

## Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma

Yrd. Doç. Dr. Ufuk DURNA

Niğde Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, NİĞDE

### ÖZET

İnsanlar çeşitli nedenlerden dolayı strese maruz kalmaktadırlar. Bunları iki grup içinde sınıflandırabiliriz: örgütsel ve örgüt dışı stres nedenleri. Günümüzde stresle başa çıkmayı amaçlayan pek çok teknik geliştirilmiştir. Fizyolojik, psikolojik, davranışsal ve çevresel tekniklerle stres yönetilebilmekte ve denetlenebilmektedir.

A tipi davranış biçimine sahip birey aşırı rekabetçi, sabırsız, kendisini işine adanmış ve zamana karşı duyarlıdır. B tipi davranış biçimine sahip bireyse, zamanla daha az çatışma halinde, yaşama karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım içersindedir.

Araştırmamız bireysel stres düzeyi ile A ve B tipi kişilik yapısı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaya çalışmıştır. Stres düzeyi yüksek olanların daha çok A tipi kişilik özellikleri gösterdikleri belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Stres, Stres Kaynakları, Stres Yönetimi, A ve B tipi Kişilik Yapısı

### *Stress, Type A And Type B Personality Characteristics And A Research On The Relationship Between Stress And The Two Types*

#### SUMMARY

People are exposed to the stress due to various reasons. We can classify these reasons into two groups: organizational reasons and extraorganizational reasons. Today many techniques which aim to cope with stress have been developed. Stress could be managed and controlled by physiological, psychological, behavioral, environmental techniques.

Type A individuals are extremely competitive, highly work oriented, impatient and sensitive to time. Type B individuals are with less conflict with both other people and time and have a more balanced and relaxed life style.

Our research attempts to explore relationship between the individual stress level and Type A and Type B personality. It has been found that, individuals who have a high stress level show mostly Type A personality characteristics.

**Keywords:** Stress, Sources of Stress, Stress Management, Type A and Type B Personality Characteristics.

## I. GİRİŞ

Günümüzde modern eğilimlerin getirdiği ve teşvik ettiği koşturmacalı, yarışmacı ve telaşlı yaşam biçimi insanları sürekli gerilim içinde yaşamaya mecbur bırakmıştır. Bu tarz bir yaşantı, çok şeyi bir anda yapmaya çalışan, sabırsız, benmerkezci, zaman yoksunu, başkalarıyla hatta kendisiyle yarışan bir kişilik yapısını teşvik etmektedir. Böyle bir kişilik yapısı başlıbaşına insanlarda strese kaynaklık etmektedir. Bireyin kişilik yapısının temel özellikleri arasında zamanla yarışmak, agresiflik, aşırı rekabetçilik, ihtiras ve sürekli telaş varsa, böyle bir kişilik yapısı strese mücadeleyi derinden etkilemektedir. Stresi yönetmedeki başarı öncelikle kişinin kendisini tanmasına bağlıdır. Bireyin sözelimi sahip olduğu kişilik yapısı, psikolojisi, yetenekleri, bilişsel süreçleri

hakkında bilgi sahibi olması stresle mücadele etmesine önemli bir katkı yapacaktır.

## II. TANIMLAR

Stres değişik yazarlar tarafından çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımların bazılarına göre stres, “fiziksel ve psikolojik taleplere karşı vücudun fizyolojik olarak vermiş olduğu karşılıktır” (Sdorow, 1998: 558), “bireyin üzerine belirli talepler yükleyen eylem, durum ve olayların sonucu olan ve bireysel farklılıkları azaltan bir uyum tepkisidir” (DeFrank ve Ivancevich, 1998: 55), organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan bir durumdur” (Baltaş ve Baltaş, 2000: 26).

Kişiliği, belirli bir bireyin zihinsel ve bedensel özelliklerinde görülen farklılıklar ve bu farklılıkların kişinin davranış ve düşüncelerine yansıtış biçimi olarak tanımlanamaz mümkündür (Erdoğan, 1991: 236). Kişilik bir kişinin veya kişilerin girdikleri davranışlarının yapısal ve dinamik özelliklerini gösterir (Arkonaç, 1998: 379). Bir insanın bütün ilgilerinin, tutumlarının, yeteneklerinin, konuşma tarzının, dış görünüşünün ve çevresine uyum biçiminin özelliklerini içeren bir terimdir. Diğer bir husus da kişiliğin kendine özgü ve ahenkli bir bütün olmasıdır. Öyle ki, bir insana ilişkin her nitelik, o insanı anlamada bize bir ip ucu verir. Kişinin belleği, dış görünüşü, sesi ve konuşma tarzı, tepkisi, ilgileri vb. gibi pek çok özelliği bu bireyin kişiliği hakkında bize bir takım veriler sağlar (Baymur, 1994: 253). A tipi davranış biçimi aşırı rekabetçilik, fazlasıyla iş odaklanmış olma ve zamana karşı olabildiğince duyarlılık şeklinde kendini gösterir. B tipi davranış biçimi ise, yaşama karşı daha dengeli olma, sabırlılık ve asla acele etmeme şeklinde ortaya çıkar (Moorhead/Griffin, 1992: 463).

## III. STRES KAYNAKLARI

### A. Örgüt Dışı Stres Kaynakları

Gündelik yaşantıda karşılaşılan olaylar ve kişilerin her biri stres potansiyeli taşır. Evde, işyerinde, sokakta, randevuda, toplantıda, otobüste ya da hiç beklenmeyen bir anda karşımıza çıkıverir. Çoğu zaman nerede, ne zaman ve nasıl ortaya çıkacağı önceden kestirilemez. Stresin doğal yapısında bulunan bu belirsizlik, değişkenlik ve bilinmezlik aynı zamanda tehdidin boyutunu da genişletmektedir.

Günlük yaşantı içerisindeki acelecilik, sürekli hareket, hızlı kentleşme, kalabalıklar potansiyel bir stres kaynağıdır. Karı-koca beraber çalışan bir çift işteki streslerini birbirlerine geçirebilirler. Çeşitli nedenlerden ötürü bir kentten başka bir kente taşınma da strese neden olabilir. Maddi sıkıntılardan dolayı günümüzde çoğu insan ikinci bir işte çalışmaktadır ya da eşlerden her ikisi de iş yaşamı içerisinde yer almaktadır. Bu durum eğlenceye ve aileye ayrılacak zamanı oldukça kısaltmaktadır ve başlı başına stres kaynağı olmaktadır. Özellikle çalışan evli kadınlar evde ve işyerinde farklı roller üstlenmek durumunda kalmaktalar ve bunun sonucunda da strese yol açan rol çatışması yaşayabilmektedirler (Luthans, 1995: 299).

İnsanların strese maruz kalması için mutlaka bir etki gerekmiyor. İçinde bulunulan durumdan hoşnut olmamak veya sürekli tatminsizlik de kişi için başlı başına bir stres kaynağı olabilir. Nitekim insanların çoğu başka bir yerde, başka bir iş yaparak, başka birisiyle ve bol para ve zamana sahip olarak yaşamayı hayal ederek hayatlarını geçirirler (Bland, 1999: 45).

### **B. Örgütsel Stres Kaynakları**

Örgüt içerisinde yaşantısını sürdüren birey örgütün çeşitli özelliklerinden kaynaklanan bir takım olay ya da davranışlara maruz kalır. Örgüt içi yapısal faktörler, politikalar, örgütsel süreçler ya da çalışma koşulları strese neden olabileceği gibi, bu tür etkenlerin zamanla değişmesi de strese kaynaklık edebilir.

*Görev beklentisi* kişinin yapmış olduğu işle ilgili bir stres kaynağıdır. Bazı meslekler doğaları itibariyle diğerlerine göre daha streslidirler. Cerrahlik, hava trafik kontrolörlüğü, teknik direktörlük gibi meslekler, havayolu bagaj yükleyiciliği, spor kulübü malzemeciliği ya da piyango satıcılığı gibi mesleklerden stres yapmaya daha yatkındır. Güvenlik arzusu strese yol açan diğer bir beklentidir. Nispeten güvenli bir işe sahip kimse pozisyonunu kaybetme endişesini çok fazla duymayacaktır. Başka bir deyişle şayet iş güvenliği tehlikeye girerse kişinin stres oranı bir hayli yükselecektir. Sözgelimi, işten çıkartmaların ya da şirket birleşmelerinin olduğu örgütlerde çalışanlar daha fazla strese girerler. Stres oluşturan son görev beklentisi aşırı iş yüklemesidir. Aşırı iş yüklemesi çok sayıda işin yapılması ya da işin çok kısa sürede bitirilmesinin istenmesi şeklinde sayısal olabileceği gibi, kişinin yetenek ve becerilerinin ötesinde iş istenmesi şeklinde niteliksel de olabilir. Bu durumun tersi düşük iş yüklemesi de can sıkıntısına ve ilgisizliğe yol açar ki, kaygı ve gerilim oluşturabilir (Moorhead, Griffin, 1992: 457). Özellikle yöneticiler yüksek performans beklentisinden kaynaklanan büyük bir baskı altındadırlar. Çoğu kendilerini kısa zamanda çok iş yapmaya adarlar. Yapılan araştırmalarda insanlardan sorumlu olmanın eşyalardan sorumlu olmaya göre daha yüksek oranda kalp hastalıklarına neden olduğu ortaya çıkmıştır (Menon ve Akhilesh, 1994: 14).

*Fiziksel beklentiler*, işin düzenlenmesiyle ilişkilidir. Bunlardan sıcaklık önemli bir unsurdur. Açık havada yüksek sıcaklık altında çalışmak, soğuk ya da çok sıcak bir ofiste çalışmak gibi kişiyi strese sokabilir. Kargo yükleme, yük kaldırma gibi ağır işler yine aynı şekilde sonuçlanabilir (Moorhead, Griffin, 1992: 458). Çalışma ortamının istenilen düzeye getirilememesi çalışanların kısa sürede yorulmaları, işten tatmin olmamaları ve çalışma ortamından hemen uzaklaşma isteği duymaları gibi sonuçlar doğuracaktır (Güney, 2000: 437). Aynı şekilde, loş ışık, aşırı gürültü, havasızlık gibi olumsuz çalışma şartları iş konsantrasyonunu ve performansını düşürür ve strese neden olur.

*Rol belirsizlikleri ve rol çatışmaları* strese kaynaklık edebilir. Bireyler rolleri hakkında yetersiz bilgi sahibi oldukları zaman rol belirsizliği yaşarlarken, aynı zamanda ortaya çıkan iki ya da daha fazla olayın baskısı olarak rol çatışmasıyla karşılaşabilirler (Şimşek vd., 2003: 260). Kişinin yapması gereken rolünün açık bir şekilde tanımlanmamış olması, rolün doğru kişiye ya da kişinin

doğru role verilmemiş olması, üst ile ast arasında rolle ilgili beklenti ve ihtiyaçlar noktasında bir anlayış birliğinin oluşmaması rol belirsizlik ve çatışmalarına neden olur ve sonuçta stres kaçınılmaz hale gelir.

*Kişiler arası beklentiler* üç şekilde stres oluşturur. Grup baskısı örgütte üretimin sınırlandırılması, yönetime tavır alma, grup normlarına uymaya zorlama vb. gibi şekillerde ortaya çıkar. . Liderlik tarzı da strese neden olabilir. Bir işgören liderinden sosyal destek beklentisi içinde bulunabilir. Bununla birlikte, lider oldukça ters, ilgi göstermeyen ya da dostça yaklaşmayan biri olabilir. Böyle bir liderle çalışmak durumunda kalan birey strese girebilir. Son olarak çatışan kişilikler ve davranışlar da strese kaynaklık edebilir. Çatışma, iki ya da daha fazla bireyin kişilikleri, tutum ve davranışları farklı olsa da, birlikte çalışmak zorunda kaldıklarında ortaya çıkar (Moorhead, Griffin, 1992: 459). Örneğin, içe kapanık bir kişilik yapısına sahip biriyle sosyal bir kişilik yapısına sahip biri ya da konuşkan biriyle sessiz sedasız biri aynı ortamda çalıştıklarında çatışma ya da stres kaçınılmaz hale gelebilir.

Yukarıda sıraladıklarımızdan başka, örgüt içinde strese kaynaklık eden başka faktörler de bulunmaktadır: Çalışmanın karşılığı olarak alınan ücretin yetersiz olması, işgörenin ailesini gerektiği gibi besleyemeyeceği ve giydiremeyeceği anlamına gelir. Parasal yetersizlikler stresin oluşmasında güçlü bir etkidir. Meslekte yeterince ilerleyememe, kişinin yetenek ve niteliklerinin değerlendirilmemesi, yetki ve sorumluluk verilmemesi anlamına gelebilir. Böyle bir durumda kişinin yaptığı görevin gerekleri, kişinin kapasitesine oranla daha düşük düzeyde kalmakta ve kişi kendini geliştirmemektedir. Tatminsizlik yaratan bu durum, kişinin stres düzeyinin yükselmesine neden olmaktadır. Kişinin değerlendirilmesinde belirsizliklerin ve haksızlıkların olması veya değerlendirmenin hangi kriterlere göre yapıldığının tam olarak belli olmaması kişilerde stres yaratır. Örgütteki iletişim bozuklukları ya da yetersizlikleri de strese kaynaklık edebilmektedir. Dedikodu, çalışan bireylere iş yaşamlarından yansıyan önemli bir stres kaynağıdır (Güney, 2001: 521-527).

#### IV. STRES YÖNETİMİ

Çağımızın önemli sorunlarından biri olarak kabul edilen stres, insanları mükemmel olmaya motive edebildiği gibi, çok ciddi rahatsızlıklara da neden olmaktadır. Çok az ya da çok fazla strese girildiğinde performans düzeyi etkilenmektedir (Warrick, 37: 1981). İlmli bir stres düzeyi motive edici olabildiği gibi, ilgi ve dikkati de artırabilir. Ancak aşırı hale geldiğinde dikkat dağılması, motivasyon düşüklüğü ve çeşitli rahatsızlıklara neden olabilir (DeFrank ve Ivancevich, 1998: 61). Bu nedenle önemli olan kişinin stres düzeyinin belirlenmesi ve mümkün olduğu kadar stresin belirli bir düzeyde tutulup yönetilebilir olmasıdır.

Stres yönetimiyle ilgili dört temel yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar; fizyolojik yaklaşım, davranışsal yaklaşım, psikolojik yaklaşım ve çevresel yaklaşımdır.

### **A. Fizyolojik Yaklaşım**

Fizyolojik yaklaşımlardan en yaygın kullanılanı Edmund Jacobson tarafından geliştirilen aşamalı kas gevşetme tekniğidir (Sdorow, 1998: 575). Bu teknik insan vücudundaki büyük kas gruplarının iradeli olarak gerilmesini ve gevşetilmesini içerir. Kasların aşırı gerginlik durumları ile bu gerginliğin ortadan kalkması durumundaki farkı öğrenmek mümkün olmaktadır. Bir kas gergin durumda olduğunda, bu gerginlik ne ölçüde yoğunsa, serbest bırakıldığında yaşanacak olan gevşeme aynı ölçüde derin olacaktır. Bu teknik, gevşetme ve yumuşatma için vücuttaki büyük kas gruplarını (alın, çene, ense, omuz, kol, el ve bacak kasları gibi...) harekete geçiren bir dizi egzersizden ibarettir (Baltaş ve Baltaş, 2000: 196).

İkinci teknik biyolojik geri besleme tekniğidir. Bu teknik, insanın normal ve normal dışı olan ve kendisinin farkında olmadığı fizyolojik tepkilerinin bir araç yardımı ile farkında olduğu ve bir eğitim programı içinde otonom faaliyetlerini (beden sıcaklığı, ter bezi salgısı vb. gibi) istenilen yönde düzenlemeyi öğrendiği bir yöntemdir (Baltaş ve Baltaş, 2000: 194).

Diğer bir teknik olan gevşeme tepkisi vücudun fizyolojik rahatlığını sağlar. Meditasyon da denen bu tekniğin uygulamasında sessiz bir yerde rahat bir şekilde oturulur. Gözler kapanır, burun deliklerinden alınıp verilen nefes hareketine konsantre olunur. Her bir nefesten sonra sessizce bir rahatlama kelimesi ya da ifadesi tekrar edilir. Nefes verirken huzur ve rahatlama hissedilmelidir. Her defasında düşünce dağılır ve konsantrasyon bozulur, dikkat, basitçe nefesin rahat ve pürüzsüz ritimlerine döner (Hart, 1990: 13).

Stresin zararlı fizyolojik etkilerinden korunmanın başka bir şekli de kendi kendine gevşeme eğitimi tekniğidir (Autogenic Training). Schulz ve Luthe adlarında iki Alman hekimi, geliştirdikleri bu tekniği bir çok hastalıkta denemiş ve elde ettikleri olumlu sonuçları yayımlamışlardır (Baltaş ve Baltaş, 2000: 194). Hipnoza benzeyen bu yöntemde kişi kendine telkin verir. Odaklanmış bir konsantrasyon gerektirir. Kişi vücudunun çeşitli bölümlerinde içten, sıcak ve manevi duygularının idrakini sistematik bir şekilde arttırmaya çalışır (Hart, 1990: 13).

Fizyolojik yaklaşımlardan diğeri de gevşeme hayali tekniğidir. Uygulamanın temeli hayal gücünden yararlanmaya ve rahatlatıcı zihinsel aksiyonları akılda aksettirebilmeye dayanmaktadır. Bu mini zihinsel gezintilerden günde 5-6 kere yapılır ve bu 5 dakikalık stres yönetim tekniği süresince, kişi hoş ve rahatlatıcı bir sahneyi akıl gözünde canlandırır. Bu eğlenceli sanal hayallerin; nabızı, kan basıncını ve adrenalin akışını düşürdüğü belirlenmiştir (Hart, 1990: 13).

### **B. Davranışsal Yaklaşım**

Stres yönetiminde ikinci yaklaşım davranışsal yaklaşımdır. Zaman yönetimi stresle başa çıkmada çoğu zaman tavsiye edilen bir yöntemdir. İşlerini yaparken zamanı etkin kullanan bir kimse gündelik iş ve zaman baskısına daha az maruz kalır (Moorhead ve Griffin, 1992: 469).

Çatışma çözümü ve tartışma yeteneğini geliştirme diğer yöntemlerdir. Bu teknikler başkalarıyla ilişki sonucunda ortaya çıkan stresin azaltılmasında oldukça etkilidir. Düşük stresli ilişki, iki insanın, ne türde olursa olsun ihtiyaçlarını karşılayabildikleri, etkili bir biçimde temas kurabildikleri ve diğer insanların ihtiyaçlarını tehlikeye düşürmeden ve karşılıklarında gereksiz stres ya da endişe yaratmadan kurulmuş bir ilişki olarak tanımlanabilir (Hart, 1990: 14). Çatışma çözümü yeteneği, yüksek başarıyla düşük stresi bağdaştırabilme becerisini büyük ölçüde belirleyen bir faktördür. Her düzeyde gereksiz ve uzun süren çatışmalar örgütsel etkinlik sağlayamamanın ve kişisel stresin başlıca nedeni olmaktadır. Çatışmaları tamamen ortadan kaldırmak mümkün değildir. İnsanlar karşılaştıkları sorunları ve kendileri arasındaki açık farklılıklardan kaynaklanan anlaşmazlıkları, üretkenliği zedeleyen ve hiçbir şeye faydası olmayan kişiler arası kavgalara başvurmadan halletmenin yollarını aramalıdır. Örneğin, çalışanların rolleri, ilişkileri, sorumlulukları ve yetki düzeyleri açıklığa kavuşturularak birbirleriyle gereksiz kavgalardan kaçınmaları sağlanabilir (Albrecht, 1988: 320-323). Örgüt içerisinde oluşturulan sosyal dengenin devamı ve bozulmaması tüm tarafların menfaatinde. Adı konulmamış fakat herkesçe hissedilen, biçimsel olarak tanımlanmasına gerek olmayan sosyal uzlaşma, faaliyetlerin başarısı ve beşeri ilişkilerin devamı için oldukça önemlidir.

### C. Psikolojik Yaklaşım

Stres yönetimine *psikolojik yaklaşım*, kendilerine rağmen yine kendileri için nasıl düşünebileceklerini insanlara öğretmeyi hedeflemektedir. Kişiyi stresli hale getiren durumların nasıl algılanması gerektiği bu noktada önemli hale gelmektedir. Diğer bir deyişle stres, pozitif ya da negatif düşünme şekline göre ya önlenir ya da tetiklenir. Örneğin bir kişi çıkan bir yangını içinden gizlice kendisi için olumlu bir sonuç olarak görebilir. Bu olay ona daha iyi bir işe sahip olma fırsatı sunacaktır. Başka bir yünden, ikinci bir kişi yangını tekrar kazanılması mümkün olmayan bir kayıp, bir felaket olarak görebilir (Hart, 1990: 15). Olumsuz bir olayla karşılaşan bir kimse bu olayın sonucunun kendisi için mutlaka olumsuz olduğunu düşünmemelidir. İlk bakışta kötü olarak görülen bir olayla ilgili olarak daha etraflıca düşünüldüğünde, bu olayın o kadar da kötü olmadığı görülmeli ya da zaman geçtikçe seyrinin de değişebileceği düşünülmelidir. Böyle bir düşünce şekli stresi azaltıcı etkiye sahiptir. Bir olayın olumlu ya da olumsuz olduğunun değerlendirilmesi bireysel algılama biçimlerine göre değişebilmektedir.

Beklentiler, inançlar ve ön kabuller şeklinde oluşan düşünceler durumlara uygulanan birer kalıptır ve oluşumlara göre duygusal tepkileri ortaya çıkarır. Kızgınlık, üzüntü ve engellenme gibi duygusal tepkiler durumun kendisi değil, algılanış biçimidir. Sözgelimi işini kaybeden birisi bunu bir felaket olarak niteler ki, bu stres tepkisi durum değil, bir algılama şeklidir. Kullanılan çeşitli tekniklerle kişi durumları farklı olarak değerlendirir ve olayları algılama biçimlerini ve bilişsel süreçlerini değiştirerek stres tepkisini azaltır (Matteson ve Ivancevich, 26).

Gerilim altındaki insanlar olayları bazen kötümser olarak yorumlama eğilimindedirler. Kendileriyle ilgili tatsız olayları kendi iç, global ve durağan karakteristiklerine atfetmektedirler. Diğer bir deyişle, gerilimli insanlar kötü olayların nedenlerini sözgelimi zeka eksikliği gibi kendi değişmeyen, yaygın ve kişisel niteliklerinde ararlar. Bu tür insanlar hayatın getirdiği olumsuz olayların etkilerine karşı koyma davranışını çok daha az göstermektedirler ve bu ortamda aşırı strese maruz kalmaktadırlar. Ayrıca zayıf sağlık durumları nedeniyle hastalıklara karşı dayanırlıkları da iyi değildir (Sdorow, 1998: 571).

#### D. Çevresel Yaklaşım

Stres yönetimindeki son yaklaşım, dış koşulların objektif niteliklerini değiştirmeyi ve daha az stresli hale getirmeyi hedefleyen *çevresel yaklaşımdır*. Bu yaklaşımda, insanların içinde yaşadıkları çevreye özgü koşullar değiştirilerek stresle başa çıkılmaya çalışılır. Çevresel yaklaşım evde ya da işyerinde uygulanabilir. Bu yaklaşıma, yönetim uygulamalarında veya örgütsel yapıda değişim, daha açık iş tanımları ya da iş zenginleştirme gibi örnekler verilebilir (Hart, 1990: 15-16). İş yerlerinde eksiksiz tasarlanmış işler ve iş çizelgeleri bazı bireyler için stresin yatışmasına yardımcı olabilir.

Örgütsel kültür de stres yönetimine katkıda bulunabilir. Sözgelimi, işbirliği, yardımlaşma, anlayış, güven ve açıklık temeline dayanan bir örgütsel kültürün stresi azaltıcı etkisi olacaktır. Tersine, işyerinde işle ilişkili ekip çalışmasının olmadığı, herkesin kişisel davrandığı, yardımlaşma ve birlikte sorun çözme yerine kişisel yarışma, kayırma ve güç mücadelesinin hakim olduğu örgüt içi durumlar önemli bir stres kaynağıdır. Bireyler bir örgüte girdiklerinde, o örgütün ortak değer ve normlarına uyum sağlamak ve örgüt içinde üyesi oldukları alt grup ile özdeşleşmek durumunda kalırlar. Bireylerin grubun değer ve normlarını kabul süresince yaşadığı durumlar strese karşı pozisyonlarını da belirleyecektir (Güney, 2000: 440-441). Örneğin bazı örgütlerde tatile çıkma ya da iş arasındaki molaların aleyhine güçlü bir norm gelişmiştir. Uzun vadede bu tür normlar strese neden olabilir. Bu yüzden örgütlerin, dengeli bir iş ve iş dışı faaliyet karışımını sağlayacak bir örgütsel kültürü oluşturmaları gerekir (Moorhead ve Griffin, 1992: 471). Çalışanların işlerine ilişkin statü algıları veya olduklarından daha düşük ya da yüksek bir statüde çalıştırılıyor olmaları stres durumlarını etkilemektedir (Güney, 2000: 441).

Çoğu örgütler insanı dikkate almayan iklim, katılık ve durağanlıkla temsil edilen aşırı biçimsel olma eğilimindedirler. Bu tip bir iklim önemli ölçüde strese neden olacaktır. Stresle baş edebilmek için, katılımcı karar verme ve çok yönlü iletişim şebekelerine olanak verecek şekilde örgütsel yapının daha merkezleşmemiş ve organik olması gerekir. Bu süreçle ilgili ve yapısal değişimler; işgörenler için daha destekleyici bir iklimin oluşmasını sağlayacak, kendilerine iş üzerinde daha fazla kontrol sahibi oldukları hissini verecek, stresi azaltacak ya da yok edecektir (Luthans, 1995: 313). Yöneticilerin çalışanlarla iyi bir iletişim kurması stres yönetiminde önemlidir. İşleriyle ve kendilerini etkileyen diğer koşullarla ilgili çalışanlara bilgi verilmesi durumlarını denetimleri altında

bulundurma hissini onlara verecek ve örgüte bağlılıklarını arttıracaktır (Crampton.vd., 1995: 17-18). Çalışanların çoğu için örgüte önemli bir katkı sağlamak ve kendini örgütün önemli bir parçası olarak görmek oldukça önemlidir.

Örgüt içinde çalışanlar arasında ekip kurma faaliyetleri de stresin azalmasına ya da elimine edilmesine yardımcı olabilir. Bir ekibin her bir üyesinin toplamından daha fazla katkı sağladığı bilinmektedir. Etkili bir ekip açık hedefler, sağlam prosedürler, ortak bir güven ve destek ortamı, uygun liderlik ve etkin bir işbirliği ile başarılı olur. Ayrıca bu tür faaliyetlerle çalışanlar arasındaki ilişkiler daha olumlu hale getirilir (Sutherland, 1995: 26). Paylaşılan ortak değerler ve misyonla birlikte bir ekip örgüt içersinde daha katılımcı ve demokratik bir yapının oluşmasına katkıda bulunur. Bu şekilde çalışanlar hem beşeri ilişkilerinde sosyal destek sağlamış olurlar, hem de bireysel fikir ve çabalarını değerlendirme olanağı elde ederler.

İşyerindeki stresin en temel nedenlerinden birisi kötü yönetimdir (Flanagan ve Finger, 2000: 12). Yöneticilerin çalışanlara karşı tutum ve davranışları, uyguladıkları liderlik biçimleri stres potansiyeli taşımaktadır. Yöneticilerin hangi davranış, huy, alışkanlık ve uygulamalarının çalışanlarda stres oluşturduğunu bilmeleri, örgüt içinde stresle mücadeleye önemli bir katkı sağlayacaktır (Hulett, 2003: 72). Örgütsel ortamda çalışanlar görevin gerektirdiklerinden ziyade yönetim kademesinde bulunanların istediklerini yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu farklılık karşısında çalışanların da farklı davranmaları gerekmekte ve bu durum da strese neden olmaktadır. Genellikle yöneticilerin büyük çoğunluğu, astların kararlara katılmasını istemezler. Böyle bir durumda astların kendileriyle yarışacaklarına inanarak, astlarla ilişkilerini geliştirmeyi sakıncalı görürler. Bu durum ise, astlarda stres yaratır. Sorumluluk alanının geniş tutulmasına karşılık yetkinin yetersizliği, kişinin sorumluluğunun çok yüksek olması ya da olduğundan daha yüksek algılanması örgütlerde stres oluşturan konuların başında gelmektedir (Güney, 2000: 437-438). Sonuçta katılımcı, görev gereklerine uygun, astların niteliklerini karşılayan ve birbirine denk yetki ve sorumlulukların verildiği, terfilerde ve ödüllendirmelerde objektif ve tarafsız, astlara ilgi, sevgi ve samimiyetle yaklaşan bir yönetim anlayışı stresle mücadelede başarılı olacaktır.

#### V. A TİPİ ve B TİPİ KİŞİLİK YAPISI

**A tipi ve B tipi kişilik ilk olarak iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından gözlemlenmiştir. Fikir ilk defa, oturma odasının sandalyelerini tamir eden döşemecinin sandalyelerin çoğunun sadece önden yırtıldığını söylemesi üzerine ortaya çıktı. Bu durumdan, iki kardiyolog da kalp hastalarının çoğunun endişeli olduklarını ve otururken zor zamanlar geçirdiklerini anladılar. Bu gözlemi başlangıç noktası olarak kullanan ve kendi klinik uygulamalarını da temel alan Friedman ve Rosenman hastalarının iki çok farklı davranış model tipi sergilediği sonucuna vardılar. Araştırmaları onları farklılıkların kişilik esaslı olduğu sonucuna götürdü (Moorhead/Griffin, 1992: 463).**



A tipi davranış biçimine sahip birey agresif, sabırsız ve işe çok fazla yöneliktir. Pek çok güdüye sahiptir ve mümkün olduğu kadar çok kısa sürede ve mümkün olduğu kadar çok fazla başarılı olmak istemektedir (Moorhead/Griffin, 1992: 463). Zaman baskısından hoşlanır ve aceleci tavır takınarak kendini sürekli bir şeyler yapmak zorunda hisseder. Zamanını çok iyi yönettiği söylenemez (Aytaç, 2002). Tatilde bile hareketsizliği sevmez, çabuk olmayan insanlara kızar ve oldukça yoğun çalışır ve mesai arkadaşlarından da aynı şeyi bekler. Kendini çoğu zaman başka insanlara göre daha enerjik hisseder. Beklemeye hiç tahammülü yoktur. A tipi bireye karşı açık olunması, hoşgörü gösterilmesi, güveninin kazanılması, anlamsız rekabete girilmemesi bu tip kişilerle ilişkide yararlı olacaktır (Turul, 2000).

**A tipi davranış biçimine sahip bir yaşantı günümüzün modern yaşama biçimi ile teşvik edilen ve ödüllendirilen bir tavrıdır. Çünkü, çevrelerindeki insanlardan daha hızlı ve saldırgan olarak düşünen, konuşan, hareket eden, yaşayan ve hatta oynayan insanlara dünyada bundan önce hiç görülmediği biçimde değer verilmektedir. A tipi davranış biçiminin temel özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Baltaş/Baltaş, 2000: 147-148):**

1. *Hareketlilik*: A tipi davranış biçimini benimsemiş bir kişinin kesin bir konuşma tarzı vardır. Bu kimseler konuşmalarını belirli bir noktaya yönelik sürdürürler ve bazı kelimelere aşırı vurgu yaparlar, sık ve kuvvetli jestlerle konuşurlar. Cümleler arasında kuvvetli nefes aralıkları bulunur.

2. *Dürtü ve İhtiras*: **A tipi davranış biçimine sahip kişiler, kendileri ve başkaları için yüksek bir beklenti düzeyleri koyar ve bunun gerçekleşmemesi durumunda büyük ölçüde rahatsızlık duyarlar. Bu kimseler başarıların az ve kısa mutluluk verdiği, harekete yönelik insanlardır.**

3. *Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları*: A tipi davranış biçimi içindeki birey, kendisi ve başkalarıyla sürekli bir yarış içindedir. Kendilerini zaptetmek için gösterdikleri gayrete rağmen, düşmanlık ve öfke gibi duygu ve davranışları kolayca ortaya çıkartılabilir.

4. *Tek Açılı Kişilik*: A tipi davranış biçimine sahip bir kişi, çoğunlukla kendisi ile meşgul ve "benmerkezci"dir. Bu kimseler büyük çoğunlukla, hayatın diğer cephelerini ve ailelerini ihmal edecek ölçüde kendilerini işlerine vermişlerdir.

A tipi kişiliğe sahip kimseler bir arkadaşlarını ziyarete veya doktora gittikleri zaman bile telefonla iş görüşmesi yaparlar. Doktora çok seyrek olarak giderler. Bu kimseler bir ruh sağlığı uzmanına neredeyse hiç gitmezler. Çoğunlukla geçimi zor insanlardır. Çevrelerindeki insanların problemleriyle vakit kaybetmek istemedikleri için çevrelerine sevimsiz göründükleri çok olur. Sevilmek yerine kendilerine saygı gösterilmesini tercih ederler. Bu kişiler işten çıkarılmışsa, bu hiçbir zaman kişisel başarısızlık sebebiyle olmayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışması nedeniyledir (Baltaş/Baltaş, 2000: 153-154-254).

Üst düzeydeki yöneticilik pozisyonları için yapılan mücadelelerde, çok kere A tipi kişilikler, B tipi kişiliklere yenilirler. Çünkü içinde buldukları şiddetli rekabet duygusu ve ihtiras görüş alanlarını daraltır, zekalarından gerektiği ölçüde yararlanmalarını engeller. Günler içinde alınması gereken bir karar, hızla birkaç dakika içinde alınabilir. Bu durum da taktik ve stratejik hataların ortaya çıkmasına sebep olabilir. (Baltaş/Baltaş, 2000: 154).

B tipi davranış biçimine sahip birey, insanlar ya da zamanla daha az çatışma halindedir ve yaşama karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım içersindedir. Kararlı bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hisseder. B tipi kişinin A tipi kişiden daha çok ya da daha az başarılı olduğu söylenemez (Moorhead/Griffin, 1992: 463).

Friedman ve Rosenman insanların tamamen saf bir şekilde A tipi ya da B tipi olamayacağını, bunun yerine bu iki tipten birine karşı daha fazla eğilimli olabileceklerini ifade etmişlerdir. Örneğin bir kimse çoğu zaman A tipi kişilik özelliklerini sergilemektedir, ancak bir anda kısa bir süre için sakin ve durgun olabilir ve bazı durumlarda zamanı bile unutabilir (Moorhead/Griffin, 1992: 463).

Friedman ve Rosenman tarafından A tipi ve B tipi kişilik farklılıkları üzerine ilk zamanlarda yapılan araştırmalarda çarpıcı bulgulara ulaşıldı. Özellikle A tiplerinin B tiplerinden daha fazla koroner kalp hastalıklarına maruz kaldıkları üzerine tartışmalar yapıldı. Bununla birlikte son yıllarda diğer bilimciler tarafından takip eden araştırmalar, A tipi davranışla kalp hastalıkları arasındaki ilişkinin tam olarak paralel olmadığını işaret etmektedir (Moorhead/Griffin, 1992: 463-464). Friedman ve Rosenman 3500 kişi üzerinde 8.5 yılı aşkın bir süre çalışmış ve A tipindeki kişilerin kalp hastalığına daha eğilimli olduğu, ikinci bir kalp krizine eğilimin beş kat daha fazla olduğu ve B tipi bireylerle karşılaştırıldığı zaman kalp krizinin iki kat daha fazla tehlikeli olduğu sonucuna varmışlardır. Jenkins, 3000 kişi üzerinde yaptığı çalışmaya göre, kalp damarlarının kan pıhtısı ile tıkanmasından ızdırap çeken 133 kişiden 94'ünü açıkça A tipi olarak tesbit etmiştir (Şimşek vd., 2001: 222).

**2 Kasım 1988'de "Demir Mike" olarak adlandırılan ve Chicago Bears Amerikan Futbol takımının koçu olan Mike Ditka kalp krizi nedeniyle hastaneye kaldırılmıştı. ESPN televizyon kanalında yapılan bir röportajda Ditka'nın sigara, aşırı yeme – içme, hareketsizlik gibi kalp krizine neden olan genel fiziksel risk faktörlerinden hiç birine sahip olmadığı anlatılmıştı. Onun tek bir risk faktörü vardı, bu da psikolojikti, yani A tipi davranış biçimine sahipti (Sdorow, 1998: 586).**

Yöneticilerin büyük çoğunluğu A tipi kişiliğe sahiptir. Yapılan bir çalışmada yöneticilerin % 60'ının A tipi, buna karşılık % 12'sinin B tipi olduğu tesbit edilmiştir (Luthans, 1995: 303). A tipi kişiliğin, organizasyon içinde herhangi birinin yükselmesine yardımcı olan en uygun yol olduğu ileri sürülmektedir. A tipi bireylerin yöneticilik mevkilerine yükselebilmelerine rağmen, en başarılı tepe yöneticilerin B tipi olduğu bazı araştırmalarda iddia edilmektedir. Bir karar verirken sakin ve rahat olmak başarı ve verimliliği arttırabilmektedir. Ayrıca A tipi yöneticiler için değişiklik yapmak veya bir

problemin varlığını kabul etmek kusurdur. Bu durum da verimsizliğe neden olur (Şimşek vd., 2001: 222-223). Yöneticilerin dışında satış elemanı, uzman personel ve sekreterlerde A Tipi kişiliğe daha yüksek bir oranda rastlanmaktadır. A Tipi kişiler: (Luthans, 1995: 303)

1. İş bitirme baskısı altında, zor koşullarda uzun müddet çalışırlar.
2. Çoğu zaman eve iş getirirler, geceleri ve hafta sonları çalışırlar, dinlenmeyle araları pek iyi değildir.
3. Sürekli kendileriyle ve başkalarıyla rekabet halindedirler. Kendilerine ulaşılması güç standartlar koyarlar.
4. Zor iş koşulları yüzünden engellenme eğilimine girebilir, başkalarının çalışma şekillerine kızabilir ve bazen denetçiler tarafından yanlış anlaşılabilirler.

**Tablo 1:** A ve B Tipi Kişilik Yapıları (Luthans, 1995: 304)

<b>A Tipi Kişilik Yapısı</b>	<b>B Tipi Kişilik Yapısı</b>
Daima eylem halindedirler.	Zamanla ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yerler.	Övünmekten hoşlanmazlar.
Hızlı konuşurlar.	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar.
Sabırsızdırlar.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler.
Bir anda iki şey yaparlar.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler.
Boş zamanları pek yoktur.	Yumuşak başlıdırlar.
Sayılarla karşı saplantılıdırlar.	Asla acele etmezler.
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	
Agresifdirler.	
Rekabetçidirler.	
Sürekli zaman baskısı altındadırlar.	

A tipi davranış biçimi uygun terapi programlarıyla değiştirilebilir ve bu davranışlarını azaltabilen kişiler koroner kalp hastalıkları riskini azaltabilirler. Bilişsel ve davranışsal bir teknikler bileşimi A tipi davranışı etkin bir biçimde azaltabilir. Kullanılan tekniklerde bu kişilere hiçbir şey yapmayarak ve normal zamanlarda düşünmeye fırsat bulamadıkları şeyleri düşünerek, insanları seyrederek ya da bir yabancıyla konuşarak vakit geçirmeleri söylenir (ki bu durumu A tipi kişiler son derece rahatsız edici bulur). Bu tedavi teknikleri başkalarına öfkelenmeden kendini ifade etmeyi ve bazı kendine özgü davranışları (başkalarının sözünü kesmek, hızlı konuşmak ya da hızlı yemek yemek gibi...) değiştirmeyi kapsamaktadır. Sonunda bu kişiler ev ve işyerlerini daha az stres oluşturu hale getirmenin yollarını bulmaktadırlar (Atkinson vd., 1996: 509 – 518).

Friedman ve Rosenman'ın çalışmaları nedeniyle çoğu zaman A Tipi kişilerin kalp krizi gibi stresin en kötü sonuçlarına maruz kaldıkları

düşünülmekteydi. Son zamanlarda yapılan bazı çalışmalar bu bulguları pek doğrulamamaktadır. Örneğin A Tipi kişilerin, B Tiplerine göre stresle çok daha iyi baş edebildikleri ifade edilmektedir. A Tipi'nin karakteristik özelliği olan sabırsızlıktan daha çok, kızgınlık ve düşmanca hisler kalp problemlerine neden olmaktadır. İşkolik olma, acele etme ve insanların sözünü yarıda kesme kalp için çok fazla sorun olmamakta, asıl sorun aşırı derecede sinirlenme ve düşmanca hisler beslemekten kaynaklanmaktadır. (Luthans, 1995: s. 304).

## **VI. STRES İLE A VE B TİPİ KİŞİLİK YAPISI ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

### **A. Araştırmanın Önemi**

Belirli bir kişilik yapısına sahip olmak insanların strese karşı eğilimlerini etkilemektedir. İnsanların yaşantısını derinden etkileyen strese karşı belirli bir bilinç ve anlayış geliştirilmesi onun yönetilmesini kolaylaştıracaktır. Strese daha yatkın bir kişilik yapısına sahip olan birey tutum ve davranışlarında daha dikkatli olacak, ona karşı çeşitli önlemler alacaktır. Stres oluşturan kişilik yapısının ne olduğunun bilinmesi, bunlara karşı alınacak önlemlerin de neler olabileceğine ışık tutacaktır. Stresle kişilik yapısı arasındaki ilişkilerin irdelenmesi stresin yönetilebilmesine ve denetlenebilmesi çabalarına katkı sağlayacaktır.

### **B. Araştırmanın Amacı**

Araştırmamızın amacı, araştırmamızın konusu olan üniversite öğrencilerinin içinde buldukları stres düzeyi ile ve sahip oldukları A ve B tipi kişilik yapısı arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılmasıdır. Bu şekilde stres düzeyi yüksek ve düşük olan öğrencilerin ağırlıklı olarak daha çok hangi kişilik yapısı içinde buldukları belirlenmeye çalışılmıştır.

### **C. Veri Toplama Yöntemi**

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Anketler üniversite öğrencileri tarafından yüz yüze görüşülerek cevaplandırılmıştır.

Ankette, araştırmanın kuramsal yapısına uygun biçimde öğrencilerin stres düzeylerinin ve kişilik yapılarının belirlenmesiyle ilgili konulara yer verilmiştir. Nitekim bu bölümde ilk olarak, öğrencinin stres düzeyini belirlemeye yönelik; (Moorhead ve Griffin, 1992: 476-477) çeşitli sorunlar karşısındaki tepkileri, olayları algılama biçimleri, çeşitli durumlar karşısındaki tutum, davranış ve duyguları, duyarlılıkları, motivasyon, dikkat ve iletişim gibi çeşitli konular ele alınmıştır. İkinci olarak da öğrencinin kişilik yapısını belirlemeye yönelik; (Moorhead ve Griffin, 1992: 465; Baltaş ve Baltaş: 2000: 148-150) alışkanlıkları, zamana karşı tutumları, çeşitli koşullar altında takındıkları tavırları, çevreyle ilişkileri, kişisel özellikleri hakkındaki duygu ve düşünceleri gibi çeşitli konular üzerinde durulmuştur. Anket içinde bu konular yargılar şeklinde yer almış olup, cevaplayıcıdan kendisi ile ilgili olarak “daima doğru”, “genellikle doğru”, “fikrim yok”, “nadiren doğru” ve “asla doğru değil” şeklindeki seçeneklerden birisini işaretlemesi istenmiştir. Araştırmada temel ölçekleme yöntemi olarak “Likert Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırma 03. 06. 2003 ile 05. 07. 2003 tarihleri arasında yapılmıştır.

#### D. Araştırmanın Sınırlaması ve Örneklemi

Araştırma Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Niğde Meslek Yüksekokulu'ndaki öğrencilerle yapılmıştır. Araştırmada öğrencilerin stres düzeylerine ve kişilik yapılarına etki edebileceği düşünülen öğrenim yılları farklı (biri dört yıllık, diğeri iki yıllık okul) okullar özellikle seçilmiştir. Araştırmanın ana kütesini bu iki okulun öğrencileri oluşturmaktadır. Bu okulların toplam öğrenci sayıları ve araştırmada yer alan öğrenci sayıları Tablo 2'de görülmektedir. Araştırma bütün bir ana kütle üzerinde yapılmamıştır. Bu ana kütlede bir örnek kütle alınmıştır. Ana kütlede toplam hacmi 3255, örnek kütle hacmi ise 378'dir. Örnek kütlede ana kütleyle oranı % 12'dir. Örnek kütle seçiminde gerekli temsil yeteneğini taşıması için Olasılık Örnekleme Tekniği'nden, Yalın Rastlantılı Örnekleme Yöntemi seçilmiştir. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinin toplam öğrenci sayısı 1143 ve araştırmada yer alan öğrenci sayısı da 135'tir. Yani fakültedeki toplam öğrencilerin % 12'si araştırmada yer almıştır. Meslek Yüksekokulunun toplam öğrenci sayısı 2112 ve araştırmada yer alan öğrenci sayısı da 243'tür. Yani bu okuldaki toplam öğrencilerin yine % 12'si araştırmada yer almıştır. Araştırmada yer alan kız ve erkek öğrencilerin oranı, toplam öğrenci içindeki kız ve erkek öğrenci oranına oldukça yakındır.

**Tablo 2: Araştırmada Yer Alan İki Okuldaki Öğrenci Sayıları**

Okul	Cinsiyet		Topl. Sayı S	Araştırmadaki Cinsiyet Dağılımı		Araştırmadaki Topl. Öğrenci Sayısı
	Erkek	Kız		Erkek	Kız	
<b>İkt..İd..B.Fk.</b>	<b>716</b>	<b>427</b>	<b>1143</b>	<b>84</b>	<b>56</b>	<b>140</b>
<b>%</b>	<b>% 63</b>	<b>% 37</b>	<b>%100</b>	<b>% 60</b>	<b>% 40</b>	<b>% 100</b>
<b>Mesl. Y.Ok.</b>	<b>1219</b>	<b>893</b>	<b>2112</b>	<b>135</b>	<b>114</b>	<b>249</b>
<b>%</b>	<b>% 58</b>	<b>% 42</b>	<b>%100</b>	<b>% 54</b>	<b>% 46</b>	<b>% 100</b>
<b>Toplam</b>	<b>1935</b>	<b>1320</b>	<b>3255</b>	<b>213</b>	<b>165</b>	<b>378</b>
<b>%</b>	<b>% 59</b>	<b>% 41</b>	<b>%100</b>	<b>% 56</b>	<b>% 44</b>	<b>% 100</b>

#### E. Araştırmanın Yapısı ve Hipotezi

Araştırmada kullanılan beşli ölçek içerisinde stres düzeylerine ve kişilik yapılarına göre öğrencilerin buldukları konum belirlenmiştir. Bu konum öğrencilerin ankete verdikleri "daima doğru"dan "asla doğru değil"e kadar verdikleri cevapların puanlamasıyla ortaya çıkmıştır. Öğrencilerin bu ölçek içerisinde sahip oldukları puan doğrultusunda ağırlıklı olarak yer aldıkları konuma göre, sahip oldukları stres düzeyi, yüksek ya da düşük şeklinde, kişilik yapıları A ve B kişilik yapısı şeklinde belirlenmiştir. Bu şekilde öğrencilerin stres düzeyleri ile kişilik yapıları arasındaki ilişki araştırılmıştır.

**Araştırmanın hipotezi “öğrencilerin içinde buldukları stres düzeyi ile ağırlıklı olarak sahip oldukları A ve B tipi kişilik yapısı arasında anlamlı bir ilişki vardır” şeklindedir.**

#### F. Veri Analiz Yöntemi

Araştırmada yer alan verilerin analiz edilmesinde SPSS 9.0 for Windows paket programı kullanılmıştır. SPSS 9.0 for Windows programında Alpha Modeli’nde verilerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Çok değişkenli ölçeklerin güvenilirliğini ölçmede kullanılan Cronbach’s Alpha yöntemi güvenilirlik testinde kullanılmıştır. Araştırmanın güvenilirlik değeri 0,80 gibi yüksek bir değerdir. Araştırmada yer alan hipotezlerin analizinde de “ki kare testi” kullanılmıştır.

#### G. Hipotezlere İlişkin Bulgular

**Hipotez:** “Öğrencilerin içinde buldukları stres düzeyi ile ağırlıklı olarak sahip oldukları A ve B tipi kişilik yapısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.” Bu hipotez, Tablo 3 verilerine göre, ki-kare analizi yapılarak test edilmiştir. Aşağıdaki tablo verilerine göre ki-kare değeri 20.110 (df: 1) olarak çıkmaktadır. Ki-kare tablo değeri ise 3,841’dir ( $p < 0,05$ ). Buna göre hipotezi kabul edilip, öğrencilerin içinde buldukları stres düzeyleri ile sahip oldukları A ve B tipi kişilik yapıları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılır.

Tablo 3: Stres Düzeyi ile A ve B Tipi Kişilik Yapısı Arasındaki İlişki

Cinsiyet	A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı	Toplam
Stres Düzeyi Yüksek	54	76	130
%	% 41,5	% 58,5	% 100
Stres Düzeyi Düşük	52	207	259
%	% 20	% 80	% 100
Toplam	106	283	389
%	% 27	% 73	% 100

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi stres düzeyi yüksek olanların % 41,5’i A tipi kişilik yapısı göstermekteyken, % 58,5’i B tipi kişilik yapısı göstermektedir. Oysa stres düzeyi düşük olanların sadece % 20’i A tipi kişilik yapısına sahipken, % 80’i B tipi kişilik yapısına sahiptir. Yani stres düzeyi yüksek olanlarda A tipi kişiliğe sahip olma oranı düşük olanlara göre iki kat fazladır. Sabırsız, zamanla yarışan, aşırı rekabetçi ve hırslı olan A tipi kişilik yapısına sahip bireylerin bu özellikleri, büyük bir olasılıkla strese neden olmaktadır.

## SONUÇ

Stres yönetiminde başarılı olabilmek için öncelikle bireyin kendisinde stres oluşturan etmenlerin farkına varması gerekir. Yaşamının her anında strese maruz kalan bireyin bunlarla başa çıkmasını kolaylaştıran pek çok teknik bulunmaktadır. Birey bu tekniklerden sosyal ve psikolojik yönden kendisine uygun olanını kullanarak stresini başarıyla yönetebilir.

Kişiliğin A ve B tipi şeklinde ayrımlanmasıyla bireyin içinde bulunduğu sosyal ve psikolojik yapısına ışık tutulmaktadır. Nitekim sahip olduğu kişilik yapısı, bireyin tutum ve davranışlarına, ilişkilerine, iş yerindeki pozisyonuna, yaşantısındaki tercihlerine, aldığı kararlara, çevreyle uyumuna ve bunun gibi pek çok olguya büyük ölçüde etki etmektedir.

Yaptığımız araştırmada içinde bulunulan stres düzeyi ile ağırlıklı olarak sahip olunan A ve B tipi kişilik yapısı arasında ilişki belirlenmiştir. Buna göre, stres düzeyi yüksek olanların daha çok A tipi kişilik özellikleri gösterdikleri ortaya çıkmıştır.

## ÖNERİLER

Öncelikle stresten olabildiğince uzak bir yaşantı için kişide ağırlıklı olarak stres oluşturan faktörlerin belirlenmesi gerekir.

Stres kaynakları belirlendikten sonra buna uygun bir stres yönetim tekniği uygulanmalıdır.

Bireyin sahip olduğu kişilik yapısı hakkında bilgi sahibi olması stresle mücadelesini kolaylaştıracaktır. Sözelimi daha çok A tipi kişilik yapısına sahip olan birey stres yapmaya daha yatkındır ve bu noktada, stres kaynakları ve stresle mücadele teknikleri konusunda daha duyarlı olmak zorundadır.

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- ALBRECHT, Karl (1988), Gerilim ve Yönetici, İ. Ü. İşletme Fak. Yay., İstanbul.
- ARKONAÇ, Sibel Ayşen (1998), Psikoloji: Zihin Süreçleri Bilimi, Alfa Bas. Yay., 2. B., İstanbul.
- ATKINSON, Rita L., ATKINSON, Richard C., SMITH, Edward E., BEM, Darly J. ve Susan Nolen HOEKSEMA, (1996), Psikolojiye Giriş, Arkadaş Yay., Ankara.
- AYTAÇ, Tufan (2002), "Eğitim ve Yönetimde Yeni Yaklaşımlar Zaman Yönetimi", Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim Dergisi, Temmuz, <http://yayim.meb.gov.tr/yayimlar/sayi29/aytac.htm>, (24. 05. 2003).
- BALTAŞ, Acar ve Zuhul BALTAŞ (2000), Stres ve Başaçıkma Yolları, 20. B., Remzi Kitapevi, İstanbul.
- BAYMUR, Feriha (1994), Genel Psikoloji, 11. B., İnkılap Kitapevi, İstanbul.
- BLAND, Michael (1999); "A New Approach to Management of Stress", Industrial and Commercial Training, Vol. 31, Num. 2, 44-48.
- CRAMPTON, Suzanne M., HODGE, John W., MISHRA, Jitendra M. ve Steve PRICE (1995), "Stress and Stress Management", Sam Advanced Management Journal, Summer, 10-29.
- DEFRANK, Richard ve John M. IVANCEVICH (1998), "Stress on the Job: An Executive Update", Academy of Management Executive, Vol.: 12, No: 3, 55-66.
- ERDOĞAN, İlhan (1991), İşletmelerde Davranış, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yay. No: 242, İstanbul.
- FLANAGAN, Neil ve Jarvis FINGER (2000), "How to Help Reduce Stress in Your Employees", Management, September.

- GÜNEY, Salih (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yay., Ankara.
- GÜNEY, Salih (2000), *Davranış Bilimleri*, 2. B., Nobel Yay., Ankara.
- HART, Kenneth E. (1990); "Introducing Stress and Stress Management to Managers", *Journal of Managerial Psychology*, Jun, Vol. 5, Issue 2, 9-16.
- HULETT, Kirk J. (2003), "Are You Stressing Your Staff?", *Advisor*, April.
- LUTHANS, Fred (1995), *Organizational Behavior*, 7. B., Literatür Yay., İstanbul.
- MATTESON, Michael T. ve John M. IVANCEVICH, *Individual Stress Management Interventions: Evolution of Techniques, Stress Management Interventions At Work*.
- MENON, Nityamalyni ve K. B. Akhilesh (1994), "Functionally Dependent Stress among Managers", *Journal of Managerial Psychology*, Vo. 9, No. 3, 13-22.
- MOORHEAD, Gregory ve Ricky W. GRIFFIN (1992), *Organizational Behavior*, 3. B., Houghton Mifflin Company, Boston.
- SDOROW, Lester M. (1998), *Psychology*, 4. B., Mc Graw Hill, Boston.
- SUTHERLAND, Valerie J. (1995), "Stress and the New Contract for General Practitioners", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 10, Num. 3, 17-28.
- ŞİMŞEK, Şerif, AKGEMİCİ, Tahir ve Adnan ÇELİK (2001), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Geliştirilmiş 2. B.*, Nobel Yay., Ankara.
- TURUL, Özge (2000), <http://www.radikal.com.tr/2000/03/07/insan/zor.shtml>, (15. 05. 2003).
- WARRICK, D.D. (1981) "Managing the Stress of Organization Development", *Training and Development Journal*, April, 37-41.