireye has davranışlarının tümünün oluşturduğu, bedensel, zihinsel ve duygusal olaylara çevrenin vermiş olduğu değerler olarak tanımlanabilir. Karakter, bireyin sahip olmuş olduğu kişiliğin iskeleti konumundadır. Bireyin sergilemiş olduğu kişilik özellikleri ve davranış şekilleri, bireyin karakterinin bir görüntüsüdür (Soysal, 2008: 7). Bireyin davranış veya düşünce biçimlerinin, karakteristik bir özellik olarak nitelendirilebilmesi için öncelikle sürekli olması gerekmektedir. Her insan zaman zaman değişik duygulara ve hislere kapılabilir. Bu durumların ancak tekrarlayıcı ve sürekli olması halinde karakter özelliği olarak sayılabilirler.

**Benlik:** Bireyin kendi kişiliğine ilişkin düşünceleri ve kendi kendini görüş biçimi olarak tanımlanmaktadır. Benlik kavramı, bireyin kendisi hakkında oluşturmuş olduğu yargılardan meydana gelmektedir. Kısaca benlik, kişinin kendisini algılama biçimidir. Başka bir deyişle benlik, bireyin tutum ve inançlarını içerir, bireyin hayatı boyunca oluşumunu sürdürür ve bireyin kendi kendini



tanınmasıyla gelişir. Benlik kavramı, bireyin kendi benliğini algılayış ve kavrayış şekli olarak kendisini nasıl görüp, nasıl değerlendirdiği ile açıklanmaktadır (Altunay ve Öz, 2006: 47). Fakat benlik kavramı neticesinde elde edilecek sonuçlar gerçeklere pek uymayabilir. Çünkü her insan kendisini bazı alanlarda yüceltebilirken, kendisinin yetersiz olduğu alanlardan da bahsetmemeyi seçebilir.

**Kimlik:** Bireyin kendi kendisini tanımlama biçimine kimlik adı verilmektedir. Bireyin yapmış olduğu bu tanımlama, çevresindeki diğer insanlar ile ilişkileri çerçevesinde şekillenmektedir. Kimlik, kişinin kendisini nasıl gördüğü ve toplum içerisinde nasıl görüldüğünü anlaması olarak ifade edilmektedir. Bireyin kimliğinin oluşması, doğduğu ilk yıllardan başlayarak üyesi olduğu aile ortamı içerisinde şekillenen ve bireyin kendisine duyduğu saygısı ile gelişerek ömrünün sonuna kadar devam eden bir süreçtir (Karlı, 2018: 28).

**Yetenek:** Yetenek kavramı, bireyin hem kişiliğinin oluşmasında hem de şekillenmesinde oldukça büyük öneme sahip bir kavramdır. Bireyin karşılaştığı bir olayı analiz edip anlayabilmesi için gerekli zihinsel özellikler, duyu organları ile bazı olayları algılayabilmesi ve hayati fonksiyonlar olarak nitelendirilen aktiviteleri gerçekleştirme yetenek ile açıklanabilmektedir. Bunun yanı sıra yeteneğin bir diğer katkısı ise, bireyin yaşamış olduğu toplumsal çevre içerisinde tanınmasını sağlamasıdır. Bu tanınma neticesinde bireyin kişilik yapısında bir gelişme olduğu gözlenmektedir (Karlı, 2018: 31).

## 2.2. KİŞİLİK KURAMLARI

Kişilik kavramının, bireyin sahip olduğu bir özellik olduğundan bahseden kimseler, birçok insanın sahip oldukları kişiliklerini, arkadaş canlısı, hoş, güçlü veya saldırgan gibi kelimelerle ifade etmeye çalışırlar. Böylece anlatılmak istenen, kişilik kavramının, bireyin çevresindeki insanların yanında sergilemiş olduğu davranış özellikleri olduğudur. Yapılan bu tanım bilimsel tanıma oldukça yakındır. Psikologlara göre kişilik, bireyin özel ve ayırıcı davranışlarını içermektedir. Bireyin sürekli olarak tekrarladığı veya en tipik davranışlarını temsil ettiği için kişilik özeldir. Bununla birlikte kişilik, bireyi diğer insanlardan ayırdığı için de ayırt edici olarak kabul edilmektedir (Şimşek vd., 2001: 47).

Kişilik kavramı incelenirken, bireyin hangi özellikler ve hangi davranışlar neticesinde diğer insanlardan ayrıldığı önem kazanmaktadır. Bireyleri birbirlerinden ayıran, sahip olunan kişiliğin ayırt edici özelliklerine yönelik birçok yaklaşım denenmiş ve bu yaklaşımların her biri farklı kişilik kuramlarının oluşmasına yol açmıştır. Kişilik ile ilgili birbirinden farklı birçok kuramdan bahsetmek mümkündür. Bunlar; psikanalitik kuram, neoanalitik, özellik, davranış psikolojisi ve benlik kuramlarıdır (Uğur, 2016: 21).

### **2.2.1. Psikanalitik Kuram**

Sigmund Freud önderliğinde oluşturulmuş olan bu kuram, psikoloji biliminin bilince olan yaklaşımını bilinçdışı süreçlere doğru genişletmeyi hedeflemektedir. Bu kuram ile birlikte kişilik aygıtı kavramı literatüre kazandırılmıştır. Topografik kişilik kavramı olarak isimlendirilen bu kavramsal yapıda üç kişilik bölümü bulunmaktadır. Bunlar; bilinç (conscious), bilinçaltı (perconscious) ve bilinçdışı (unconscious)dır (Tuzcuoğlu, 1995: 275).

Psikanalitik kişilik kuramı, Sigmund Freud'un kişilik kuramı, Carl Jung'un kişilik kuramı, Alfred Adler'in kişilik kuramı ve Eric Berne'nin kişilik kuramı olmak üzere dört başlık altında incelenebilmektedir.

#### **2.2.1.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı**

Sigmund Freud tarafından ortaya atılan bu kuram kişilik kuramı olarak adlandırılmıştır. Freud daha sonra topografik kişilik kuramına farklı bir boyut getirmiş ve kişilik kavramını, id, ego ve süper ego gibi üç unsur çerçevesinde incelemiştir (Tuzcuoğlu, 1995: 276). Bu kurama göre insan eğilimleri ve sevgi güdülerinin toplandığı yer id, toplumsal gelenekler ve yasalar doğrultusunda ortaya çıkan kişilik ego olarak tanımlanmaktadır. Süper ego ise, bireyin en üst düzeyde denetimini sağlamaktadır (Uğur, 2016: 22).

Yeni doğan bir bebeğin kişiliği oluşurken değişik evre ve aşamalardan geçmektedir. Bu aşamalara psikoseksüel aşamalar ismi verilmektedir. Bu aşamalar aşağıdaki şu dönemlerden oluşmaktadır (Uysal, 2010: 23);

**Faz-Oral Dönem:** Bu dönem bireyin 1 yaşına kadar devam etmektedir. Ağız, dudaklar ve dil bireyin en temel haz organlarıdır. Bu dönemde en belirgin davranış biçimi bağımlılıktır ve bu şekilde bireyin kişilik özellikleri ortaya çıkmaktadır.

**Faz-Anal Dönem:** Bireyin 1-3 yaş aralığını kapsayan bu dönemde en büyük haz bölgesi anüstrü ve çevresidir. Bu dönemin en önemli özelliği duygu ve davranışlarda ambivalans içermesidir. Bu dönem sağlıklı bir şekilde aşılamazsa bireyde titizlik, cimrilik ve kararsızlık gibi obsesif kişilik özellikleri görülebilmektedir.

**Faz-Fallik Dönem:** Bireyin 3-5 yaş aralığını kapsar. Bu dönemde bireyin bütün ilgisi cinsel organlarındadır. Eğer birey bu döneme takılıp kalırsa ileride aşırı çekingenlik, bedenine zarar geleceği korkusu ve cinsel kimliğe yönelik güvensizlik yaşayabilir.

**Faz-Latent Dönem:** bireyin seksüel dürtüleri bu dönemde oluşmaktadır. Ayrıca süper egonun olgunlaşma dönemi olarak da bilinir.

**Faz-Genital Dönem:** 11 yaşından sonrası olarak kabul edilen bu dönemde bilişsel yetiler ve duygusal tepkilerde gerçeklik ilkesi ön plandadır.

### **2.2.1.2. Carl Jung'un Kişilik Kuramı**

Carl Jung, analitik psikolojinin kurucusu olarak kabul edilen, tıp ve psikiyatri alanlarında önemli çalışmalara imza atmış bir ruh çözümleyicisidir. Antropolojiden teolojiye, psikolojiden felsefeye çok geniş bir alanda ses getirmiş, bilim dünyasına katkılarda bulunmuştur ve alanında değişim ve dönüşümlerin öncüsü olmuş bir isimdir. Bilim dünyasında bu değişimleri gerçekleştiren Jung'un en önemli çalışması, analitik psikoloji dediği kuramı olmuştur. Jung'un bu kuramı, ruhsal yaşantıları bileşenlerine ayırarak incelemeyi amaçlamaktadır. Ortak bilindisi ve arketiplerin önemine dikkat çeken psikodinamik bir yaklaşımdır (Gürses, 2007: 78).

İnsanları dışadönük ve içedönük olmak üzere iki gruba ayıran bir kuramdır. Sosyal yönleri kuvvetli, gerçekçi ve düzenli kişiler dışadönük olarak tanımlanırken, içine kapalı, az konuşan ve utangaç insanlar içedönük insanlar olarak tanımlanmaktadır (Kutunis, 2006: 56).

### **2.2.1.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı**

Kişilik kavramını, Freud'dan farklı bir bakış açısı ile, bireyin kendisine, çevresindeki diğer insanlara ve topluma karşı sergilediği davranışların bir sonucu olarak kabul eden Adler, insanları karşılaştıkları zorluklara göre sınıflandırmaktadır (Hazar, 2006: 131). Bunun yanı sıra Adler'in oluşturmuş olduğu bu kuram, insanın kişiliğinin, toplumun etkileri ve insanın toplum içerisindeki yükselme mücadelesi ile oluşturulmuş bir kuramdır (Kutunis, 2006: 54).

Adler'in kişilik kuramına göre, insanların elde etmek istedikleri esas ve en önemli güç üstünlük duygusudur. Üstünlük duygusu ile birlikte birey kendisini diğer insanların yanında üstün veya alçak olarak tanımlamaktadır. Temel aşağılık duygusu bireyin bebekliği sırasında, aciz ve bakıma muhtaç olduğu dönemde oluşur ve yerleşir (Uysal, 2010: 24).

### **2.2.1.4. Eric Berne'nin Kişilik Kuramı**

Berne'nin kuramına göre, bireyin sahip olduğu kişilik yapısı, çocukluk döneminde yakın ve uzak çevresinin etkileri dikkate alınmadan biçimlenir. Berne'nin çocukluk yönü, Freud'un ego kavramının biraz daha hafifletilmiş haline benzetilmekle birlikte, ebeveyn yönü ise, başkalarına öğüt verme, yol gösterme aşamasıdır. Ebeveynlik yönü bireyin hayatındaki istikrar faktörüdür. Bireyin topluma ve geleneklerine bağlı olmasının en önemli sebebi ebeveynlik yönüdür. Her bireyin yaradılışında var olan bu yönün, kişilik oluşumundaki etkisi her bireyde farklılık göstermektedir. Aynı zamanda kişiliğin olgun yönü, bireyin çocukluk dönemi davranışlarının kontrol altına alındığı ve topluma uydurulduğu aşama olarak kabul edilmektedir. Bu yöne bütün insanlarda bulunmaktadır ve yaşamın sürdürülebilmesi için gereklidir. Bireyin olgunluk dönemi, yaşanan olayların objektif bir biçimde değerlendirilmesini ve bireyin daha etkin olmasını sağlamaktadır (Karabacak, 2010: 43-44).

### **2.2.2. Neo Analitik Kuramlar**

Freud'dan sonra Fromm, Sullivan ve Horney gibi bilim insanlarının liderliğini yaptığı bu akımda, kültürün bireyi şekillendirdiği ve toplumsal ilişkilerin bireyin kişiliğini etkilediği kabul edilmektedir. Freud'un geliştirmiş olduğu ve kişiliğin cinsellikle ilişkilendirildiği kurama tepki olarak oluşan bu ekolün

savunucuları da, temelde tedavi yöntemi olarak psikanaliz kabul ettiklerinden dolayı neo-analistler olarak anılmaktadırlar (Yanbastı, 1996: 9). Bu kuramlar; Otto Rank'ın kişilik kuramı, Karen Horney'in kişilik kuramı, Erich Fromm'un kişilik kuramı ve Harry Stack Sullivan'ın kişilik kuramı olmak üzere dört başlıkta incelenmiştir.

### **2.2.2.1. Otto Rank'ın Kişilik Kuramı**

Rank'ın kişilik kuramına göre duygu ve düşünceler birey davranışlarının ve kişiliğinin temel belirleyicileridir. Kişi çevresi ile aktif bir ilişki içerisinde ve sergilemiş olduğu davranışlar, rastlantısal olarak karşılaşılan olaylara gösterilen tepkiler olarak sınırlandırılmaz. Çünkü bireyin davranışlarına içinden yön verilir (Karabacak, 2010: 46).

Birey tepki göstereceği uyarıcıyı da gösterilecek tepkinin biçimini de kendisi seçer. Bu yüzden birey davranışları o anki uyarıcılara karşı geliştirilmiş rastlantısal tepkiler değildir. Başka bir deyişle, birey davranışlarının başlıca belirleyicileri direkt olarak o bireyin duygu ve düşünceleridir (Kutunis, 2006: 58).

### **2.2.2.2. Karen Horney'in Kişilik Kuramı**

Bu kurama bireyin iki önemli eğilimi vardır ve bu eğilimler bireyin kişiliğini yönetir. Bu eğilimler emniyet duygusu ve doyumdur. Kurama göre birey, emniyetini ve doyumunu sağlayabilmek için yeme, içme, giyinme ve cinsellik gibi birçok ihtiyacından vazgeçebilir. Bireyin tek amacı tehlikeli durumlardan uzak güvenli bir şekilde yaşamını sürdürmek istemesidir. Çünkü her birey korkmadan yaşamak ister. Korku ve güvenlik ise aynı ihtiyacın iki farklı kutbudur. Birey korkudan kaçır, güven ve emniyetli arar. Bireyin tehlikelerden uzak durmak için geliştirilmiş bazı taktikler bulunmaktadır. Bu taktikler şu şekilde sıralanmaktadır (Saygılı, 2010: 34-35);

- İnsanlara yaklaşmak, onlara sevgi ve yakınlık duymak sureti ile korku ve endişelerden kurtulmak
- İnsanlardan uzak durmak, onlara karışmamak ve bağımsız biçimde hareket ederek endişe ve korkulardan kurtulmak
- İnsanlara karşı gelmek, onlarla mücadeleye girmek güçlü olduğunu diğer insanlara kabul ettirmek yoluyla korku ve endişelerden kurtulmak

### **2.2.2.3. Harry Stack Sullivan’ın Kişilik Kuramı**

Sullivan, Freud’un kişilik görüşüne katılmamış ve kişiliğin ana yapısının, sosyokültürel şartlara ve bireyin yaşamının özellikleriyle ilişkili olarak yirmili yaşlara kadar değişip gelişebileceğini savunmuştur. Sullivan’ın görüşüne göre bireyin kişiliği olumlu veya olumsuz yönde, bireyin ikili ilişkilerine ve sosyal hayatına bağlı olarak gelişim gösterebilir. Sullivan bireyin, kişilik gelişim aşamasında bebeklik dönemi hariç, bir evreye geçmeden bir önceki evrenin başarılı bir şekilde geçilmesi görüşünü savunmuştur. Çünkü çevresel koşullara bağlı olarak bireyin kişilik gelişimi her evrede durabilir (Saygılı, 2010: 35).

### **2.2.2.4. Erich Fromm’un Kişilik Kuramı**

Fromm’un bu kuramının ana tezi, birey büyüdükçe, anne ve babasının, diğer üyesi olduğu toplumsal kümelerin etkilerinden kurtularak kendi özgürlüğüne kavuştuğunu savunmaktadır. Ancak bu kopuş ve özgürlükle birlikte bireyin diğer insanlardan ayrılarak yalnızlığın içerisine gömüldüğü, bu yalnızlığın vermiş olduğu acıya dayanamayan bireyin tekrar özgürlüğünden vazgeçip başka insanların ve kümelerin doyurucu güvenini aradığı görüşü kabul edilmektedir (Kutanis, 2006: 58).

### **2.2.3. Özellik Yaklaşımı**

Özellikler kuramı, birey davranışlarının özel ve ayırt edici taraflarını tanımlamayı amaçlayan psikolojik bir yaklaşımdır. Bu kurama göre, var olan hiçbir kişilik tipolojisi gerçek anlamda kişilik kavramının karmaşıklığını tanımlayamamaktadır. Bunun çözümü ise, bireysel farklılıkların treyt adı verilen sınırsız boyutlarla çeşitlenebileceğini varsaymaktır. Treyt ise, bireyden bireye farklılık gösteren davranışların dengeli bir yönünü açıklamaktadır (Kaya, 2010: 28-29).

#### **2.2.3.1. Allport’un Özellik Kuramı**

Özellik yaklaşımının en önemli isimlerden olan Allport, kişilik kavramını bireysel ve tekil özelliklerden oluşan bir bütün olarak ele almış ve birey davranışlarının değişmeyen, öznel ve tekil kişilik özelliklerine göre şekillendiğini ileri sürmüştür (Hazar, 2006: 134). 1936 yılında Allport ve Odbert birey davranışlarını tanımlayabilmek için kullanılan 17.953 kelimeyi listelemişlerdir. Bu kelimelerden hangisinin daha önemli olduğunu anlayabilmek için ise Allport

özellikleri üç temel grupta incelemiştir. Bu gruplar; Asıl (cardinal), merkezi (central) ve ikincil (secondary) özelliklerdir. Asıl özellik, kişinin davranışlarının büyük bir bölümünü yönlendiren tek bir kişilik özelliğidir. Hırslı olmak ya da yardımsever olmak gibi. Merkezi özellik, bireyin kişilik yapısını oluşturan karakteristiklerin bir setidir. İkincil özellik ise, bireyin kişilik yapısı üzerinde ilk iki özellik kadar etkili olmayan ve daha az durumlarda bireyin davranışlarını etkileyen özelliklerdir (Kaya, 2010: 29).

### **2.2.3.2. Cattell'in Özellik Teorisi**

Cattell, Allport'un ayırıcı özelliklerin bireyin kişiliğinin temel yapısını meydana getirdiği ve bu özelliklerin bireyin hangi durumda nasıl davranması gerektiğini belirlediği görüşüne katılmamıştır. Cattell bu ayırıcı özelliklerin bireyin sinirsel veya fiziksel yapılarıyla bir ilişkisi olmadığını ve bu sebepten dolayı varlıkların sadece açık davranışların özenle ölçülmesiyle anlaşılabilceğini savunmuştur. Cattell kişiliğin işleyiş ve gelişimi gibi konularda sistemli araştırma yöntemlerine, güvenilir ve duyarla ölçümlere dayanan bir yaklaşımın olması gerektiğine dikkat çekmiş ve bireyin sahip olduğu kişilik yapısının incelenmesinde faktör analizi metodunu kullanmayı tercih etmiştir (Dal, 2009: 77-78).

### **2.2.3.3. Eysenck'in Kişilik Teorisi**

Eysenck'e göre, bireyin sahip olduğu kişilik yapısı birbirinden bağımsız iki uçlu yatay ve dikey düzlem üzerinde değerlendirilmiştir. Yatay boyutta içedönük ve dışadönüklük bulunmaktadır. Dikey boyutta ise nevrotiklik ve normal tipler bulunmaktadır. Eysenck'e göre bütün insanların sahip oldukları kişilik yapıları bu iki boyut arasında herhangi bir yerde bulunmaktadır. Dikey ve yatay boyutlarda bulunan ve bireyin kişilik yapısını oluşturan öğeler birbirinden farklı fakat aralarında bağlantı bulunan dört ayrı düzeyde incelenmektedir. Eysenck'in dört temel kişilik düzeyi şu şekildedir (Ökte, 2001: 24);

**Birinci düzey:** Kişilik yapısının en alt basamağıdır ve çok özel davranışları içerir. Çevreden gelen bazı uyarıcılara tepkiler verilmesi ve bireyin kalıtımsal olarak bazı özellikler taşıması bu düzey ile ilişkilidir.

**İkinci düzey:** Bireyin içerisinde yaşadığı toplumdaki kazanılmış alışkanlıklarının ifade edildiği düzeydir. İkinci düzeyde kişiliğin devamlılık kazanmasından bahsedilebilmektedir.

**Üçüncü düzey:** bireyin kendi eğilimlerinden oluşan düzeydir. Yani bazı eğilimler bu düzeyde kazanılmaya başlanmaktadır. Ayrıca bu düzeyde kişiliğin doğruluk ve heyecanlılık gibi özellikleri ortaya çıkmaktadır.

**Dördüncü düzey:** Bu düzey ise tip aşaması olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle, artık dördüncü düzeyde bireyin sahip olduğu kişilik tipi belirgin olarak ortaya çıkmaktadır.

#### **2.2.3.4. Kretschmer'in Kişilik Tipolojisi**

İnsanın fiziki ve kişilik yapıları arasında bir ilişki olduğunu düşünen Kretschmer, yapmış olduğu araştırmalar neticesinde üç farklı kişilik tipi olduğunu kanısına varmıştır. Bu üç kişilik tipi; atletik tip, astenik tip ve piknik tip olarak sıralanmaktadır. Kretschmer, bireyin kafa, yüz ve beden gibi çeşitli fiziksel ölçülerini kullanarak, insanları fiziksel yapıları bakımından üç grupta incelemiştir (Baymur, 2015: 276):

**Astenik Tip:** Orta ile ortadan biraz uzun boylu kişilerdir. Ciltleri kurudur, omuzları dar ve göğüs kafesleri yassıdır.

**Atletik Tip:** Kemik ve kasları gelişmiştir. Güçlüdürler, omuzları geniştir ve kemikleri iridir.

**Piknik Tip:** Orta boylu, tıknaz kişilerdir. Kafatasları omuzlarına gömülüdür, kasları zayıf ve yağlanma potansiyelleri fazladır.

#### **2.2.3.5. Sheldon'ın Üç Temel İnsan Tipi**

Sheldon, bireyin iskelet ve beden oranlarını daha detaylı olarak ölçmüş ve değişik yapılara sahip kişilerin çıplak bedenlerinin çeşitli şekillerde fotoğraflarını çekerek Kretschmer'e ait olan görüşü geliştirmiştir. Sheldon'da insanların fiziksel



yapılarına göre kişilik özelliklerine sahip olduklarını savunmuş ve şu üç tip kişilik yapısını önermiştir (Baymur, 2015: 277):

**Mezomorf:** Güçlü ve gelişmiş kas yapısına sahip bedenleri olan, kaba, gürültülü, ağır fiziksel faaliyetlerden hoşlanan kişilerdir.

**Ektomorf:** İnce ve uzun fiziksel yapıları olan, sakin ve utangaç kişilerdir.

**Endomorf:** Kısa ve şişman beden yapısı olan, neşeli, yaşamaktan keyif alan, arkadaş canlısı kişilerdir.

#### **2.2.4. Davranış Psikolojisi Kuramları**

Bu yaklaşıma göre; bireyin davranışlarını etkileyen ve yönlendiren en önemli faktör sosyal ortam ve durumlardır. Bu sebeple kişilik özellikleri ile ilgili ileri sürülmüş tüm kuramlarla ters düşer. Çünkü kişilik özellikleri kuramları bireylerin kişilik özelliklerinin değişmezliğini ve değişik durumlarda davranışların sabit kalacağını savunurken, bu yaklaşım tam tersi bir görüş ileri sürmektedir (Cüceloğlu, 2000: 424).

##### **2.2.4.1. Skinner'ın Kişilik Yorumu**

Davranışçı psikologlardan olan Skinner'in oluşturmuş olduğu edimsel teknikleri, ruh sağlığı alanında tedavi için halen önemini korumakta ve kullanılmaktadır. Ayrıca ödül ve ceza fikirleri eğitim ve köpek terbiyesi gibi konularda bugünde kullanılmaktadır (Kleinman, 2014: 171). Skinner'in edimsel koşullanma kuramı ise bir fare ve kutu kullanarak yapmış olduğu deneyine dayanmaktadır. Fare, kutu içerisindeki manivelaya her bastığında bir yiyecek ile ödüllendirilir ve bu ödüllendirme tekrarlandıkça fare yiyeceği almak için bilinçli bir şekilde manivelaya basmaya başlar. İki kuram arasındaki en temel fark ise birincisinde köpeğin pasif ikincisinde ise farenin aktif rol üstlenmiş olmasıdır. Köpeğe herhangi bir davranışı beklenmeksizin yiyecek verilirken fare yiyeceğe ulaşmak için bir davranışta bulunmak zorunda bırakılır (Cüceloğlu, 2000: 141-145).

#### **2.2.4.2. Bandura'nın Kişilik Görüşü**

Öz yeterlilik ve sonuç beklentisi olmak üzere iki bileşen halinde ifade edilen Bandura'nın yeterlilik teorisine göre, sonuç beklentisi; kişinin belirli sonuçlara sebep olacak davranışlarını değerlendirmesi olarak tanımlanmaktadır. Öz yeterlilik ise; kişinin sonuç üretmek zorunda olduğu bir davranışı başarı ile uygulayabilmesine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Bandura'ya göre öz yeterlilik, bireylerin uygulamak için seçmiş oldukları davranışları, çaba harcamak zorunda oldukları gereken durumlarda ne kadar çaba harcadıklarını, olumsuzluklarla karşılaştıkları zaman ne kadar direnç gösterebildiklerini, düşünme sistemlerinin kendilerini engelleyici mi yoksa yardım edici mi olduğunu fark edebildikleri başarı oranlarını etkiler (Yaman vd., 2004: 356).

#### **2.2.4.3. Julian Rotter'in Yaklaşımı**

Rotter'in görüşüne göre insan, yaşamına tesir eden deneyim ve tecrübelerini etkileyebilme yeteneğine sahip bir varlıktır. Bununla beraber çevreden gelen uyarıcılar da kişinin davranışlarına etki edebilmektedir. Rotter'e göre kişilik, birey ile çevresi arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Yani bireyin davranışlarını anlayabilmek için hem o bireyi hem de çevresini göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Ayrıca sosyal öğrenme kavramı ilk defa 1947 yılında yine Rotter tarafından kullanılmıştır (Bayrakçı, 2007: 200).

#### **2.2.5. Benlik Kuramları**

Bu yaklaşım kişisel gelişmeye odaklanır ve bireylerin kendilerini nasıl algıladıklarını ortaya koymayı hedefleyen benlik kavramını inceler. Benlik kişinin kendi kendini görüş ve kavramasıdır. Bu yönü ile benlik kişiliğin öznel tarafını oluşturur (Karabacak, 2010: 72).

##### **2.2.5.1. Rogers'in Benlik Kuramı**

Rogers'a göre, herkes doğuştan mutluluğu arar, sahip olduğu potansiyelleri geliştirmek ister. Bu, her insanın doğasında vardır. Bir kimsenin benlik bilinci onun kendisiyle ilgili düşüncelerini, algılamalarını ve kanaatlerini içermektedir. Olumlu bir benlik bilincinin gelişmesi için ise koşulsuz sevgi içinde yetişmesi gerekmektedir (Hazar, 2006: 134).

### 2.2.5.2. Maslow'un Benlik Kuramı

Maslow'un ileri sürmüştüğü bu hiyerarşik yapıdaki insan gereksinimleri beş grupta toplanmaktadır. Maslow birey kişiliğinin olgunlaşma süreci geçirdiğini ve bu süreçte hiyerarşik insan ihtiyaçları ile çevre ilişkileri ve uyumun büyük ölçüde rol oynadığını ifade etmektedir. En acil olan, en çabuk çözüm bekleyen gereksinimleri en alt basamaklarda yer alırlar. Bunlar şu şekilde sıralanabilir (Karabacak, 2010: 64);

- Fizyolojik gereksinimler; açlık, susuzluk
- Güvenlik gereksinimleri; tehlikelerden uzak durma
- Sevgi ve ait olma gereksinimleri
- Saygınlık gereksinimleri
- Kendini gerçekleştirme gereksinimleri

### 2.3. KİŞİLİK TİPOLOJİLERİ

İnsanların davranışlarını farklılıklar ve bazı ortak özellikler göz önünde bulundurularak sınıflandırılabilir ve ölçülebilir. Ayrıca bir takım veriler elde edebilmek ve kolaylık sağlamak adına herkes tarafından aynı kabul edilmiş kişilik modelleri/tipolojilerinin ortaya çıkması kaçınılmazdır (Uğur, 2016: 35).

#### 2.3.1. Myers-Briggs Tipi Kişilik Tipolojisi

Myers-Briggs tipi gösterge dünya da en çok tercih edilen kişilik değerlendirme araçlarından bir tanesidir. Bu tipoloji, kişiliği, içe dönük ya da dışa dönük, algısal ya da sezgisel, düşünen ya da hisseden, yargılayan ya da kabul eden olarak gruplandırılması ifade eder. Bu gruplar şu şekildedir (Özsoy, 2013: 24-25);

***Dışa dönük ya da içe dönük:*** Dışa dönük kişiler sempatik sosyal, kendini ifade edebilmek yeteneği gelişmiş ve girişken kişilerdir. İçe dönük kişiler ise daha çok sessiz, utangaç ve önce düşünüp sonra konuşan kişilerdir.

***Algısal ya da sezgisel:*** Algısal bireyler pratikler ve detaylara odaklıdır. Sezgiseller ise bilinçdışı süreçlere önem verirler

***Düşünen ya da hisseden:*** Düşünen sınıfına giren kişiler karşılaştıkları olaylar karşısında akıllarını ve mantıklarını kullanırlar. Hisseden sınıfına giren kişiler ise değer ve duygularına daha çok önem verirler.

**Yargılayan ya da kabul eden:** Yargılayan kişiler tertip ve düzene çok önem verirler. Zamana odaklıdırlar ve organize çalışırlar. Kabul eden kişiler ise esnekler ve içlerinden nasıl gelirse öyle hareket etmeyi severler.

### 2.3.2. J. Holland'ın Kişilik Tipolojisi

Holland'ın ortaya çıkarmış olduğu kişilik tipolojisinin amacı, bireylere mesleki davranışları açıklayarak meslek seçimi için yardımcı olabilmektir. Holland'ın tipolojisi bireyin kişiliği ve mesleklerin gerektirmiş oldukları etkinlikler ile arasında olan ilişkilere dayanmaktadır (Demirci, 2017, s. 16). Holland'ın tipolojisinde bahsetmiş olduğu altı kişilik tipi şu şekildedir (Pilavcı, 2007, s. 31);

**Gerçekçi Tip:** Bu tip içerisinde yer alan bireyler, güç ve beceri gerektiren fiziksel mesleklere yönelen kişilerdir. Bu kişilik tipindeki insanlara örnek olarak çiftçi, marangoz, atlet, elektrikçi ve mühendisler gösterilebilir

**Araştırmacı Tip:** Bu tip kişiler duygusal davranmaktan ziyade düşünmeyi, fiziksel güç kullanmak yerine zihinsel güçlerini kullanmayı tercih eden kimselerdir. Bu kişilik tipine örnek olarak antropolog, matematikçi, doktor, kimyager ve biyologlar gösterilebilir.

**Sanatçı Tip:** Kendilerini ifade etmeyi seven, sanatsal yaratıcılıkları yüksek ve duygusal kişilerdir. Bu kişilere modelist, dramaturg, yazar, müzisyen ve kompozitör örnek olarak gösterilebilir.

**Sosyal Tip:** Çevresindeki insanlarla bir arada olmaktan hoşlanan, insanlara yardım etmeyi seven ve empati yetenekleri gelişmiş insanlar bu gruba dahildirler. Bu tip kişilere örnek olarak meslek danışmanı, psikolog, öğretmen ve eğitimci verilebilir.

**Girişimci Tip:** Diğer insanları etkileyebilme kabiliyeti yüksek olan kimseler bu grup içerisinde de yer almaktadır. Örnek olarak politikacı, ekonomist ve pazarlamacı gibi meslek gruplarındaki bireyler gösterilebilir.

**Geleneksel Tip:** Kurallara bağıllık, nesnelere üzerinde odak kurabilme, tertipli ve düzenli olmak bu tip kişilerin genel özellikleri arasındadır. Örneğin yönetici sekreteri, istatistikçi, finansal analist ve vergi uzmanı bu tip kişilere örnek olarak verilebilir.

Özetle Holland'ın kişilik tiplerine bakıldığında kişiliğin, çevreyle etkileşim halinde ve belirlenen altı (gerçekçi, araştırmacı, sanatçı, sosyal, girişimci, geleneksel) kişilik tipi ile mesleki seçim arasında bir bağ olduğu yönündedir (Uğur ve Devcar, 2018: 106).

## **2.4. BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK MODELİ**

Beş faktör kişilik modeli ile ilgili son yıllarda sıkça çalışılmış, farklı ülkelerde ve farklı dil grupları üzerinde yayımlanmış çalışmalarla desteklenmiş bir model olmuştur (Somer vd, 2002, 21). Bireyde gözlemlenebilen birçok kişilik özelliği bulunmasına rağmen yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucu bulunan beş faktör kişilik modeli oldukça yararlı bir sınıflandırma oluşmuştur. Bu kişilik modeli, belirli tarihlerde ve aralıklarla yapılan faktör analizleri sonucunda zaman, bağlam ve kültür gibi özellikler göz önünde bulundurularak bulunmuştur. Beş faktör kişilik özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır (Yurtsever, 2009: 55);

- Dışadönüklük-İçedönüklük
- Yumuşak Başlılık- Uzlaşılabilirlik Hırçınlık
- Öz Denetim-Sorumsuzluk/Yönsüzlük-Dağınıklık
- Duygusal Tutarsızlık/Nörotisizm-Duygusal Tutarlılık
- Gelişime Açıklık-Gelişmemişlik

Beş faktör kişilik modelinin iddialarında bir tanesi de, bulunan kişilik boyutları arasında sınıflama oluşturmak, yapılan ve dağınık bir görüntü sergileyen çalışmalar arasında bir bağlantı kurmaktır.

### **2.4.1. Beş Faktör Kişilik Özellikleri**

Beş faktör kişilik kuramının temelini, ortaya konulan birbirinden farklı kişilik özelliklerinin farklı kültürlerin günlük konuşma dilindeki söylemlerine ve kişilik farklılıklarının her dile farklı bir sözcükle açıklayabilmek için kodlanması gerektiği görüşü oluşturmaktadır (Somer, 1998: 17-32).

Toplumdan çevre içerisinde yaşayan bireyler incelendiği zaman, karşılaşılan zorluklar ve olaylar karşısında bazı bireylerin duygusal tepkiler verdikleri görülmektedir. Bazı bireyler yeni fikir ve düşüncelere hoşgörülü ve bu düşünceleri kabul edici bir yapıda iken bazı bireyler bunun tam tersi yapıdadır. Bunun yanı sıra, organize olmuş ve etik davranmaya meyilli olan bireylerde toplum içerisinde yer almaktadır. Uyumlu ve ağır başlı bireylerde mevcuttur. İşte tüm bu özellikleri taşıyan bireyleri sınıflandıran ve açıklayan modele beş faktör kişilik modeli denilmektedir (McCrea ve Costa, 2003: 7).

Beş faktör kişilik modeli, sahip olunan kişilik özelliklerinin hiyerarşik bir bütünleşmesidir ve beş temel boyuttan oluşmaktadır. Dışadönüklük(Extroversion), Yumuşak Başlılık (Agreeableness), Öz Disiplin (Conscientiousness), Nevrotiklik (Neuroticism) ve Deneyime Açıklık (Openness to Experience) (McCrae ve John, 1992: 175-215).

Beş faktör kişilik modelini içerisinde kişilik özelliklerinin genel bir kapsamlı kabul görmesi üç önemli kanıtı dayandırılmaktadır. Bu kanıtlar şu şekildedir (McCrea ve Costa, 1991: 227-232);

- Gözlemciler tarafından yapılan çalışmalar beş faktörü ortaya çıkarmakta ve bu beş faktör davranış biçimlerini oluşturma yetkisini ve gücünü uzun süre koruyabilmektedir
- Her bir faktör çeşitli kişilik özellikleri sisteminde bulunmakta ve kullanılan toplumsal kişilik özellikleri açıklamalarıyla tutarlılık göstermektedir
- Beş faktör farklı yaş, ırk, cinsiyet ve dil gruplarında bulunmakta ve farklı kültürlerde farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir

#### **2.4.2. Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Tarihsel Gelişimi**

Beş faktör kişilik modeli ile ilgili ilk araştırma 1936 yılında Allport ve Odbert tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar, o dönemde kullanılan en ayrıntılı iki İngilizce sözlüğü üzerinde çalışmalar yaptılar ve 17,953 tane kişilik ile ilgili sözcüğe ulaşımlardır. Daha sonra bu listeyi daha rahat anlaşılabilmesi için kişilik ve özelliklerini tanımlayıcı 4,504 adet sığata indirgemişlerdir. 1940 yılında ise Raymond Cartell bu listeye ulaştı ve psikolojik araştırmalardan edindiği bazı kelimeleri ekledi ve eş anlamlı kelimeleri elemiştir. Bunun neticesinde Cartell 171 adet sıfat elde

etmiştir. Deneklerden bu sıfatları oylamalarını istemiş ve bu oylama sonucu elde edilen verileri analiz etmiştir ([www.rehabilitasyon.com/makale/Kisilik\\_Tanimlari](http://www.rehabilitasyon.com/makale/Kisilik_Tanimlari)).

Ayrıca bu faktörler için “Büyük Beş” ifadesini kullanan ilk isim Goldberg olmuştur. Beş faktör kişilik modeli ile ilgili en fazla güven veren çalışma, Norman’ın geliştirmiş olduğu beş genel faktörün altkümeleri olmuştur. Ayrıca beş faktör kişilik modelinin genel anlamda kabul görmesi, 1985 yılında Mc Crea ve Costanın NEO PIR beş faktör kişilik envanterini yayımlaması ile gerçekleşmiştir ([www.guncelpsikoloji.net/kisilik-kuramlari](http://www.guncelpsikoloji.net/kisilik-kuramlari))

### **2.4.3. Dışadönüklük-İçedönüklük**

Dışadönük kişilik boyutu, daha çok bireylerin sosyalleşme ve cana yakın olma seviyelerini temsil etmektedir. Dışadönük kişilerin sahip olduğu kişilik özellikleri arasında sıcakkanlılık, girişkenlik, atılganlık ve heyecan arama gibi özellikler sayılabilmektedir. İçedönük bireyler ise, oldukça sessiz ve çekingen bir yapıya sahiptirler. İçedönük bireyler dışadönük bireylere oranla daha az sosyalleşme çabası içerisindedirler. Yapılan araştırmalar neticesinde dışadönük bireylerin, içedönük bireylere göre çok daha fazla arkadaşına sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Yani dışadönük bireyler eğlenmeyi seven, konuşkan, şakacı ve sosyal kimselerken, içedönük bireyler sessiz, mesafeli, çekingen ve yalnızlığı seven kimselerdir.

Dışadönük ve içedönük bireylerin sahip oldukları kişilik özelliklerini yansıtan bazı örnekler şu şekildedir (Horzum vd, 2017: 399);

- Bulduğum ortamın can damarıyım (Dışadönük)
- İlgi odağı her zaman ben olmalıyım (Dışadönük)
- Kalabalık ortamlarda kendimi rahat hissedirim (Dışadönük)
- Konuşmaları her zaman ben başlatmalıyım (Dışadönük)
- Yabancıların arasında sessiz kalmayı tercih ederim (İçedönük)
- İlgi odağı olmaktan hiç hoşlanmam (İçedönük)
- Çok fazla konuşmayı sevmem (İçedönük)
- Anlatılacak çok fazla şeyim yoktur (İçedönük)

### **2.4.4. Yumuşak Başlılık**

Yumuşak başlılık kişilik boyutu, tıpkı dışadönük gibi bireyler arası ilişkilere dayalı bir kişilik boyutudur. Fakat dışadönüklükte sosyal uyarıcıların miktarı önemli

iken, yumuşak başlılıkta bu ilişkilerin niteliği 6nemlidir. Yapılan araştırmalar neticesinde yumuşak başlılık kişilik boyutunun alt boyutları g6ven, d6r6stl6k, el severlik, itaat, al6ak g6n6ll6l6k ve merhametli olmak olarak belirlenmiştir. Yumuşak başlılık boyutu, bireyler arası ilişkilerde etkili bir rol oynarken, aynı zamanda bireyin kendilik algısını etkilediği ve sosyal davranışlarını ve hayat bi6imini de geliştirdiği bilinmektedir (Seviniş, 2017: 17).

Yumuşak başlılık kişilik boyutunu yansıtan bazı 6rnekler şu şekildedir;

- İnsanlarla ilgilenmeyi severim
- Yumuşak bir kalbim vardır
- İnsanları rahatlatırım
- G6venilir birisiyim
- Merhametliyim
- Yalan s6ylemekten hi6 hoşlanmam

#### **2.4.5. 6z Disiplin**

Sorumluluk boyutu, bireylerin davranışlarını ve d6rt6lerini nasıl ve ne şekilde kontrol ettiklerini ifade etmektedir. Sorumluluk sahibi kişiler, genel olarak bozmak ve yıkmaktan ka6ınan, hedefe odaklanmış ve g6venilir kişiler olarak tanımlanmaktadır. Sorumluluk bilinci gelişmiş bireyler, 6evresindeki diğer insanlara g6re daha disiplinli, planlı, gayretli ve davranışlarında mantıklı olmaya eğilimli kişilerdir. Sorumluluk boyutu i6erisinde yer alan bir bireyin hem otonom hem de hiyerarşik yapı i6erisinde 6stlenmiş olduğu her t6rl6 g6revi başarılı bir şekilde yerine getirebileceği ifade edilmektedir (Bitlisli vd, 2013: 462).

Sorumluluk bilinci gelişmiş bireylerin sergilemiş oldukları davranışlara 6rnek olarak aşağıdaki maddeler sayılabilir;

- Her zaman işe hazırım
- Yaptığım işe 6ok zor beğenen birisiyimdir
- Her zaman bir programı takip ederim
- D6zeni ve tertibi severim
- Detaylar benim i6in 6ok önemlidir
- Verilen g6revden asla ka6mam



#### **2.4.6. Duygusal Dengesizlik (Nevrotiklik)**

Bu kişilik boyutu bireyin yaşamış olduğu endişe, kızgınlık, sıkıntı, düşünmeden hareket etme ve depresyon gibi olumsuzlukları ifade eder. Nevrotik davranış belirtileri bulunan kişilerde, kronik baş ağrısı, uyuyamama, görme güçlükleri, iştahsızlık vb. belirtiler görülmektedir. Duygusal dengesizliği bulunan bireyler, duygu ve düşüncelerini genellikle fiziksel yollarla ifade etmeye çalışmaktadırlar. Ayrıca nevroitik eğilimleri olan bireylerin, benliklerini kabul edememek, mükemmeliyetçi olmak, eleştiriye kapalı olmak gibi davranışlar da sergiledikleri görülmektedir. Bu tür kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş ve aile hayatlarında daha fazla olumsuzluk yaşarlar ve bu sebepten daha fazla strese maruz kalırlar (Tatlılıoğlu, 2014: 945).

Nevrotik davranışlar sergileyen bireylere örnek olarak aşağıdakiler sayılabilir;

- Kolaylıkla rahatsız olurum
- Ruh halim sürekli olarak değişkenlik gösterir
- Kolay öfkelenebilirim
- Kolay strese maruz kalırım
- Kolay üzülürüm
- Genellikle keyifsiz bir yapıya sahibim
- Olaylar hakkında endişe duyarım

#### **2.4.7. Deneyime Açıklık**

Yeniliğe ve gelişme açıklık kişilik boyutu, genel olarak meraklı, yeni fikirleri keşfetmeyi seven ve yeni tecrübeler edinmeye çalışan kişileri ifade eden kişilik boyutudur. Gelişime açıklık düzeyi yüksek olan kişiler, yenilikçi, hayal güçleri kuvvetli, düşünceli ve gelenekçi bir yapıya sahip olmayan kişiler olarak ifade edilmektedir. Bu kişilik boyutunda bulunan kişiler, sahip oldukları özellikleri ile diğer kişilerden ayrılmaktadırlar. Ayrıca deneyime açıklığı fazla olan bireyler, alışılmadık ve toplum tarafından kolay kabul görmeyecek inanç gruplarına dâhil olmaya daha meyillidirler (Çetin ve Varoğlu, 2009: 60).

Genel olarak deneyime açıklık kişilik boyutunda yer alan kişilerin davranışlarını yansıtan örnekler şu şekildedir;

- Fikirlerle dopdoluyum
- Kavramları hızlı bir şekilde anlayabilirim
- Zengin bir kelime haznesine sahibim
- Canlı bir hayal gücüm vardır
- Nesnelere hakkında düşünmek için çaba harcarım
- Zor kelimeler kullanmayı severim

## **2.5. STRES İLE BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Bireylerin stres düzeylerini ve yaşadıkları stres ile başa çıkma süreçlerini belirleyen en önemli unsurlardan birisi kişiliktir. Bireylerin sahip oldukları kişilik özellikleri, günlük hayatlarında maruz kaldıkları stres düzeylerini büyük ölçüde etkileyebilmektedir. Bununla birlikte beş faktör kişilik kuramı ve stres kavramı arasında bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin beş faktör kişilik kuramı içerisinde belirtilmiş olan bazı kişilik tiplerine sahip olan bireyler bahsedilen bu kişilik tiplerinin özelliklerinden dolayı günlük yaşantıları içerisinde stresle mücadele etmek zorunda kalmazlarken yine beş faktör kişilik kuramı içerisinde bulunan bazı kişilik tiplerine sahip bireyler oldukça fazla strese maruz kalmaktadırlar. Örneğin nevroitik davranışlar sergileyen bireyler kendi benliklerini kabullenememe, mükemmeliyetçi bir yaklaşım ve yapılan olumlu olumsuz tüm eleştirilere kapalı olmak gibi özellikleri sebebi ile diğer dört kişilik faktöründe bulunan kişilere göre daha fazla strese maruz kalabildikleri düşünülmektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE ANALİZİ

Bu bölümde araştırmanın amacı, araştırmanın hipotezleri, araştırmanın yöntemi, veri toplama araçları ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, öğretmenlerin örgütsel stres algılamalarının beş faktör kişilik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya çıkarmaktır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel stres algılamalarının demografik özelliklerine göre de farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir.

#### 3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri

Örgütsel stres ve beş faktör kişilik özellikleri ile ilgili literatür taraması sonucu edinilen bilgiler doğrultusunda araştırma için iki ana başlıkta toplam 12 adet hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotezler aşağıdaki gibidir:

##### 1. Örgütsel Stres Düzeyler İle Demografik Özelliklere İlişkin Hipotezler

H<sub>1</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H<sub>2</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

H<sub>3</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.

H<sub>4</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.

H<sub>5</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre farklılaşmaktadır.

H<sub>6</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri hizmet yılına göre farklılaşmaktadır.

H<sub>7</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri gelire göre farklılaşmaktadır.

## 2. Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Stres Düzeyine İlişkin Hipotezler

H<sub>8</sub>: Dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>9</sub>: Yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>10</sub>: Özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>11</sub>: Duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>12</sub>: Gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

### 3.1.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada yüz yüze anket yönteminden yararlanılmış olup araştırmada kullanılan anket formları araştırmacı tarafından ilçedeki tüm okullar ziyaret edilerek kolayda örneklem yoluyla katılımcılara dağıtılmış ve geri alınmıştır. Anket formları katılımcılara dağıtılmadan önce araştırma ile ilgili bilgiler verilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak; “Örgütsel Stres Ölçeği”, “Beş Faktör Kişilik Ölçeği (BFKÖ)” ve araştırmacı tarafından literatür taraması neticesinde hazırlanmış “Demografik Bilgiler Formu” kullanılmıştır. Anket formu toplam 70 soru ve 3 bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde bulunan ilk 7 soru demografik bilgileri belirlemeye yönelik sorulardır. İkinci bölümde sorulan 19 soru ise, çalışanların örgütsel stres davranışlarını tespit etmeye yöneliktir. Üçüncü ve son bölümdeki 44 soru ise çalışanların beş faktör kişilik özelliklerine yönelik sorulardır.

Anket formunda bulunan ve çalışanların örgütsel stres durumlarındaki davranış ve tutumlarını tespit etmeye yönelik oluşturulan 19 soru Ayşen Palaz (2015), Çalışma Hayatında Stres ve Stresle Mücadele (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği) ve Yasemin Ceren Eriş (2018), Örgütsel Stres Ve Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: İstanbul’da Bir Perakende Mağazası ve Şubelerinde Araştırma adlı tezlerden yararlanılarak elde edilmiştir. Anket formunun üçüncü bölümünde ise beş faktör kişilik ölçeği kullanılmıştır. Çalışanların kişilik

özelliklerini ölçmek ve tespit etmek için John, Donahue ve Kentle (1991) tarafından geliştirilmiş ve Somer ve diğerleri (2002) tarafından Türkçe' ye çevrilmiş ve toplam 44 sorudan oluşan "Beş Faktör Kişilik Ölçeği" kullanılmıştır.

Verilen yanıtlar 5'li Likert ölçeğine göre değerlendirilmiştir. Likert ölçeğine göre her bir sorunun karşılığı; hiç katılmıyorum (1), katılmıyorum (2), kararsızım (3), katılıyorum (4) ve kesinlikle katılmıyorum (5) şeklinde ölçeklendirilmiştir. Anket çalışması tamamlandıktan sonra formlar kontrol edilmiş ve ankete uygun cevap verilmeyen, hatalı veya boş bırakılan anketler (12 adet) analizlerden çıkarılmıştır olup toplam 306 adet form değerlendirmeye tabii tutulmuştur.

#### **3.1.4. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim öğretim yılı içerisinde İzmir'in Torbalı ilçesine bağlı okullarda görevli öğretmenler olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemini ise, çalışmaya gönüllü olarak katılan 181 (%59) kadın ve 125 (%41) erkek olmak üzere toplam 306 öğretmen olmuştur.

#### **3.1.5. Analiz ve Bulgular**

Sosyal bilimlerde, verilerin normal dağılım olasılığı düşük olduğundan veri setinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlarda (-1 ile +1 arası) olması, verilerin normal dağıldığını varsaymak için yeterli görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Araştırma ölçeklerinin çarpıklık ve basıklık katsayıları -1 ile +1 arasında değiştiğinden analizler, verilerin normal dağılım sergilediği varsayımı altında yapılmıştır. Araştırmanın problemini ve alt problemlerinin incelenmesine ilişkin verilerin analizinde 'SPSS 22.0 for Windows' paket programından yararlanılmış olup, istatistiksel veri analiz yöntemlerine başvurulmuştur. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacı ile frekans analizi, örgütsel stres düzeylerini belirlemek için ise ortalamalar kullanılmıştır. Ankette kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliği için Cronbach Alpha ve Faktör analizleri yapılmıştır. Hipotezlerde geçen gruplar arası farklılıkların analizi için bağımsız örneklem T testi ve tek yönlü Varyans analizi, farklılık varsa ayrıntılı bir şekilde incelemek için Posthoc testlerden Scheffe ve Dunnet C testleri uygulanmıştır. Değişkenler arası (Bağımsız değişken kişilik tipleri, bağımlı değişken

örgütsel stres) ilişkileri açıklamak için ise Korelasyon ve Regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırmada yararlanılan ölçeklerin güvenilirlik seviyelerinin tespit edilmesi için yapılan testler sonucunda; Örgütsel stres ölçeği için Cronbach  $\alpha$  değeri 0,823, beş faktör kişilik ölçeği için Cronbach  $\alpha$  değeri 0,829 olarak tespit edilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik analizlerine ilişkin sonuç Tablo1’de verilmiştir.

**Tablo 1: Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

	Cronbach Alpha	Ölçek Madde Sayısı
<b>Örgütsel Stres</b>	,823	19
<b>Beş Faktör Kişilik</b>	,829	44

Yapılan analizler sonucu elde edilen Cronbach  $\alpha$  değerleri neticesinde Ölçekler için yüksek güvenilirlikten bahsetmek mümkündür.

Çalışmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarına, eğitim durumlarına, cinsiyetlerine, hizmet yıllarına, medeni durumlarına, branşlarına ve gelirlerine göre demografik özelliklerine yönelik frekans değerleri ve yüzdeler Tablo 2’de gösterilmektedir.

**Tablo 2: Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Yönelik Frekans Dağılımları**

Demografik Özellikler			Demografik Özellikler		
<b>Cinsiyet</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Medeni Durum</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Kadın	181	59	Evli	219	71
Erkek	125	41	Bekâr	87	29
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>
<b>Hizmet Yılı</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Gelir</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
1-5 yıl	35	12	3.000 tl ve altı	52	17
6-10 yıl	49	16	3.001-4500	137	45
11-15 yıl	94	30	4501-6000	80	26
15 ve üzeri	128	42	6001 tl ve üzeri	37	12
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>
<b>Eğitim</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Yaş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
Lisans	235	76	25 ve altı	32	10
Yüksek L.	40	14	26-35	57	19
Doktora	31	10	36-45	100	32
Toplam	306	100	46-55	70	23
<b>Branş</b>	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	55 ve üzeri	47	16
Branş Öğrt.	212	69	<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>
Sınıf Öğrt.	94	31			
<b>Toplam</b>	<b>306</b>	<b>100</b>			

Tablo2’de görüldüğü üzere katılımcıların %59’luk kısmı bayanlardan oluşmaktadır. %71’i evli olan katılımcıların %31’lik kısmı 36-45 yaş aralığında bulunmaktadır. Katılımcıların %42’lik oranla büyük bir bölümü hizmet yılı içerisinde 15 yılı doldurmuş ve aşmış kişiler olarak belirlenmiştir. Eğitim düzeyleri bakımından %76’lık oranla en yüksek grup lisans mezunları olurken, bu öğretmenlerin %69’luk kısmı branş öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Katılımcılar arasında aylık elde edilen gelir bakımından en yüksek oranı %45’lik oran ile 3.001-4500 maaş aralığında bulunan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmada kullanılan beş faktör kişilik ölçeği için faktör analizi uygulanmıştır. Beş faktör kişilik ölçeği için Bartlett testi değeri  $p < 0,001$  ve KMO değeri: 0,834 olarak tespit edilmiştir. Sonuçlar Tablo 3’te görüldüğü üzeredir;

**Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Faktör Analizi**

Maddeler	1.Faktör Dışadönüklük	2.Faktör Yumuşak Başlılık	3.Faktör Özdenetim/ Sorumluluk	4.Faktör Duygusal Denge	5.Faktör Gelişime Açıklık
(1)Konuskan olma	0,738				
(6)Başkalarına karşı mesafeli	0,696				
(11)Enerji dolu olma	0,590				
(16)Heyecan yaratma	0,573				
(21)Sessiz kalma eğilimi	0,684				
(31)Çekingen olma	0,695				
(17)Affedici olma		0,634			
(22)Başkalarına güvenme		0,733			
(32)Herkes karşı saygılı olma		0,744			
(42)Başkalarıyla işbirliği yapma		0,630			
(18)Dağınık olma eğilimi			0,718		
(23)Tembel olma eğilimi			0,683		
(28)Başladığı işi bitirme			0,536		
(33)İşini tam yapma			0,551		
(38)Planlı hareket etme			0,659		
(4)Karamsar olma				0,547	
(19)Endişeli olma				0,416	
(39)Kolay duygusal değişim				0,437	
(34)Sakin kalabilme				0,486	
(5)Yeni fikirler üretme					0,564
(15)Yaratıcılık					0,608
(20)Geniş hayal gücü					0,502
(25)Keşif yeteneği					0,613
Özdeğer	7,255	5,167	5,584	4,093	4,478
Açıklanan Varyans	16,488	11,742	12,691	9,303	10,174
Cronbach $\alpha$	0,712	0,767	0,810	0,727	0,799

Tablo 3'e göre beş faktör, toplam varyansın %60'ını açıklamaktadır. Böylelikle beş faktörde toplanan bu sorular kişiliğin %60'ını ölçmektedir. Kısaca ilgili soruların kişiliği etkilediği ancak bu ölçeğin ölçmediği başka unsurların da olduğu söylenebilir.

Beş faktör içerisinde dışadönüklük 6 madde (1, 6, 11, 16, 21, 31), yumuşak başlılık 4 madde (17, 22, 32, 42), özdenetimlilik 5 madde (18, 23, 28, 33, 38), duygusal denge 4 madde (4, 19, 24, 34) ve gelişime açıklık 4 madde (5, 15, 20, 25) ile temsil edilmektedir. Faktör analizi sonucunda toplam 44 maddeden 21 madde,



faktörlere girmediği ya da faktör yükü 0,40'ın altında olduğu için analiz dışında bırakılmıştır. Faktör analizi sonuçlarına göre elde edilen beş faktör kişilik özellikleri ile birlikte hipotezler analiz edilmiştir. Hipotezler iki ana başlıkta incelenmiş olup araştırmanın hipotezleri ve analiz bulguları aşağıdaki gibidir:

### 1. Örgütsel Stres Düzeyler İle Demografik Özelliklere İlişkin Hipotezler

Araştırmanın bu başlık altında demografik özelliklere göre örgütsel stres düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik toplam yedi hipotez geliştirilmiştir.

**H<sub>1</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 4: Cinsiyete Göre Örgütsel Strese İlişkin t-Testi Sonuçları**

Örgütsel Stres	Varyans Eşitliği İçin Levene Testi		T-Testi Sonuçları		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Eşit varyans	,763	,383	,706	304	,481
Eşit olmayan varyans			,715	278,606	,475

Tablo 4'e göre  $P=0,481 > 0,05$  olduğundan dolayı hipotez reddedilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmamaktadır.

**H<sub>2</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 5: Yaşa Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	5,388	4	1,347	4,445	,002
Gruplar içi	91,200	301	,303		
<b>Toplam</b>	96,587	305			

Tablo 5'te görüldüğü gibi  $P=0,002 < 0,05$  olduğundan dolayı hipotez kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.

Analiz sonucunda grup varyansları homojen olduğundan ( $p=0,059>0,05$ ), gruplar arası farklılıkların incelenmesi aşamasında, Scheffe testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre, 56 ve üzeri yaş grubu ile diğer yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık söz konusudur. 56 ve üzeri yaş grubunun örgütsel stres düzeyi diğer gruplara göre daha yüksektir. Yaş grupları arasındaki farklılıklar Tablo 6’da gösterilmektedir;

**Tablo 6: Örgütsel Strese İlişkin Scheffe Testi Sonuçları**

		Ortalama Farkı	Standart Hata
<b>25 ve altı</b>	26-35	,07770	,17254
	36-45	-,02934	,16692
	46-55	-,00251	,16987
	56 ve üzeri	-,44006	,19097
<b>26-35</b>	25 ve altı	-,07770	,17254
	36-45	-,10704	,08446
	46-55	-,08021	,09016
	56 ve üzeri	-,51776*	12548
<b>36-45</b>	25 ve altı	,02934	,16692
	26-35	,10704	,08446
	46-55	,02683	,07886
	56 ve üzeri	-,41072*	11762
<b>46-55</b>	25 ve altı	,00251	,16987
	26-35	,08021	,09016
	36-45	-,02683	,07886
	56 ve üzeri	-,43755*	12177
<b>56 ve üzeri</b>	25 ve altı	,44006	,19097
	26-35	,51776*	,12548
	36-45	,41072*	,11762
	46-55	,43755*	,12177

\*.p<0,05

**Tablo 7: Örgütsel Stres Bakımından Gruplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

Boyutlar	N	$\bar{X}$	S
25 ve altı	32	3,49	0,54
26-35	57	3,41	0,43
36-45	100	3,52	0,56
46-55	70	3,49	0,59
56 ve üzeri	47	<b>3,93</b>	0,59

Bu sonuca göre, 56 ve üzeri yaştaki katılımcılara yönelik araştırmacılar tarafından yapılan keşifsel amaçlı analiz sonuçları Tablo 8'deki gibidir.

**Tablo 8: 56 ve Üzeri Yaştaki Katılımcıların Cinsiyete Göre Örgütsel Stres Düzeyleri**

		$\bar{X}$	S.
<b>Dışadönük</b>	Kadın	3,61	0,53
	Erkek	3,69	0,54
<b>Yumuşak Başlı</b>	Kadın	3,80	0,60
	Erkek	3,63	0,60
<b>Özdenetimli</b>	Kadın	3,44	0,58
	Erkek	3,45	0,60
<b>Duygusal Dengeli</b>	Kadın	3,61	0,89
	Erkek	3,43	0,78
<b>Gelişime Açık</b>	Kadın	4,03	0,59
	Erkek	3,75	0,63

Tablo 8'e göre her iki cinsiyet için de gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Tüm kişilik tipleri içerisinde örgütsel stres düzeyi en yüksek olan grup, gelişime açık kadınlar iken örgütsel stres düzeyi en düşük olan grup, duygusal dengeli erkeklerdir.

Cinsiyet bazında değerlendirildiğinde, kadınlar ve erkekler içerisinde örgütsel stres düzeyi en yüksek olanlar gelişime açık olanlar iken kadınlarda örgütsel stres düzeyi en düşük olanlar öz denetimli olanlar, erkeklerde ise duygusal dengeli olanlardır.

56 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitime göre incelendiğinde elde edilen sonuçlar Tablo 9'daki gibidir;

**Tablo 9: 56 ve Üzeri Yaştaki Katılımcıların Eğitime Göre Örgütsel Stres Düzeyleri**

		$\bar{X}$	S.
<b>Dışadönük</b>	Lisans	3,64	0,46
	Y.Lisans	4,07	0,30
	Doktora	3,03	0,73
<b>Yumuşak Başlı</b>	Lisans	3,68	0,60
	Y.Lisans	4,10	0,30
	Doktora	3,11	0,47
<b>Özdenetimli</b>	Lisans	3,45	0,46
	Y.Lisans	3,84	0,51
	Doktora	2,68	0,81
<b>Duygusal Dengeli</b>	Lisans	3,49	0,82
	Y.Lisans	3,94	0,46
	Doktora	2,85	1,03
<b>Gelişime Açık</b>	Lisans	3,85	0,59
	Y.Lisans	4,22	0,34
	Doktora	3,40	0,92

Tablo 9'a göre tüm kişilik tiplerinde yüksek lisans mezunlarının örgütsel stres düzeyleri diğer gruplardan yüksektir. Tüm kişilik tiplerinde doktora mezunlarının örgütsel stres düzeyleri diğer gruplardan düşüktür. Tüm kişilik tipleri içinde en yüksek örgütsel stres düzeyine sahip olanlar gelişime açık yüksek lisans mezunları, örgütsel stres düzeyi en düşük olan ise öz denetimli doktora mezunlarıdır.

Eğitim düzeyine göre değerlendirildiğinde, tüm eğitim düzeyleri içerisinde örgütsel stres düzeyi en yüksek olanlar gelişime açık olanlar iken örgütsel stres düzeyi en düşük olanlar öz denetimli olanlardır.

56 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel stres düzeyleri öğretmenlik mesleğindeki branşlarına göre incelendiği zaman elde edilen sonuçlar Tablo 10'daki gibidir;

**Tablo 10: 56 ve Üzeri Yaştaki Katılımcıların Branşa Göre Örgütsel Stres Düzeyleri**

		$\bar{X}$	S.
<b>Dışadönük</b>	Sınıf ögr.	3,60	0,53
	Branş ögr.	3,69	0,54
<b>Yumuşak Başlı</b>	Sınıf ögr.	3,49	0,58
	Branş ögr.	3,83	0,58
<b>Özdenetimli</b>	Sınıf ögr.	3,48	0,62
	Branş ögr.	3,42	0,58
<b>Duyusal Dengeli</b>	Sınıf ögr.	3,40	0,83
	Branş ögr.	3,57	0,83
<b>Gelişime Açık</b>	Sınıf ögr.	3,94	0,60
	Branş ögr.	3,83	0,64

Tablo 10'a görüldüğü gibi 56 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre değerlendirildiğinde, örgütsel stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte cinsiyet ve eğitim değişkenlerinde olduğu gibi her iki branş için de gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

**H<sub>3</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 11: Eğitim Düzeyine Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
<b>Gruplar arası</b>	1,132	2	,566	1,797	,167
<b>Gruplar içi</b>	95,455	303	,315		
<b>Toplam</b>	96,587	305			

Tablo 11'de görüldüğü gibi  $P=0,167>0,05$  olduğundan dolayı hipotez reddedilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmamaktadır.

**H4: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 12: Medeni Duruma Göre Örgütsel Strese İlişkin t-Testi Sonuçları**

Örgütsel Stres	Varyans Eşitliği İçin Levene Testi		T-Testi Sonuçları		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Eşit varyans	4,720	,031	1,626	304	,105
Eşit olmayan varyans			1,724	179,794	,086

Tablo 12'ye göre  $P=0,105>0,05$  olduğundan dolayı hipotez reddedilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

**H5: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 13: Branşa Göre Örgütsel Strese İlişkin t-Testi Sonuçları**

Örgütsel Stres	Varyans Eşitliği İçin Levene Testi		T-Testi Sonuçları		
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Eşit varyans	,638	,425	-,072	304	,943
Eşit olmayan varyans			-,071	171,840	,944

Tablo 13'e göre  $P=0,944>0,05$  olduğundan dolayı hipotez reddedilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre farklılaşmamaktadır.

**H6: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri hizmet yılına göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 14: Hizmet Yılına Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	5,655	3	1,885	6,261	,000
Gruplar içi	90,932	302	,301		
Toplam	96,587	305			

Tablo 14'e göre  $P=0,00<0,05$  olduğundan dolayı hipotez kabul edilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri hizmet yılına göre farklılaşmaktadır.

Analiz sonucunda grup varyansları homojen olduğundan ( $p=0,697>0,05$ ), gruplar arası farklılıkların incelenmesi aşamasında, Scheffe testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre, 11-15 yıl ile 16 ve üzeri hizmet yılı olanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. 11-15 hizmet yılı olan katılımcıların örgütsel stres düzeyleri diğer gruplardan daha yüksektir. Katılımcılar arasındaki farklılıklar Tablo 15'te gösterilmektedir;

**Tablo 15: Örgütsel Strese İlişkin Scheffe Testi Sonuçları**

		Ortalama Farkı	Standart Hata
1-5 yıl	5-10 yıl	-,12825	,12144
	11-15 yıl	-,26202	,10866
	16 yıl ve üzeri	,05119	,10467
5-10 yıl	1-5 yıl	,12825	,12144
	11-15 yıl	-,13377	,09669
	16 yıl ve üzeri	,17944	,09218
11-15 yıl	1-5 yıl	,26202	,10866
	5-10 yıl	,13377	,09669
	16 yıl ve üzeri	<b>,31321*</b>	,07454
16 yıl ve üzeri	1-5 yıl	-,05119	,10467
	5-10 yıl	-,17944	,09218
	11-15 yıl	-,31321*	,07454

\*.p<0,05

**Tablo 16: Örgütsel Stres Bakımından Gruplara Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

Boyutlar	N	$\bar{X}$	S
1-5 yıl	35	3,44	0,52
5-10 yıl	49	3,57	0,50
11-15 yıl	94	<b>3,71</b>	0,56
16 yıl ve üzeri	128	3,39	0,56

Yapılan analizler sonucunda elde edilen verilere göre 11-15 yıl deneyime sahip olan katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin diğer deneyim gruplarına oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. 11-15 yıl deneyime sahip katılımcılara yönelik

araştırmacılar tarafından yapılan keşifsel amaçlı analiz sonuçları Tablo 17'deki gibidir.

**Tablo 17: 11-15 yıl deneyime sahip katılımcıların cinsiyete göre örgütsel stres düzeyleri**

		$\bar{X}$	S.
<b>Dışadönük</b>	Kadın	3,70	0,61
	Erkek	3,73	0,54
<b>Yumuşak Başlı</b>	Kadın	3,71	0,62
	Erkek	3,71	0,47
<b>Özdenetimli</b>	Kadın	3,40	0,53
	Erkek	3,55	0,48
<b>Duygusal Dengeli</b>	Kadın	3,43	0,87
	Erkek	3,46	0,75
<b>Gelişime Açık</b>	Kadın	4,00	0,58
	Erkek	3,80	0,64

Her iki cinsiyet için gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin diğer kişilik tiplerinden daha yüksek olduğu görölmektedir. En düşük örgütsel stres düzeyi ise özdenetimli kadınlar ve duygusal dengeli erkeklerde görölmektedir.

11-15 yıl deneyime sahip olan katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitime göre değerlendirildiğinde elde edilen sonuçlar Tablo 18'deki gibidir;



**Tablo 18: 11-15 yıl deneyime sahip katılımcıların eğitime göre örgütsel stres düzeyleri**

		$\bar{X}$	S.
<b>Dışadönük</b>	Lisans	3,79	0,54
	Y.Lisans	3,50	0,60
	Doktora	3,47	0,85
<b>Yumuşak Başlı</b>	Lisans	3,77	0,55
	Y.Lisans	3,51	0,52
	Doktora	3,64	0,63
<b>Özdenetimli</b>	Lisans	3,48	0,52
	Y.Lisans	3,44	0,40
	Doktora	3,36	0,78
<b>Duygusal Dengeli</b>	Lisans	3,56	0,77
	Y.Lisans	3,08	0,84
	Doktora	3,29	0,99
<b>Gelişime Açık</b>	Lisans	3,96	0,56
	Y.Lisans	3,85	0,73
	Doktora	3,62	0,80

Tüm eğitim düzeylerinde gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin diğer kişilik tiplerinden yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine göre örgütsel stres düzeyi en düşük olan kişilik tipleri, lisans mezunları için özdenetimli olanlar, yüksek lisans ve doktora mezunlarında ise duygusal dengeli olanlardır.

11-15 yıl deneyime sahip olan katılımcıların örgütsel stres düzeyleri mesleklerindeki branşlarına göre incelendiği zaman elde edilen sonuçlar Tablo 19'daki gibidir;

**Tablo 19: 11-15 Yıl Deneyime Sahip Katılımcıların Branşa Göre Ös Düzeyleri**

		$\bar{X}$	S.
<b>Dışadönük</b>	Sınıf ögr.	3,75	0,59
	Branş ögr.	3,70	0,58
<b>Yumuşak Başlı</b>	Sınıf ögr.	3,80	0,56
	Branş ögr.	3,67	0,55
<b>Özdenetimli</b>	Sınıf ögr.	3,42	0,55
	Branş ögr.	3,43	0,50
<b>Duygusal Dengeli</b>	Sınıf ögr.	3,50	0,80
	Branş ögr.	3,42	0,83
<b>Gelişime Açık</b>	Sınıf ögr.	3,90	0,66
	Branş ögr.	3,92	0,60

Cinsiyet ve eğitim değişkenlerinde olduğu gibi branş değişkeninde de en yüksek örgütsel stres düzeyleri gelişime açık kişilik tipinde gerçekleşmektedir. Her iki branş için en düşük örgütsel stres düzeyi ise özdenetimli kişilik tipine aittir.

**H7: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri gelire göre farklılaşmaktadır.**

**Tablo 20: Gelire Göre Örgütsel Strese İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P
Gruplar arası	2,239	3	,746	2,389	,069
Gruplar içi	94,348	302	,312		
Toplam	96,587	305			

Tablo 20’de görüldüğü gibi  $P=0,069>0,05$  olduğundan hipotez reddedilmiştir. Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre farklılaşmamaktadır.

Katılımcıların demografik özellikleri ile stres arasındaki ilişkin incelendiği 1. Başlık altında oluşturulan hipotezlerin analiz ve bulguları tamamlanmış olup 2. Başlık altında incelenen hipotez analiz ve bulgular aşağıda gösterilmiştir;

## 2. Katılımcıların Kişilik Tiplerine Ait Örgütsel Stres Düzeyleri

Araştırmanın ikinci hipotez başlığı altında katılımcıların beş faktör kişilik tipine göre örgütsel stress düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik toplamda beş hipotez geliştirilmiştir. Tablo 21’de beş faktör kişilik tiplerine göre örgütsel stres düzeylerinin ortalamaları görülmektedir.

**Tablo 21: Kişilik Tiplerine Göre Örgütsel Stres Düzeyleri**

	Örgütsel Stres	
	$\bar{X}$	S.
Dışadönük	3,54	0,601
Yumuşak Başlı	3,93	0,636
Özdenetimli	3,44	0,506
Duygusal Dengeli	3,25	0,818
Gelişime Açık	3,80	0,674

Tablo 21'e göre beş farklı kişilik türüne göre örgütsel stres düzeyleri karşılaştırıldığında, en yüksek olan kişilik tipi, yumuşak başlı kişiliktir. Daha sonra sırasıyla, gelişime açıklık, dışadönüklük, özdenetimlilik ve duygusal dengeli kişilik gelmektedir.

**H<sub>8</sub>: Dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

**Tablo 22: Dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regresyon analizleri**

Dışadönük	Örgütsel Stres					
	Korelasyon	Regresyon				
		( $\beta$ )	St.Hata	(t)	p	R <sup>2</sup>
	0,639**	0,597	0,041	14,466	0,000	0,40

\*\*0,01 düzeyinde önemli ilişki

Yapılan korelasyon analizine göre dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü oldukça önemli düzeyde bir ilişki bulunmuş olup ( $p < 0,05$ ) hipotez kabul edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, dışadönük kişilik tipi, örgütsel stres düzeyini pozitif yönlü ve önemli derecede (0,597/birim) etkilemektedir. Ayrıca dışadönük kişilik, örgütse stres düzeyinin %40'ı gibi yüksek bölümünü açıklayabilmektedir.

**H<sub>9</sub>: Yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

**Tablo 23: Yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regresyon analizleri**

Yumuşak Başlı	Örgütsel Stres						$\bar{X}$	S.
	Korelasyon	Regresyon						
		( $\beta$ )	St.Hata	(t)	p	R <sup>2</sup>		
	0,249**	0,151	0,050	3,017	0,003	0,06	3,93	0,636

\*\*0,01 düzeyinde önemli ilişki

Yapılan korelasyon analizine göre yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü önemli bir ilişki bulunmuş olup ( $p < 0,05$ ) hipotez kabul edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, yumuşak başlı kişilik tipi, örgütsel stres düzeyini pozitif yönde (0,151/birim) etkilemektedir. Buna karşılık, yumuşak başlı kişilik, örgütsel stres düzeyinin %6 gibi düşük kısmını açıklayabilmektedir.

**H<sub>10</sub>: Özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

**Tablo 24: Özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regresyon analizleri**

Özdenetimli	Örgütsel Stres						$\bar{X}$	S.
	Korelasyon	Regresyon						
		( $\beta$ )	St.Hata	(t)	p	R <sup>2</sup>		
	0,197**	0,279	0,062	4,519	0,000	0,03	3,44	0,506

\*\*0,01 düzeyinde önemli ilişki

Yapılan korelasyon analizine göre özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuş olup ( $p < 0,05$ ) hipotez kabul edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, özdenetimli kişilik tipi, örgütsel stres düzeyini pozitif yönde (0,279/birim) etkilemektedir. Buna karşılık, özdenetimli kişilik, örgütsel stres düzeyinin %3 gibi çok düşük kısmını açıklayabilmektedir.

**H<sub>11</sub>: Duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

**Tablo 25: Duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regresyon analizleri**

Duygusal Dengeli	Örgütsel Stres						$\bar{X}$	S.
	Korelasyon	Regresyon						
		( $\beta$ )	St.Hata	(t)	p	R <sup>2</sup>		
	0,568**	0,391	0,032	12,038	0,000	0,32	3,25	0,818

\*\*0,01 düzeyinde önemli ilişki

Yapılan korelasyon analizine göre duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü oldukça önemli bir ilişki bulunmuş olup ( $p < 0,05$ ) hipotez kabul edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, duygusal dengeli kişilik tipi, örgütsel stres düzeyini pozitif yönde (0,391/birim) etkilemektedir. Özdenetimli kişilik, örgütsel stres düzeyinin %32'sini açıklayabilmektedir.

**H<sub>12</sub>: Gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.**

**Tablo 26: Gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasındaki ilişkiye ait korelasyon ve regresyon analizleri**

Gelişime Açık	Örgütsel Stres						$\bar{X}$	S.
	Korelasyon	Regresyon						
		( $\beta$ )	St.Hata	(t)	p	R <sup>2</sup>		
	0,413**	0,345	0,044	7,899	0,000	0,17	3,80	0,674

\*\*0,01 düzeyinde önemli ilişki

Yapılan korelasyon analizine göre gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında 0,01 düzeyinde pozitif yönlü önemli bir ilişki bulunmuş olup ( $p < 0,05$ ) hipotez kabul edilmiştir. İki değişken arasındaki ilişkinin kuvvetini belirlemek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucuna göre, gelişime açık kişilik tipi, örgütsel stres düzeyini pozitif yönde (0,345/birim) etkilemektedir. Gelişime açık kişilik, örgütsel stres düzeyinin %17'sini açıklayabilmektedir.

Örgütsel stres boyutunda tüm kişilik tiplerinin birlikte değerlendirilerek karşılaştırılma yapıldığında örgütsel stres ile en yüksek ilişkiyi gösteren kişilik tipi, dışadönüklüktür. Daha sonra gelişime açıklık ve duygusal denge gelmektedir. Yumuşak başlı ve özdenetimli kişilik türleri ile diğer kişiliklere göre daha düşük olsa da anlamlı bir ilişki söz konusudur. Kişilik tipleri arasında örgütsel stres en çok etkileyen kişilik tipi, dışadönük kişiliktir. Örgütsel stres düzeyini en çok etkileyen ikinci kişilik tipi duygusal dengeli kişiliktir. Üçüncü sırada gelişime açıklık gelmektedir. Kişilik tipleri arasında örgütsel stres bakımında en düşük profil sergileyen tipoloji yumuşak başlı kişiliktir. Örgütsel stres değişkenini açıklama boyutunda ise en düşük özelliğe sahip kişilik tipi özdenetimli kişiliktir. Bunun

anlamı, özdenetimli kişilik tipi, örgütsel stres düzeyinin 0,03'ünü açıklayabilmektedir.

Araştırma bulgularına göre, en çok dikkati çeken kişilik tipleri dışadönüklük ve gelişime açıklıktır. Her iki kişilik özelliğinin de örgütsel stres düzeyi yüksek olmasının yanı sıra örgütsel stresi en çok etkileyen kişilik tipleridir.

Araştırmanın diğer bir önemli bulgusu, yumuşak başlı kişilik tipinin en yüksek örgütsel stres düzeyine sahip olmasına karşılık örgütsel stres düzeyini açıklamada (%6) zayıf kalmasıdır. Bunun anlamı, yumuşak başlı kişilerin örgütsel stres düzeylerini etkileyen ve bu araştırmanın ölçmediği başka önemli unsurların olduğudur.

**Tablo 27: Örgütsel Stres ve Tüm Kişilik Boyutları**

	Örgütsel Stres						$\bar{X}$	S.
	Korelasyon	Regresyon						
		( $\beta$ )	St.Hata	(t)	p	R <sup>2</sup>		
<b>Dışadönük</b>	<b><u>0,639</u>**</b>	<b><u>0,597</u></b>	0,041	14,466	0,000	0,40	3,54	0,601
<b>Yumuşak Başlı</b>	0,249**	0,151	0,050	3,017	0,003	0,06	3,93	0,636
<b>Özdenetimli</b>	0,197**	0,279	0,062	4,519	0,000	<b><u>0,03</u></b>	3,44	0,506
<b>Duygusal Dengeli</b>	<b><u>0,568</u>**</b>	<b><u>0,391</u></b>	0,032	12,038	0,000	0,32	3,25	0,818
<b>Gelişime Açık</b>	0,413**	0,345	0,044	7,899	0,000	0,17	<b><u>3,80</u></b>	0,674

\*\*0,01 düzeyinde önemli ilişki

Tablo 27'de görüldüğü gibi tüm kişilik boyutları tek tek incelendiği zaman, kişilik boyutları ve örgütsel stres arasında 0.01 düzeyinde pozitif yönlü oldukça anlamlı ilişkinin olduğundan bahsetmek mümkündür. Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda dışadönüklük örgütsel stres düzeyine pozitif yönde 0,597/birim, yumuşak başlılık pozitif yönde 0,151/birim, özdenetimli pozitif yönde 0,279/birim, Duygusal dengeli pozitif yönde 0,391/birim ve gelişime açıklık pozitif yönde 0,345/birim etkilemektedir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüzde çalışanlar, vakitlerinin büyük bir bölümünü işyerlerinde geçirmekte, işin amaç ve hedefleri doğrultusunda çaba harcamakta ve örgütün kendisine yüklemiş olduğu görevi yerine getirebilmek için, işle ilgili, idarecilerle ilgili, çalışma arkadaşlarıyla ilgili, maddi ve ailevi konularla ilgili stres kaynağı olan birçok stresöre maruz kalmaktadır. Örgütsel stres ili ilgili yapılan çoğu çalışmada, örgüt içerisindeki yüksek stresin hem örgütün hem de çalışanın verimliliğini olumsuz etkilediği ve başarısızlığa yol açtığı ortaya konulmuştur.

Hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da stresten kaçınmak oldukça zordur. Örgüt içerisinde maruz kalınan stresin olumlu olumsuz etkilerini tamamen ortadan kaldırmak ise mümkün değildir. O halde örgütlerin üzerine düşen, çalışanların dengesini bozan, sağlığını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen ve bu sebeple çalışanın verimliliğini ve başarı oranını azaltan stresi minimum seviyeye indirmeye çalışmaktır. Stresin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini en aza indirmek için ve bu stresle baş edebilmek için örgütlerin stres yönetimi politikalarını benimsemeleri ve uygulamaları gerekmektedir.

Çalışmada öncelikle stres, örgütsel stres, kişilik ve beş faktör kişilik özellikleri konuları teorik olarak incelenmiş ve sonrasında araştırmanın en önemli amacı olarak; örgütsel stres ve beş faktör kişilik özellikleri arasında ilişki olup olmadığını ortaya koymaya yönelik on iki hipotez incelenmiştir. Analiz çalışmasında kullanılan ölçeğin güvenilirliği için bulunan sonuca göre; 19 maddelik örgütsel stres ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı: .823; 44 maddelik beş faktör kişilik ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısı ise: .829 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak ölçeğin yüksek derece güvenilir olduğundan bahsetmek mümkündür.

Araştırma ölçeklerinin frekans dağılımlarına göre her bir sorunun ortalaması ve standart sapma değerleri bulunmuştur. Ayrıca ölçeklerin daha tutarlı olması amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan faktör analizine göre Faktör 1: Dışadönüklük (1, 6, 11, 16, 21, 31) maddeler olmak üzere 6 maddeden oluşmaktadır. Faktör 2: Yumuşak Başlılık (17, 22, 32, 42) maddeler olmak üzere 4 maddeden oluşmaktadır. Faktör 3: Özdenetimlilik (18, 23, 28, 33, 38) maddeler olmak üzere 5 maddeden oluşmaktadır. Faktör 4: Duygusal Dengesizlik (4, 19, 24, 34) maddeler olmak üzere 4 maddeden ve Faktör 5: Gelişime Açıklık (5, 15, 20, 25) maddeler

olmak üzere 4 maddeden oluşmaktadır. Faktör analizi sonucunda toplam 44 maddeden 21 madde, faktörlere girmediği ya da faktör yükü 0,40'ın altında olduğu için analiz dışında bırakılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda yapılmış olan analizlerin bulgularına dair sonuçlara Tablo 28'de gösterilmiştir;

**Tablo 28: Araştırma Hipotez Sonuçları**

<b>H<sub>1</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir. P=0,481>0,05
<b>H<sub>2</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır.	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,002&lt;0,05</b>
<b>H<sub>3</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir. P=0,167>0,05
<b>H<sub>4</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir. P=0,105>0,05
<b>H<sub>5</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir. P=0,944>0,05
<b>H<sub>6</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri hizmet yılına göre farklılaşmaktadır.	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,00&lt;0,05</b>
<b>H<sub>7</sub></b> : Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri gelire göre farklılaşmaktadır.	Reddedilmiştir. P=0,069>0,05
<b>H<sub>8</sub></b> : Dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (0,01 düzeyinde önemli ilişki)	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,000&lt;0,05</b>
<b>H<sub>9</sub></b> : Yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (0,01 düzeyinde önemli ilişki)	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,003&lt;0,05</b>
<b>H<sub>10</sub></b> : Özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (0,01 düzeyinde önemli ilişki)	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,000&lt;0,05</b>
<b>H<sub>11</sub></b> : Duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (0,01 düzeyinde önemli ilişki)	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,000&lt;0,05</b>
<b>H<sub>12</sub></b> : Gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır. (0,01 düzeyinde önemli ilişki)	<b>Kabul edilmiştir.</b> <b>P=0,000&lt;0,05</b>

Tablo 28'e göre araştırmanın hipotez sonuçları ve bu sonuçlara dair bilgiler maddeler halinde özetlenmiştir:



Araştırmanın ana hipotezlerinden olan H<sub>2</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri yaşa göre farklılaşmaktadır, hipotezi yapılan analizler sonucunda kabul edilmiştir. Öyle ki yapılan analizler sonucunda 56 yaş ve üzeri katılımcıların örgütsel stres düzeylerinin diğer yaş gruplarına oranla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. 56 yaş ve üzeri kişilerin örgütsel stres düzeylerinin diğer yaş gruplarında bulunan kişilerden fazla olması, yaşlarının ilerlemesi, kendilerine ve ailelerine karşı sorumlulukların diğer yaş gruplarına göre daha fazla olması, geçim sıkıntısı ve yaşanan hastalıklar gibi sebeplerle ilişkilendirilebilir.

56 yaş ve üzeri kişilerin örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre değerlendirildiği zaman ise; her iki cinsiyet içinde gelişime açık kişilerin örgütsel stres düzeylerinin yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Tüm kişilik tipleri içerisinde örgütsel stres düzeyi en yüksek olan grup gelişime açık kadınlar olurken, en düşük grup ise duygusal dengeli erkeklerdir. Bunun sebebi ise gelişime açık kadınların kişilik özelliklerinden dolayı gelenekçi olmayan ve yeniliklere açık olmaları toplumsal ve örgütsel hayatta kolay kabul görmeye bilmektedir. Bu sebepten dolayı deneyime açık kadınların örgütsel stres düzeylerinin daha yüksek olduğundan bahsetmek mümkündür.

56 yaş ve üzeri kişilerin örgütsel stres düzeyleri eğitim durumlarına göre değerlendirildiği zaman; tüm kişilik tiplerinde yüksek lisans mezunlarının örgütsel stres düzeylerinin diğer eğitim gruplarına oranla daha yüksek olduğu ve doktora mezunlarının da örgütsel stres düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Tüm kişilik tiplerinde ise gelişime açık yüksek lisans mezunlarının stres düzeyleri yüksekken, özdenetimli doktora mezunlarının stres düzeylerinin düşük olduğu tespit edilmiştir. Sorumluluk sahibi doktora mezunlarının statü olarak ve elde edilen aylık gelir bakımından diğer gruplardan yüksekte olduğu için stres düzeylerinin düşük çıkması bu sebebe bağlanabilir.

56 yaş ve üzeri kişilerin örgütsel stres düzeyleri branşa göre değerlendirildiğinde ise örgütsel stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bununla birlikte cinsiyet ve eğitim değişkenlerinde olduğu gibi her iki branş için de gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Araştırma ana hipotezlerinden bir diğeri H<sub>6</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri hizmet yılına göre farklılaşmaktadır, hipotezi kabul edilmiştir. Yapılan analiz sonucuna göre, 11-15 yıl ile 16 ve üzeri hizmet yılı olanlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. 11-15 hizmet yılı olan katılımcıların örgütsel stres düzeyleri diğ er grulardan daha yüksektir. 16 ve üzeri deneyim sahibi olan kişilerin örgütsel stres oranının yüksek olmaması, hatta en düşük olması, belli bir deneyimden sonra ya da statü yükselmesiyle stresin azalıyor olmasıyla ilişkilendirilebilir. Yukarıda 56 yaş ve üzeri kişilerin örgütsel stres düzeylerinin çıkmış olması bu duruma ters görünse de ileriki yaşlarda kişinin statü sahibi olamadığı ya da kendisinden genç kişilerle aynı işi yapmasından dolayı stresin artmasıyla açıklamak mümkündür.

11-15 yıl arası deneyime sahip olan kişilerin örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre incelendiği zaman, her iki cinsiyet için gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin diğ er kişilik tiplerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. En düşük örgütsel stres düzeyi ise özdenetimli kadınlar ve duygusal dengeli erkeklerde görülmektedir. Bahsedildiği üzere gelişime açık kişilik yapısına sahip bireylerin stres düzeylerinin yüksek çıkması, bu kişilerin toplumun ve örgütsel yapının kabul etmiş olduğu normlara ve kurallara aykırı düşecek birçok yeniliğe ve davranışa açık olup benimsemeleriyle açıklanabilir.

11-15 yıl arası deneyime sahip olan kişilerin örgütsel stres düzeyleri eğitim durumlarına göre incelendiği zaman, tüm eğitim düzeylerinde gelişime açık olanların örgütsel stres düzeylerinin diğ er kişilik tiplerinden yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyine göre örgütsel stres düzeyi en düşük kişilik tipleri, lisans mezunları için özdenetimli olanlar, yüksek lisans ve doktora mezunlarında ise duygusal dengeli olanlardır. Lisans mezunu özdenetimli kişilerin örgütsel stres düzeylerinin diğ erlerinden düşük çıkmasının sebebi statüleri ve sahip oldukları kişilik yapıları gereği örgüt içerisinde fazladan sorumluluk yüklenmemelerine bağlanırken, duygusal dengeli doktora ve yüksek lisans mezunlarının örgütsel stres düzeylerinin yüksek çıkması statüleri gereği birden fazla sorumluluk sahibi olmaları ile ilişkilendirilebilir.

11-15 yıl arası deneyime sahip olan kişilerin örgütsel stres düzeyleri branşa göre incelendiği zaman, Cinsiyet ve eğitim değişkenlerinde olduğu gibi branş değişkeninde de en yüksek örgütsel stres düzeyleri gelişime açık kişilik tipinde

gerçekleşmektedir. Her iki branş için en düşük örgütsel stres düzeyi ise özdenetimli kişilik tipine aittir.

Yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre, H<sub>8</sub>: Dışadönük kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır; H<sub>9</sub>: Yumuşak başlı kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır; H<sub>10</sub>: Özdenetimli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır; H<sub>11</sub>: Duygusal dengeli kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır ve H<sub>12</sub>: Gelişime açık kişilik ile örgütsel stres düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır hipotezleri kabul edilmiştir ve tüm kişilik tipleri ve örgütsel stres düzeyleri arasında pozitif yönde oldukça güçlü bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür.

Araştırmanın sonuçlarına ilaveten örgütsel stres boyutunda tüm kişilik tiplerinin birlikte değerlendirilerek karşılaştırılma yapıldığında, örgütsel stres ile en yüksek ilişkiyi gösteren kişilik tipi, dışadönüklüktür. Daha sonra gelişime açıklık ve duygusal denge gelmektedir. Yumuşak başlı ve özdenetimli kişilik türleri ile diğer kişiliklere göre daha düşük olsa da anlamlı bir ilişki söz konusudur. Kişilik tipleri arasında örgütsel stresi en çok etkileyen kişilik tipi, dışadönük kişiliktir. Örgütsel stres düzeyini en çok etkileyen ikinci kişilik tipi duygusal dengeli kişiliktir. Üçüncü sırada gelişime açıklık gelmektedir. Kişilik tipleri arasında örgütsel stres bakımında en düşük profil sergileyen tipoloji yumuşak başlı kişiliktir. Örgütsel stres değişkenini açıklama boyutunda ise en düşük özelliğe sahip kişilik tipi özdenetimli kişiliktir. Bunun anlamı, özdenetimli kişilik tipi, örgütsel stres düzeyinin 0,03'ünü açıklayabilmektedir. Araştırma bulgularına göre en çok dikkat çeken kişilik tipleri dışadönüklük ve gelişime açıklıktır. Her iki kişilik tipinin de örgütsel stres düzeyinin yüksek olmasının yanı sıra örgütsel stresi en çok etkileyen kişilik tipleridir.

Son olarak Araştırmanın ana hipotezlerinden; H<sub>1</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır; H<sub>3</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır; H<sub>4</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri medeni duruma göre farklılaşmaktadır; H<sub>5</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri branşa göre farklılaşmaktadır ve H<sub>7</sub>: Katılımcıların örgütsel stres düzeyleri gelire göre farklılaşmaktadır hipotezleri P değerleri 0,5'ten büyük olduğundan dolayı reddedilmiştir.

## Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Bu çalışma ile çalışanların örgütsel stres düzeyleri ve sahip oldukları beş faktör kişilik tipleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını belirleme açısından önem arz etmektedir. Araştırmamızın sonuçlarını inceledikten sonra araştırmanın yapıldığı kurumlarda örgütsel stresin azaltılması ile ilgili şu önerilerde bulunabilir:

Zaman baskısı çalışanlarda strese neden olmaktadır ve bu nedenle yaşanan stresle başa çıkmak için çalışanların zaman yönetimini öğrenerek, zamanlarını iyi bir şekilde planlamaları ve kullanmaları gerekmektedir. Çalışanlar, stresin olumsuz etkilerini azaltabilmek için boş zamanlarında yürüyüş, koşma, bisiklet, yüzme gibi bireysel egzersizler ve vücudu canlandıran, kasları güçlü bir biçimde kullanarak derin soluk alıp vermeyi sağlayan etkinliklerde bulunabilirler. Meditasyon ve gevşeme tekniklerini uygulayarak da çalışanlar kendilerini stresli durumdan uzaklaştırabilir ve stresin belirtilerini azaltabilirler.

Araştırmanın yapıldığı kurumlarda çalışan öğretmenlere stresin neden ve sonuçları hakkında bilgi veren ve stresin psikolojik ve fizyolojik sonuçlarını nasıl azaltacakları öğreten Stres Yönetimi Eğitimi verilerek veya konu ile ilgili seminerler düzenleyerek çalışanların stres ve stres yönetimi konusunda bilinçlenmesi sağlanabilir. Ayrıca çok yoğun baskı altında olan öğretmenlere psikoterapi veya bireysel rehberlik hizmetleri sunularak örgütsel stresleri azaltılabilir.

Gerek bireysel gerekse örgütsel düzeyde yapılacak çeşitli düzenlemeler, örgütsel stres kaynaklarının ve etkilerinin azaltılmasına yardımcı olacaktır. Böylece başarılı ve verimli bir örgütsel ortam yaratılarak, hem örgütlerin işleyişlerinin aksamadan devam etmesi, hem de çalışanların ruh ve beden sağlıklarının korunması sağlanabilecektir.

Ayrıca Araştırma kapsamında yumuşak başlı kişilik tipinin en yüksek örgütsel stres düzeyine sahip olmasına karşılık örgütsel stres düzeyini açıklamada (%6) zayıf kalmaktadır. Bunun anlamı, yumuşak başlı kişilerin örgütsel stres düzeylerini etkileyen ve bu araştırmanın ölçmediği başka önemli unsurların olduğudur. Bu noktada örgütsel stres ve beş faktör kişilik özellikleri ile yapılacak çalışmalarda, ölçülmeyen diğer önemli unsurlar incelenebilir.

## KAYNAKÇA

- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1997), *İşletme Yönetimi*, İzmir: Üçel Yayımcılık.
- Akgündüz, S. (2006), *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Banka Çalışanları İçin Yapılan Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Akkoyun, N. (2004), *Örgütsel Stres. A Tipi Kişilik ve Stresle Başa Çıkma: Jandarma Genel Komutanlığında Bir Uygulama*, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Aktaş, M. A. (2001), Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri, *Ankara Üniversitesi SSF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Aktaş, M. A. ve Aktaş, R. (1992), İş Stresi, *Verimlilik Dergisi*, MPM Yayını 1, 153-171.
- Altunay, A. ve Öz, F. (2006), Hemşirelik Yüksekokulu Öğrencilerinin Benlik Kavramı, *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 13(1), 46-59.
- Arıcan, K. (2011), Örgütsel Stres Kaynakları: Kavramsal Bir Çözümleme, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, 2(4), 55-76.
- Artan, İ. (1987), Örgütsel Stres Kaynakları, *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(2), 469-474.
- Aslan, N. (2014), *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Stres Kaynakları ve Stres Yönetimi (Diyarbakir Kadın Doğum ve Çocuk Hastalıkları Hastanesi Örneği)*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilimdali Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Aydın, H. (2017), *Duygusal Zekâ ve Stres Yönetimi İlişkisi*, Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Aydın, Ş. (2004), Örgütsel Stres Yönetimi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 49-74.
- Aydın, Ş. (2004), *Otel İşletmelerinde Örgütsel Stres Faktörleri: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Uygulaması*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Aytaç, S. (2009), *İş Stresi Yönetimi El Kitabı İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi*, Ankara: Labour Ministry-CASGEM.
- Baki, S. (2011), *Hastane Çalışma Koşullarının Alt İşveren Çalışanlarında Oluşturduğu Stres ve Etkileri*, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli.
- Balcı, A. (2014), *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilimdalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilimdali, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (2002), *Stres ve Başa Çıkma Yolları* (21.Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Baymur, F. B. (2015), *Genel Psikoloji* (19. Baskı). İstanbul: İnkilap Kitabevi.
- Bayrakçı, M. (2007), Sosyal Öğrenme Kuramı Ve Eğitimde Uygulanması, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 14*, 198-210.
- Bilici, A. (2009), *Konaklama İşletmelerinde Stres Yönetimi ve Konya Örneği*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Halkla İlişkiler ve Tanıtım Anabilim Dalı Araştırma Yöntemleri Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Bitlisli, F., Dinç, M., Çetinceli, E. ve Kaygısız, Ü. (2013), Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Akademik Güdülenme İlişkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(2)*, 459-480.
- Braham, B. J. (1998), *Stres Yönetimi. Ateş Altında Sakin Kalabilmek*. (Çev: V. Diker), İstanbul: Hayat Yayınları.
- Cam, E. (2004), Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 1(1)*, 1-10.
- Can, H. (1997), *Organizasyon ve Yönetim* (4. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Can, Y. (2007), *A tipi ve B tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli.
- Çetin, F. ve Varoğlu, K. (2009), Özellikler Bağlamında Girişimcinin Beş Faktör Kişilik Örüntüsü, *Savunma Bilimleri Dergisi, 8(2)*, 51-66.
- Çetin, N. G. ve Beceren, E. (2007), Lider Kişilik: Gandhi, Süleyman Demirel Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(5)*, 110-132.
- Cüceloğlu, D. (2000), *İnsan ve Davranışı* (7. Baskı). İstanbul: Remzi Kitapevi.
- Dal, V. (2009), *Farklı Kişilik Özelliklerine Sahip Bireylerin Risk Algularının Tüketici Davranışı Açısından İncelenmesi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Davis, K. (1983), *Human Behaviour at Work: Organizational Behavior* (Çev: K. Tosun vd.). New Delhi: TAT Mc Graw Hill.
- Demirci, A. (2017), *Holland'ın Mesleki Tipleri İle Beş Faktörlü Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler*, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bilim dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Ekşici, Ş. (2009), *Kurum ve Kuruluşlarda Psikolojik Taciz (Mobbing) Eylemleri ve Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi*, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

- Erdoğan, İ. (1999), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış* (2. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.
- Ergun, G. (2008), *Sağlık işletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşiminin İncelenmesi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Eriş, C. Y. (2018), *Örgütsel Stres Ve Örgütsel Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: İstanbul'da Bir Perakende Mağazası Ve Şubelerinde Araştırma*, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale.
- Eroğlu, F. (2006), *Davranış Bilimleri* (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Erol, E. (1996), *Yönetim ve Organizasyon*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Ethem, İ. (2004), *Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetimsel Davranış* (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Geçtan E. (1987), *İnsan Olmak Varoluşun Bireysel ve Toplumsal Anlamı* (3. Baskı). İstanbul: Adam Yayınları.
- Göksel, A. ve Tomruk, Z. (2016), Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2, 315-343.
- Güçlü, N. (2001), Stres Yönetimi, *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 91-109.
- Gül, H., Ercan, O. ve Gökçe H. (2008), İş Tatmini, Stres, Örgütsel Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti ve Performans Arasındaki İlişkiler: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama, *Akademik Bakış- Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 15, 1-11.
- Gümüştekin, G. E. ve Öztemiz, A. B. (2004), Örgütsel Stres Yönetimi ve Uçucu Personel Üzerinde Bir Uygulama, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 61-85.
- Gümüştekin, G.E ve Öztemiz, A. B. (2005), Örgütlerde Stresin Verimlilik ve Performansla Etkileşimi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 271-288.
- Güney, G. (2015), *Örgütsel Stres Kaynaklarının Çalışanlar Üzerine Etkileri ve Stres Yönetimi: Isparta Adliye Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Güney, S. (2001), *Stres ve Stresle Başa Çıkma*. Yönetim ve Organizasyon, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güney, S. (2011), *Örgütsel Davranış*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Gürses, İ. (2007), Jung'cu Arketip Teorisi Bağlamında Tasavvufi Öykülerin Değerlendirilmesi: Sîmurg Örneği, *Uludağ Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 16(1), 77-96.

- Hatiboğlu, E. (2014), *İlk ve Ortaokul Yöneticilerinin Stres Kaynaklarının ve stres Yönetimi Stillerinin İncelenmesi*, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı İşletme Yönetimi Bilimdalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Hazar, Ç. M. (2006), Kişilik Ve İletişim Tipleri, Gazi Üniversitesi İletişim Fakültesi, *Selçuk İletişim Dergisi*, 4(2), 125-140.
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., Woodman, R. W. (1989), *Organizational Behaviour* (5. Baskı). St. Paul: West Publishing Company.
- Hisli, N. (1993), *Stres Nedir? Ne Değildir ?*, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s. 22
- Horzum, B. M., Ayas, T. ve Padir, M. A. (2017), Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Dergisi*, 7(2), 398-408.
- Igrer, P. (1989), *Stres*, (Çev: Yusuf Haznedaroğlu), İstanbul: Metler Matbaası.
- İlter, H. (2014), *Çalışma Hayatında Stres ve Sağlık Çalışanları*, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak.
- Işıkhan, V. (1998), *Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş Stres Faktörleri*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Karabacak, G. (2010), *İşgören Kişilik Özelliklerinin İş Stresi Üzerine Etkisi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Karagül, M. (2011), *Örgütsel Stres Ve Stres Yönetimi: Malatya Adliyesi Örneği*, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir.
- Karol, Ş. S. (2008), *Mesleki Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Atölye ve Bölüm Şeflerinin Stres Kaynaklarına Etki Eden Faktörler*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Karlı, H. O. (2018), *Kişilik Özellikleri ve Girişimcilik Niyeti Arasındaki İlişkinin Proaktif Kişilik Boyutu Açısından İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Kaya, Y. (2010), *Örgütsel Yaşamda Kişilik Ve Davranışlar Arasındaki İlişkiler: Duyguların Aracı Rolü*, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kayseri.
- Kırel, Ç. (1991), *Örgütlerde Stres Kaynaklarının Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri Ve Eskişehir Bölgesinde Bir Uygulama*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Eskişehir.
- Kırıcı, B. (2010), *Örgütsel Stres Yönetimi ve Bir uygulama*, İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Malatya.



- Klarreich, H. S. (1997), *Stressiz Çalışma Ortamı*. (Çev. B. Güngör). Ankara: Öteki Yayınevi.
- Kleinman, P. (2014), Psiko 101, (Çev. H. Kaplan), *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 6, 169-174.
- Koçel, T. (1999), *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern Yaklaşımlar* (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Köknel, Ö. (2005), *Kaygıdan Mutluluğa Kişilik* (17. Baskı). İstanbul: Altın Kitaplar Yayınevi.
- Kulaksız, A. (2016), *Çalışma Yaşamında Stres ve Stres Yönetimi: Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma*, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı İşletme Bilimdalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Kutanis, Ö. R. (2006), *Örgütsel Davranış Bilimleri Ders Notları* (3. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Lazarus, R.S. ve Folkman S. (1984), *Stress, Appraisal and Coping*, New York: Springer Publishing Company.
- McCrae, R. R. ve Costa, P.T. (1991). Adding Leibe und Arbeit: The Full Five Factor Modal and Well-Being, *Personality and Social Psychology*, 17(2), 227-232.
- McCrae, R. R. ve Costa, P.T. (2003), *Personality In Adulthood*, New York: The Guilford Press.
- McCrae, R. R. ve John, O. P. (1992), An introduction to the five factor model and its applications. *Journal of Personality*. 60, 175-215
- Morgan, C. T. (2011), *Psikolojiye Giriş*, (Çev. S. Karakaş, R. Eski), 19. Baskı, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.
- Ökte, M. (2001), *Ergenlerde İçe Dönüklük-Dışa Dönüklük Kişilik Özelliği İle Aile İşlevleri Arasındaki İlişkiler*, T.C. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Okutan, M. ve Tengilimoğlu, D. (2002), İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri: Bir Alan Uygulaması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(3), 15-42.
- Onaran, O. (1975), *Örgütlerde Karar Verme* (2. Baskı). Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayın.
- Öner, N. (1985), *Süreksiz Durumluk-Sürekli Kaygı El Kitabı* (2. Baskı). İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayını.
- Özbek, A. (2008), *Katılımcı Liderlik Anlayışının Stres Yönetimine Etkisi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

- Özdevecioğlu, M. (2002), Kamu ve Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Davranışsal Çalışma Koşulları ve Kişilik Farklılıklarının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19, 115-134.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (1995), *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim, Sağlık ve Bilimsel Araştırma Çalışma Vakfı Yayınları.
- Özsoy, E. (2013), *A Tipi Ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya.
- Palaz, A. (2015), *Çalışma Hayatında Stres Ve Stresle Mücadele Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Pehlivan, İ. (1994), Stresle Başa Çıkmada Bireysel ve Örgütsel Stretajiler, *Anadolu Üniversitesi, EBF Dergisi*, 28(2), 803-815.
- Pehlivan, İ. (1995), *Yönetimde Stres Kaynakları, Personel Geliştirme*, Ankara: Merkezi Yayınları.
- Pilavcı, D. (2007), *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Sabuncuoğlu, Z. Ve Tüz, M. (1998), *Örgütsel Psikoloji* (3. Baskı). Bursa: Alfa Basım Yayım.
- Saygılı, G. (2010), *Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle Okul İklimi Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği*, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Seviniş, S. (2017), *Yetişkinlerde Sosyal Ağ Kullanımının Bes Faktör Kişilik Özellikleriyle İlişkisi*, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana.
- Silah, M. (2000), *Sosyal Psikoloji (Davranış Bilimi)*, Ankara: Gim Ofset-Gazi Kitabevi.
- Solmuş, T. (2005), İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2), 1-14.
- Somer, O. (1998). Türkçe’de Kişilik Özelliği Tanımlayan Sıfatların Yapısı ve Beş Faktör Modeli, *Türk Psikoloji Dergisi*, 13(42), 17-32.
- Somer, O. vd. (2002), Beş Faktör Kişilik Envanteri’nin Geliştirilmesi- I: Ölçek ve Alt Ölçeklerin Oluşturulması, *Türk Psikoloji Dergisi*, 17(49), 21-33.
- Soysal, A. (2008), Çalışma Yaşamında Kişilik Tipleri: Bir Literatür Taraması, *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 22(1), 4-19.
- Soysal, A. (2009), İş Yaşamında Stres, *Çimento İşveren Dergisi*, 23(3), 17-40.

- Sökmen, A. (2005), Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinin Stres Nedenlerinin Belirlenmesinde Cinsiyet Faktörü: Adana’da Ampirik Bir Araştırma, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 1-27.
- Şen, S. (2000), Yeni Yönetim Teknikleri ve İnsan, *Çalışma Ortamı Dergisi*, 50, 17-21.
- Şimşek, M. Ş. Akgemici, T. Çelik, A. (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Ankara: Psikoloji Eğitim Yayınevi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013), *Using Multivariate Statistics (6. Baskı)*. United States: Pearson Education
- Tanşu, M. (2009), *Örgütsel Stres Kaynakları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Sağlık Sektöründe Bir Uygulama*, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tatlıoğlu, K. (2014), Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramı’na Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, *Tarih Okulu Dergisi*, 17(7), 939-971 .
- Tınaz, P. (2006), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2013). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar (3. Baskı)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tutar, H. (2007), *Kriz ve Stres Yönetimi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tuzcuoğlu, N. (1995), Psikanaliz Kuramı ve Özellikleri, Marmara Üniversitesi, *Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(7), 275-285.
- Türkel, A. U. (1992), *İşletme Yöneticilerinin Davranışlarına Yön Veren Hakim Kişilik Faktörleri İle Yönetimsel Davranış Arasındaki İlişkiler ve Uygulama*, İstanbul: Marmara Üniversitesi Yayını.
- Uğur, Sarıoğlu, S. (2016), *Kişilik Tipolojilerine Göre Çalışanların Örgütsel Sessizlik Algılamaları: Kamu Ve Özel Kesimde Bir Araştırma*, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Malatya.
- Uğur, Sarıoğlu, S. ve Devcar, M. A. (2018), Girişimcilik Özellikleri İle Holland’ın Kişilik Tipleri Arasındaki İlişki Üzerine Nitel Bir Çalışma, *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 98-110. Konferasn Bildirisi
- Uysal, M. (2010), *Hemşirelerin Kişilik Özellikleri İle Karar Stratejilerinin İlişkisi*, Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Www.rehabilitasyon.com/makale/Kisilik\_Tanimlari-2 (2018), Kişilik Tanımları, 12 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.
- Www.guncelpsikoloji.net/kisilik-kuramlari/kisiligin-boyutlari-bes-faktor-kisilik-kurami, 12 Aralık 2018 tarihinde alınmıştır.

- Yaman, S., Koray, C. Ö ve Altunçekiç, A. (2004), Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Öz-Yeterlik İnanç Düzeylerinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(3), 355-366.
- Yanbasta, G. (1996), *Kişilik Kuramları*, İzmir: Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Basımevi.
- Yavuzer, H. (2001), *Çocuk ve Suç* (10. Baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yelboğa, A. (2006), Kişilik Özellikleri ve İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 8(2), 196-211.
- Yılmaz, A. ve Ekici, S. (2003), Örgütsel Yaşamda Stresin Kamu Çalışanlarının Performansına Etkileri Üzerine Bir Araştırma, Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 10(2), 1-19.
- Yılmaz, İ. (2017), *Stres Yönetimi ve Sağlık Çalışanları*, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilimdalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi bilimdalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yılmaz, O. (2006), *Stresin Performans Üzerine Etkisi 40ıncı Piyade Eğitim Alay Komutanlığı Lider Personeli Üzerinde Bir Araştırma*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Yurtsever, H. (2009), *Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyi Üzerine Etkisi ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkileri Anabilimdalı İnsan Kaynakları Programı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Yuvalı, E. (2015), Mobbingin Psiko-Sosyal Sağlık ve İş Sağlığı Bakımından Sonuçları ve Mobbing Mağdurunun Başvurabileceği Hukuki Çareler, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı*, 6(4), 723-738.
- Yücel, R. (2010), *İş Yerinde Stres Kaynakları Yönetimi ve Konuya İlişkin Bir Alan Çalışması*, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

## EKLER

### EK-1 Araştırma Kapsamındaki Kurumların Listesi

<b>KURUMLAR</b>	
<b>Torbalı Anadolu Lisesi</b>	<b>Çetineller İlköğretim Okulu</b>
<b>Kazım Paşa İlköğretim Okulu</b>	<b>Yedi Eylül Anadolu Lisesi</b>
<b>Mustafa Çoban İlköğretim Okulu</b>	<b>Sekseninci Yıl Orta Okulu</b>
<b>Ayrancılar Atatürk Ortaokulu</b>	<b>Torbalı Kız Meslek Lisesi</b>
<b>Şehit Teğmen Serdar Genç Ortaokulu</b>	<b>Çaybaşı İlk Öğretim Okulu</b>
<b>Dokuz Eylül Ünivesitesi Torbalı Myo</b>	<b>Yazıbaşı Ortaokulu</b>



## EK-2 Araştırma Ölçeği



Değerli Katılımcı, Bu form, “Örgütsel Stres Yönetimi ile Beş Faktör Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Bir Araştırma” başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına yönelik uygulama anketidir. Anket aracılığıyla derlenecek veriler akademik amaçla kullanılacak ve bu yanıtlar araştırma dışında hiçbir kurum ve kişiyle paylaşılmayacaktır. İçtenlikle vereceğiniz yanıtlar yararlı bir bilimsel çalışma adına önem arz etmektedir. Katılımınız için teşekkür ederiz.

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Sevtap SARIOĞLU UĞUR / Araştırma Sorumlusu: Mehmet Ali DEVCAR (YL Öğrencisi)

Uşak Üniversitesi İİBF/ İşletme  
İşletme

Uşak Üniversitesi SBE/

Demografik Bilgiler					
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın	<input type="checkbox"/> Erkek			
Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25 ve altı	<input type="checkbox"/> 26-35	<input type="checkbox"/> 36-45	<input type="checkbox"/> 46-55	<input type="checkbox"/> 55 ve üzeri
Eğitim Seviyeniz	<input type="checkbox"/> Lisans	<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans	<input type="checkbox"/> Doktora		
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli	<input type="checkbox"/> Bekar			
Branşınız	<input type="checkbox"/> Sınıf Öğretmeni	<input type="checkbox"/> Branş Öğretmeni			
Hizmet Yılı	<input type="checkbox"/> 1-5	<input type="checkbox"/> 6-10	<input type="checkbox"/> 11-15	<input type="checkbox"/> 16 ve üzeri	
Ortalama Aylık Geliriniz	<input type="checkbox"/> 3000TL ve altı	<input type="checkbox"/> 3001-4.500 TL	<input type="checkbox"/> 4.501-6.000 TL	<input type="checkbox"/> 6.000 ve üstü TL	
<b>Açıklama:</b> Aşağıdaki ifadeler iki ana bölümden oluşmaktadır. I. Bölümde Örgütsel Stres, II. Bölümde ise Beş Faktör Kişilik Özellikleri yer almaktadır. İlgili ifadeleri okuyarak lütfen size en uygun olan katılma derecenizi işaretleyiniz (X)					
<b>Seçenekler:</b> 1- Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum.					
BÖLÜM I: ÖRGÜTSEL STRES ÖLÇEĞİ					
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1- Göreviniz harici başka bir iş yükünüz var mı?	1	2	3	4	5
2- İşinizi yaparken her zaman nerede ne yapacağınızı biliyor musunuz? Görev tanımınız size net bir şekilde söylendi mi?	1	2	3	4	5
3- Çalışırken bitirilmeyecek kadar ağır bir iş yükünüz	1	2	3	4	5

olduğunu hissediyor musunuz?					
4- İşinizde en iyi olmak için rekabete girer misiniz?	1	2	3	4	5
5- Üstlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?	1	2	3	4	5
6- Günlük mesai saatlerinde değişiklikler sizi olumsuz yönde etkiler mi?	1	2	3	4	5
7- İşinizin monoton olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
8- Birlikte çalıştığınız kişilerle iletişim sorunu yaşıyor musunuz?	1	2	3	4	5
9- İşleri paylaşma ve yardımlaşma konusunda yardım alıyor musunuz?	1	2	3	4	5
10- Üstlerinizle çıkan problemler sizin düşünceniz doğrultusunda çözülüyor mu?	1	2	3	4	5
11- İş gereklere ilişkin kişiliğiniz ile uyumlu olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
12- Mesleğinizde kendinizi geliştirme ve ilerleme imkanı buluyor musunuz?	1	2	3	4	5
13- İş yerinizde sıcak bir ortam olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
14- İş yerinde yetki ve sorumluluklar dengeli bir şekilde dağılıyor mu?	1	2	3	4	5
15- İş yerinde aşırı disiplin ve baskı mevcut mu?	1	2	3	4	5
16- İş yerinizde hak ettiğiniz ilgi ve saygıyı görebiliyor musunuz?	1	2	3	4	5
17- İşinizde vermiş olduğunuz görüş ve raporlar her zaman dikkate alınıyor mu?	1	2	3	4	5
18- İş güvencenizin olduğunu düşünüyor musunuz?	1	2	3	4	5
19- Çalışma ortamınızın şartları size uygun mu?	1	2	3	4	5

II. BÖLÜM: BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖLÇEĞİ						
	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	
1-Konuşkan biriyim	1	2	3	4	5	
2- Başkalarında hata arayan biriyim	1	2	3	4	5	
3- İşini eksiksiz yapan biriyim	1	2	3	4	5	
4- Karamsar ve hüzünlü biriyim	1	2	3	4	5	
5- Orijinal, yeni fikirler üreten biriyim	1	2	3	4	5	
6- Başkalarına karşı mesafeli biriyim	1	2	3	4	5	
7- Yardımsever, çıkarıcı olmayan biriyim	1	2	3	4	5	
8- Umursamaz biriyim	1	2	3	4	5	

9- Rahat, stresle baş edebilen biriyim	1	2	3	4	5
10- Çok değişik konuları merak eden biriyim	1	2	3	4	5
11- Enerji dolu biriyim	1	2	3	4	5
12- Başkaları ile sürekli tartışmaya giren biriyim	1	2	3	4	5
13- Güvenilir bir çalışan/eleman olabilecek biriyim	1	2	3	4	5
14- Gergin olabilen biriyim	1	2	3	4	5
15- Yaratıcı zekâsı olan, derin düşünen biriyim	1	2	3	4	5
16- Heyecan yaratabilen biriyim	1	2	3	4	5
17- Affedici bir yapıya sahip biriyim	1	2	3	4	5
18- Dağınık olmaya eğilimli biriyim	1	2	3	4	5
19- Çok endişelenen biriyim	1	2	3	4	5
20-Hayal Gücü Yüksek Biriyim	1	2	3	4	5
21- Sessiz kalmaya eğilimli biriyim	1	2	3	4	5
22- Diğer insanlara genellikle güvenen biriyim	1	2	3	4	5
23- Tembel olmaya eğilimli biriyim	1	2	3	4	5
24- Duygusal olarak dengeli, kolayca morali bozulan biriyim	1	2	3	4	5
25- Keşfeden, icat eden, yaratıcı biriyim	1	2	3	4	5
26- Atılgan, girişken bir yapıya sahip biriyim	1	2	3	4	5
27- Soğuk ve mesafeli olan biriyim	1	2	3	4	5
28- Başladığı işi bitiren biriyim	1	2	3	4	5
29- Dakikası dakikasına uyan biriyim.	1	2	3	4	5
30- Sanata ve estetik değerlere önem veren biriyim	1	2	3	4	5
31- Bazen çekingen, utangaç biriyim	1	2	3	4	5
32- Hemen hemen herkese karşı saygılı ve nazik biriyim	1	2	3	4	5
33- İşlerini verimli ve tam olarak yapan biriyim	1	2	3	4	5
34- Gergin ortamlarda sakin kalabilen biriyim	1	2	3	4	5
35- Rutin, sabit bir düzeni olan işleri yapmayı seven biriyim	1	2	3	4	5
36- Dışa dönük, sosyal biriyim	1	2	3	4	5
37- Zaman zaman başkalarına karşı kabalaşan biriyim	1	2	3	4	5
38- Planlar yapan ve uygulayabilen biriyim	1	2	3	4	5
39- Kolayca heyecanlanabilen ve sinirlenebilen biriyim	1	2	3	4	5
40- Düşünmeyi seven, fikirler geliştirebilen biriyim	1	2	3	4	5
41- Sanata ilgisi az olan biriyim	1	2	3	4	5
42- Başkalarıyla iş birliği yapmayı seven biriyim	1	2	3	4	5
43- Kolaylıkla dikkati dağılan biriyim	1	2	3	4	5
44- Sanat, müzik ve edebiyata ilgisi olan biriyim	1	2	3	4	5

ANKET BİTMİŞTİR, TEŞEKKÜR EDERİZ