

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

İÇSEL-DİŞSAL DENETİM ODAKLI BEYAZ YAKALI
ÇALIŞANLARDA A VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
İLE İŞ STRESİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ
GÜLEY GÖKPINAR

İstanbul, Şubat 2014

T.C.
MALTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
PSİKOLOJİ ANABİLİM DALI
ENDÜSTRİ VE ÖRGÜT PSİKOLOJİSİ PROGRAMI

**İÇSEL-DİŞSAL DENETİM ODAKLI BEYAZ YAKALI
ÇALIŞANLARDA A VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ
İLE İŞ STRESİ VE ALGILANAN ÖRGÜTSEL DESTEK
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

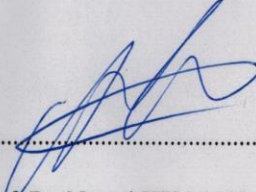
YÜKSEK LİSANS TEZİ
GÜLEY GÖKPINAR
111107201

Danışman Öğretim Üyesi
Yrd. Doç. Dr. Levent Önen

İstanbul, Şubat 2014

T.C. Maltepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

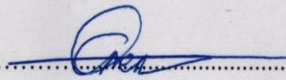
21.01.2014 tarihinde tezinin savunmasını yapan Güley GÖKPINAR'a ait "İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" başlıklı çalışma, Jürimiz Tarafından Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans Tezi Olarak Oy Birliği/Oy Çokluğuyla Kabul Edilmiştir.



Prof. Dr. Nursel TELMAN
(Başkan)



Yrd. Doç. Dr. Mürşide ÖZGELDİ
(Üye)



Yrd. Doç. Dr. Levent ÖNEN
(Üye)
(Danışman)

ÖZET

Bu çalışmanın amacı “İçsel-Dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesidir.” Araştırmada ayrıca, katılımcıların görüşleri yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sayısı, maaş durumu, toplam çalışma süresi, son iş yerindeki çalışma süresi değişkenlerine göre karşılaştırılmıştır. Araştırmanın örneklemini özel sektörde görev alan 259 beyaz yakalı çalışandan oluşmaktadır. Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Kişilik Özellikleri Ölçeği”, “İş Stresi Ölçeği”, “Denetim Odağı Ölçeği” ve “Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde Pearson Korelasyon Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA), İlişkisiz T Testi analizi kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, içten denetimli ve dıştan denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların, iş stresi ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İçten denetimli ve dıştan denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların, iş stresi ile algılanan örgütsel destek düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, içten ve dıştan denetimli, A tipi ve B tipi kişilik özelliği gösteren katılımcıların algılanan örgütsel destek düzeyi arttıkça, iş stresleri azalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Beyaz Yaka, İş Stresi, Kişilik Özellikleri, A Tipi Kişilik, B Tipi Kişilik, Algılanan Örgütsel Destek, Denetim Odağı

ABSTRACT

The aim of this study is to examine the relationship between job stress, perceived organizational support, type A or B personality and external or internal locus of control in white-collar workers. Participants are also compared by their opinion, age, gender, marital status, educational level, number of children, salary, total hour of work and the time they spent on their previous job. The sample consists of 259 white-collar workers who work at private sector. Demographic information form, Personality Scale, Job Stress Scale, Locus of Control Scale and Perceived Organizational Support scale were used in data collection. Pearson correlation test, one way ANOVA and independent t test analyses were used in the analysis of the data. Findings of the study suggest a negative relationship between job stress and perceived organizational support for internal and externals who display A type personality traits. Also, results suggest a negative relationship between work stress and perceived organizational support for internal and externals who display B type personality traits. Therefore, as the level of perceived organizational support increases, the level of job stress decreases for internal or externals who display A or B type of personality traits.

Key Words: White Collar, Personality Traits, Type A Personality, Type B Personality, Job Stress, Perceived Organizational Support, Locus of Control

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	Error! Bookmark not defined.
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
1. BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. Kişilik.....	3
1.1.1. Kişilik Tanımları	4
1.1.2. A Tipi Kişilik Örüntüsü.....	5
1.1.3. B Tipi Kişilik Örüntüsü.....	6
1.1.4. Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	7
1.2. Stres Tanımları	8
1.2.1. Stres Kaynakları	9
1.2.1.1. Çevresel Stres Kaynakları	9
1.2.1.2. Örgütsel Stres Kaynakları	9
1.2.1.3. Bireysel Stres Kaynakları ve İş gören Kişiliği	10
1.2.1.4. Stresin Bireysel Sonuçları	10
1.2.1.5. Stresin Örgütsel Sonuçları.....	11
1.2.1.6. Çalışanlarda İş Stresi Üzerine Yapılan Araştırmalar	11
1.3. Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı.....	12
1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı.....	13
1.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler	14
1.3.2.1. Örgütsel Adalet	14

1.3.2.2. Yönetici Desteği.....	15
1.3.2.3. Ödüller ve Çalışma Koşulları.....	15
1.3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları	15
1.3.4. Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Araştırmalar ..	16
1.4. Denetim Odağı Kavramı	16
1.4.1. Denetim Odağına Göre Kişilerde Görülen Özellikler.....	17
1.4.2. Çalışanlarda Denetim Odağına Yönelik Yapılan Araştırmalar	19
1.5. Araştırmanın Amacı	19
1.6. Hipotezler	20
1.7. Araştırma Soruları	20
1.8. Araştırmanın Önemi	20
1.9. Sınırlılıklar	22
1.10. Varsayımlar	22
2. BÖLÜM	23
YÖNTEM.....	23
2.1. Evren ve Örneklem.....	23
2.1.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	23
2.2. Veri Toplama Araçları.....	26
2.2.1. Kişisel Bilgi Formu.....	27
2.2.2. Fried ve Rosenman'ın Kişilik Envanteri	27
2.2.3. House ve Rizzo'nun İş Stresi Ölçeği	27
2.2.4. Eisenberger'in Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği.....	28
2.2.5. Rotter Denetim Odağı Algısı Ölçeği	28
2.3. İşlem	29
2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi.....	29
3. BÖLÜM	31
BULGULAR.....	31

3.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi ve Örgütsel Destek Puan Ortalamaları.....	31
3.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	32
3.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	36
3.4. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması	41
3.5. Araştırmaya Katılan İçten Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	44
3.6. Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	45
3.7. Araştırmaya Katılan İçten Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	46
3.8. Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi	46
4. BÖLÜM	48
SONUÇ ve TARTIŞMA	48
4.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tartışılması	48
4.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Denetim Odağı Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tartışılması	49
4.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İçsel-Dışsal Denetim Odağı ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tartışılması	50
4.4. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Algıladıkları Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin Tartışılması.....	51

4.5. Öneriler.....	51
5. BÖLÜM	53
KAYNAKLAR	53
6. BÖLÜM	62
EKLER.....	62
6.1. Ek.1- Bilgilendirilmiş Onam Formu	62
6.2. Ek.2- Sosyodemografik Bilgi Formu	63
6.3. Ek.3- Kişilik Özelliği Tanıma Testi	65
6.4. Ek.4- İş Stresi Ölçeği.....	66
6.5. Ek.5 – Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği	67
6.6. Ek.6 – Rotter Denetim Odağı Algısı Ölçeği.....	68
7. BÖLÜM	72
ÖZGEÇMİŞ	72

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

N : Denek Sayısı

Ort. : Aritmetik Ortalama

S.S. : Standart Sapma

Min. : Minimum

Max. : Maksimum

F : f puanı

t : t puanı

r : Korelasyon Katsayısı

p : Anlamlılık Değeri

vb. : Ve benzeri

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2. 1 Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	23
Tablo 2. 2 Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı.....	24
Tablo 2. 3 Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	24
Tablo 2. 4 Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	24
Tablo 2. 5 Örneklem Grubunun Çocuğunun Olup Olmamasına Göre Dağılımı	25
Tablo 2. 6 Örneklem Grubunun İş Hayatındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı .	25
Tablo 2. 7 Örneklem Grubunun Şu Andaki İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı	25
Tablo 2. 8 Örneklem Grubunun Maaş Durumlarına Göre Dağılımı.....	26
Tablo 2. 9 Örneklem Grubunun Kişilik Tiplerine Göre Dağılımı	26
Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Puan Ortalamaları.....	31
Tablo 3. 2 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Puan Ortalamaları.....	31
Tablo 3. 3 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Puan Ortalamaları.....	31
Tablo 3. 4 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	32
Tablo 3. 5 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	32
Tablo 3. 6 İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)	33
Tablo 3. 7 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	33
Tablo 3. 8 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması.....	33
Tablo 3. 9 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	34
Tablo 3. 10 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	34
Tablo 3. 11 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Şu Andaki İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	35

Tablo 3. 12 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Maaş Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	35
Tablo 3. 13 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Kişilik Tipi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	36
Tablo 3. 14 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Denetim Odağı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	36
Tablo 3. 15 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	36
Tablo 3. 16 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	37
Tablo 3. 17 Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi).....	37
Tablo 3. 18 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması	38
Tablo 3. 19 Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)	38
Tablo 3. 20 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması.....	38
Tablo 3. 21 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması.....	39
Tablo 3. 22 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	39
Tablo 3. 23 Örgütsel Destek Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)	39
Tablo 3. 24 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Şu Andaki İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	40
Tablo 3. 25 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Maaş Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	40
Tablo 3. 26 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Kişilik Tipi Değişkenine Göre Farklılaşması.....	41
Tablo 3. 27 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Denetim Odağı Değişkenine Göre Farklılaşması.....	41
Tablo 3. 28 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması	41

Tablo 3. 29 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması	42
Tablo 3. 30 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması	42
Tablo 3. 31 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması	42
Tablo 3. 32 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	43
Tablo 3. 33 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	43
Tablo 3. 34 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Şu Andaki İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması	43
Tablo 3. 35 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Maaş Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması	44
Tablo 3. 36 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Kişilik Tipi Değişkenine Göre Farklılaşması	44
Tablo 3. 37 Araştırmaya Katılan İçten Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki	45
Tablo 3. 38 Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki	45
Tablo 3. 39 Araştırmaya Katılan İçten Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki	46
Tablo 3. 40 Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki	47

1. BÖLÜM

GİRİŞ

Stres, hayatımızın normal, gerekli ve kaçınılmaz olgularından birisidir. Geçici bir rahatsızlık hissine neden olduğu gibi uzun süreli zararlara da neden olabilmektedir (Dumitru, Cozman, 2012). İnsanın kendisini etkileyen ve kontrolü dışında bir uyararla karşılaştığı zaman, vücudunun kendisini zararlardan korumak adına gösterdiği çabaya, stres konusundaki en tanınmış isimlerden biri olan Selye (1976), “genel adaptasyon sendromu” demiştir (Erdoğan, 1996). Lazarus (1991) stresi, olayın birey tarafından değerlendirilmesinin bir sonucu olarak tanımlamaktadır. Yani, stresi yaratan şey olaylar değil, bireyin o olayı yorumlama biçimidir (Erdoğan,1996).

Bilimsel veriler, stres faktörlerine yönelik tanımlamalarda, tepki ve yaklaşımlarda kişiliğin önemli bir faktör olduğunu belirtmektedirler (aktaran de Jong, Emmelkamp, 2000). Kişilik, bireyin stresi algılayış biçimine katkısı olan faktörlerden biridir (Simmons, Nelson, 2007). Son 40 yılda 5 Faktör Kişilik Modeli (Costa ve McCrae, 1992) kişilik araştırmaları ve özellik teorilerinde oldukça önemli bir yer edinmiştir. Bu model 5 genel özelliği barındırmaktadır, bunlar: Duygusal dengesizlik (nörotizm), dışa dönüklük, deneyime açıklık, uyumluluk ve öz disiplin. Bu özellikler ile strese yönelik tutumlar arasında bir ilişki olduğu söylenebilmektedir (Saksvik, 2011).

Stres kendiliğinden oluşan bir süreç değildir. Stresin oluşması, bireyin içinde bulunduğu çevrede meydana gelen değişikliklere ve bu değişikliklerin bireyi etkiliyor olmasına bağlıdır. Ortamda meydana gelen değişiklikler her bireyi etkiler, fakat bazı bireyler daha kolay ve çok etkilenirken bazı bireyler daha zor ve az etkilenirler. Yani stres, meydana gelen değişimin bireye olan etkisi ile ilgilidir. İkincisi ise, etki altında kalan bireyin kişilik özelliklerinin bu etkinin derecesini belirlemesidir (Eren, 2008). Bireyin cinsiyeti, içe dönük veya dışa dönük bir yapıya sahip olması, destekleyici veya yarışmacı bir tavırlar sergilemesi, duygusal açıdan kolay incinir olması, olumsuzluklar karşısındaki direnci ve başarıya yönelik duyduğu ihtiyaç düzeyi, örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilir

(Erdoğan, 1996). Fried ve Roseman (1974) bireylerin strese duyarlı olma konusunda iki ayrı kişilik tipine ayrıldığını söylemişlerdir. Bunlar; A tipi ve B tipi kişiliklerdir. Buna göre, A tipi kişilikler; daha idealist, mükemmeliyetçi, rekabetçi, saldırgan, öfkeli, aceleci, çoğunlukla bencil bireylerdir. Sürekli mücadele içinde oldukları için sürekli stresli bir yaşam sürerler ve stresin getirdiği sorunlarla daha genç yaşta karşılaşır, bunun yanı sıra B tipi kişilikler; sakin ve yumuşaktırlar, sabırlı davranırlar, aşırı iş yüklenmekten hoşlanmazlar, hoşgörü ve tolerans eşikleri yüksektir dolayısıyla stresi daha az hissederler (Erdoğan, 1994; Eren, 2008). Bireyleri, “A” ve “B” diye iki ayrı zıt kişilik gruplarına ayırmak doğru ve mümkün değildir. Yapılan bazı testlerle bireylerin hangi tipe ne kadar yatkın olabildiğini belirleme durumu söz konusudur. Bazı insanlar her iki tür özellikleri de eşit olarak gösterebilirler (Eren, 2008).

Uzun süren streslere karşı vücudun verdiği tepkilerin aslında vücudun kendi kendini tahrip etmesine neden olduğunu göstermektedir. Stres faktörünün şiddet ve sayısındaki artış, bireyin hastalığa yakalanma olasılığını da arttıracaktır (aktaran Houston, 1985).

Stressiz bir yaşam mümkün değildir. Fakat stres kaynaklarının birey üzerine yaptığı baskı azaltılarak yaşam daha kaliteli bir hale getirilebilir. Bireysel ve örgütsel stresle başa çıkma yöntemleri bu konuda çözüme katkıda bulunabilir. Ayrıca işin gerektirdiği özellikler ile bireylerin kişilik özelliklerinin örtüşmesi, negatif stres faktörünün azaltılmasında etkili olacaktır (Eren, 2008).

Uzun süre işe bağlı çevreden gelen uyarıcılara (stresörlere) maruz kalmak ve algılanan düşük organizasyonel destek, çalışanların stres düzeyini arttırmaktadır (aktaran, Mansour, Al-Gamal, Puskar, Yacoub, Marini, 2011). Algılanan örgütsel destek; çalışanların iş yerine olan katkısına, işveren tarafından değer verildiği ve iyilik durumlarının işveren tarafından önemsendiğinin düşünülmesini kapsamaktadır. Adalet, yönetici desteği, organizasyonel ödüller, avantajlı iş koşulları gibi çalışanlar tarafından iyileştirici etkisi olan kavramlar, algılanan örgütsel destek ile ilintilidir (Rhoades & Eisenberger, 2002). Organizasyonel destek, bireyleri stresin kötü sonuçlarına karşı koruyucu bir strateji olarak görülebilir (aktaran, Mansour, Al-Gamal, Puskar, Yacoub, Marini, 2011).

Sosyal açıdan gelişmiş insanlar içten denetimli insanlar oldukları için kararlarında başkasına bağımlı değillerdir. Çevre sadece kararlarda yönlendirme, yeni ufuklar açma noktasında etkileyicidir. Birey kararlarında tamamen bağımsızdır. Çevre veya başkasının güdümü ve yönlendirmesini dışındadır. Sosyal yönden sorun yaşayan insanlar genellikle dıştan denetimlidirler. Birey kararlarında tam anlamıyla bağımsız değildir. Çevrenin yönlendirmesine göre hareket etmektedirler (aktaran Aslan, 2008).

Rotter belli bir davranışın arkasında bir pekiştirecin her insanda aynı düzeyde algılanmadığını ve farklı tepkilere sebep olabileceğini öne sürmüştür. Yani her bireyin ödül ve cezayı algılaması farklıdır. Bu şekilde farklı algılamaların sebebi ise kişinin davranışı ile pekiştirici arasında nedensel bir ilişkiyi algılayıp algılamadığına bağlı olarak değişen bir tepki olduğunu belirtmiştir (aktaran Aslan, 2008).

Yapılan pek çok araştırma farklı çalışma alanlarındaki bireylerin kişilik özellikleri ile denetim odağı veya iş stresleri arasındaki ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Fakat algılanan örgütsel desteğin iş stresi, kişilik özelliği ve denetim odağı ile ilişkisine yönelik araştırmalar daha kısıtlıdır. Bu çalışmada “İçsel-Dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişki araştırılmıştır. Konuya yönelik genel bir araştırma yapılması planlandığından saha uygulaması sektör bazında kısıtlanmamış, özel sektörde çalışan beyaz yakalıları kapsamıştır.

1.1. Kişilik

Kişilik teriminin kökeni “persona” sözcüğüne dayanmaktadır. Persona sözcüğünün asıl anlamı, Latin dilinde, tiyatro oyuncularının kullandığı “maske”dir. Oyun sırasında yüz maskenin altında olduğundan ve konuşma ya da şarkılar maskenin içinden çıktığından “person” sözcüğünden asıl anlamı “içinden tınlama” olan “personare” sözcüğü türedi. Personare sözcüğünden geliştirilen bir anlam farklılaşması ile anlamı, “bir başına birlik” olan “perseuna” sözcüğü ise bugünkü kişilik terimi hakkında fikir vermektedir (Yanbastı, 1990).

Kişilik, bireyin kendisine özgü olan, değişik durumlarda ve zaman içinde kalıcı olan duygu, düşünce ve davranış örüntüsü olarak tanımlanabilir. Bu tanım iki ayrı noktadan bahsetmektedir. Kişilik, bir yandan bireyi diğerlerinden ayıran özellikleri ve farklılıkları kapsarken öte yandan durağanlık ve süreklilik göstermektedir. Yani,

bireysel farklılıklar değişen koşullar ve zamana rağmen aynı kalmaktadır (Morris, 2002).

Kişiliği belirleyen etkenler, bireyi diğerlerinden ayıran dış görünümü, bireyin faaliyet alanı ile ilgili yeri ve rolü, bireyin enerji, zeka, ahlak, istek vb. potansiyel yetenekleri, kişinin içinde bulunduğu toplumsal özellikler. Kişilik bu anlamda etkiler sürecinin ortaya koyduğu bir sonuçtur. Doğuştan gelen ve sonradan edinilen bilgi ve deneyimlerin tümünden meydana gelmektedir (Eren, 2008).

1.1.1. Kişilik Tanımları

Psikologların kişiliği tanımlamak için yaptığı pek çok bilimsel araştırma bulunmaktadır. Çoğu psikolog, kişiliği bireyin kendine özgü olan, değişik durum ve zaman içinde kalıcı olan duygu, düşünce ve davranış örüntüsü olarak tanımlar (Morris, 2002: 452)

Mark May'e göre kişilik, insanın toplumda oynadığı roller ve bu rollerin başkaları üzerindeki etkisinin tümüdür.

Allport, kişiliği, bireyin çevresine, kendisine uygun bir biçimde uyumunu sağlayan psikofizik iç güçlerin dinamik bir örüntüsü olarak tanımlamaktadır (aktaran Öktem, 2009)

Gurmet'a göre kişilik insanın günlük yaşamında karşılaştığı kendine özgü davranışlarla sınırlı değildir. O, bu tanıma beden yapısı, görünüş, zekanın sağladığı yetenekler ve karakter gibi diğer özellikleri de eklemektedir (Ensari & Tuzcuoğlu, 1995).

Psikodinamik kuramlar kişiliğin temeline, bilinçdışı ve genelde cinsellik olan güdü ve çatışmaları koyarlar.

Hümanist kuramlar kişiliğin şekillenmesinde potansiyelin gerçekleştirilmesi ve olumlu büyüme örüntülerini vurgulamaktadırlar.

Ayrıncı özellik kuramları kişiliklerin birbirinden farklı yönlerini tanımlar ve kategorilere ayırırlar.

Bilişsel-Sosyal öğrenme kuramları kişiliğin temelini, insanların çevrelerini algılamaları, düşünmeleri ve tepki gösterme biçimleri üzerine kurarlar (Morris, 2002).

1.1.2. A Tipi Kişilik Örüntüsü

Fried ve Rosenman (1974) kronik kalp hastalıklarına sahip hastalarının sadece %50'sinin standart risk faktörlerini taşıdığını, diğer %50 hastanın bu risk faktörlerini taşımadıkları halde kronik kalp hastası olduklarını gözlemlemiştir. Bunun üzerine iki kalp cerrahisi bilim adamları yaşları 35-39 arasında değişen 3524 erkeği 15 yıl boyunca gözlemlemiştir. Kronik kalp hastalığına belirli bir davranış biçiminin neden olduğunu açıklamışlardır. Davranış biçimi kavramsal olarak A tipi kişilik olarak adlandırılmıştır (aktaran Aksoy, 2009).

Freid ve Rosenman A tipi kişiliğini “en az zamanda en çok işi, gerekirse diğer kişilere karşı çıkarak yapmaya çalışan hırslı ve kavgacı insanlar” olarak tanımlarlar. A tipi elemanlar oldukça çok stres yaşarlar:

1. Fazla yük üstlenir, işi en kısa sürede bitirmeye çalışırlar.
2. Eve iş götürür, işi bitirseler dahi tam anlamıyla rahatlama yaşayamazlar.
3. Aşırı rekabetçilerdir. Kendileri ile bile rekabet ederler. Üretkenlikleri yüksektir.
4. Başkalarının başarılarından rahatsız olabilir, zaman zaman çalışmaktan bunalabilir ve amirleriyle iletişim problemi yaşayabilirler (Erdoğan, 1996).

A tipi kişilikler düşmanca, agresif ve sabırsız olarak ifade edilebilirler. Birçok bilimsel mekanizma A tipi kişilik ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye dikkat çeker. A tipi kişilikler iş çevresini negatif algılamaya meyillidirler. Kolayca sinirlenebildikleri için ufak veya kazara olmuş hataları büyük haksızlık olarak algırlar (aktaran Alarcon, Eschleman, Bowling, 2009).

“A tipi” davranışlar, sürekli zamanla yarışan, başarı yönelimi olan insanlarda görülmektedir. Bu kişiler her şeyi hızlı yapma eğilimindedirler; hızlı konuşur, hızlı çalışırlar. Aynı anda birkaç işi yapma hevesindedirler. Sabırsızlık ve öfke barındırırlar. Beklemeye tahammül gösteremezler ve bu nedenle karşılarında konuşan kişinin sürekli sözünü kesme eğiliminde olurlar. Genel olarak konuşmanın gidişatını denetleme arzusu içindedirler (Batıgün, Şahin, 2006).

A tipler “miktar” (para, başarı ve sorumluluk) kavramını başarı göstergesi olarak kullanırlar. Onlar için nitelikten ziyade nicelik önem taşır. Her ortamda rekabet etme ihtiyacı hissederler (aktaran Batıgün, Şahin, 2006).

1.1.3. B Tipi Kişilik Örüntüsü

B tipi kişilik özelliğine sahip kişileri başkaları ile yarışmak veya onlarla iddialaşmak heyecanlandırmaz. Mükemmele erişmek gibi bir iddiaları yoktur, telaşa kapılmazlar. Genel olarak sakin bir yapısı vardır. Sabırlıdırlar, zaman baskısını ve sınırlamasını hissetmezler. Aşırı sorumluluk yüklenme istekleri yoktur. Amirleri tarafından başarılarının takdir edilmesine çok önem vermezler. Kendilerine, hobilerine, ailelerine zaman ayırırlar. Her insanın hata yapabileceğine dair bir inançları olduğundan kusursuzluk arayışına girmezler (Eren, 2008).

B tipleri, daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır. Lazarus (1994), B tiplerinin de stres yaşadıklarını ancak zorlanmalar ve engellenmeler karşısında daha az paniğe kapıldıklarını belirtmektedir (Batıgün, Şahin, 2006)

B tipi insanlar, esnektirler. Yaptıkları işten zevk almayı bilirler. Kolay kolay sinirlenmez ve tedirgin olmazlar. B tipi bir birey A tipi bir bireye göre daha kolay yaşamaktadır. B tipi birey, kendisinden ve çevresinden A tipi bireye göre daha emindir (aktaran Durmaz, 2012).

Astları B tipi kişiliklerle çalışmaktan mutluluk duyar. Kendilerine ve diğer insanlara karşı hoşgörü ve tolerans düzeyleri yüksektir. Hatalara karşı affedicidirler (Eren, 2008).

İnsanları A veya B tipi olduğu yönünde kesin olarak sınıflandırmak doğru ve mümkün değildir. A veya B tipi için sayılan özelliklerin tamamının bir insanda toplanması beklenmemelidir. A ve B tipi kişiliği gösteren bireyleri birbirinden ayırmak için kullanılan yöntem, bu davranış biçimlerinin gözlenme sayısı ve şiddetidir (aktaran Güler, 2008).

Yapılan testlerle kişinin hangi tipe ne ölçüde yakın olduğunu belirlemek mümkündür. Bazı insanlar bu iki kişilik tipinin tam ortasına düşebilir. İş hayatında bazı iş türleri “A tipi” bir kişilik özelliği gerektirir. Yani yarışmacı, mükemmeliyetçi

ve sorumluluk duygusu yüksek yöneticileri zorunlu kılabilir. Ancak, bazı tip işler de “B tipi” yöneticilere veya iş görenlere daha uygun gelmektedir (Eren, 2008: 306).

Baltaş ve Baltaş, üst düzey yönetici kadrolarında B tiplerinin daha başarılı olduklarının gözlemlendiğini belirtmişlerdir. Çünkü A tiplerinin aşırı rekabetçi ve hırslı yapıları bakış açılarının daralmasına neden olmakta, zekalarını etkin olarak kullanamamalarına ve bu nedenle büyük hatalar yapmalarına neden olabilmektedir (Baltaş & Baltaş, 2004)

1.1.4. Çalışanların Kişilik Özellikleri İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Aktaş’ın (2001) yaptığı araştırma üst düzey yöneticileri kapsamaktadır. Üst düzey yöneticilerin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Araştırma örnekleminde yer alan yöneticilerin büyük bir çoğunluğunun A tipi kişilik özelliği gösterdiği ve kişilik özelliği ile iş stresi arasında negatif bir korelasyon bulunduğu belirtilmiştir.

Bozgeyikli’nin (2001) yaptığı araştırmada üniversite öğrencilerinin kişilik özelliklerinin, kişiler arası ilişkilerinde farkındalıklarına etkisi incelenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre kişilik özellikleri ve bazı demografik özellikler ile kişiler arası ilişkilerinde farkındalık düzeylerinde anlamlı farklılık olduğu belirtilmiştir.

Cemil Durmaz’ın (2012) yaptığı araştırmada etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme algısına etkisinde strese bağlı kişiliğin düzenleyici rolü incelenmiştir. Bu bağlamda yapılan araştırmanın sonuçlarına göre; A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanların kendilerini dönüşümcü liderlik ile daha fazla güçlendirilmiş hissettikleri belirtilmiştir. B tipi kişilik özelliğine sahip çalışanlar için etkileşimci liderlik psikolojik güçlendirme algısını olumlu etkilerken, A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanları olumsuz etkilediği belirtilmiştir.

İstengel (2006) rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu iki özelliği araştırmanın temel değişkenleri olarak kabul etmiş fakat teorik anlamla ilişkili olduğunu düşündüğü bazı demografik özelliklerle bu değişkenler arasındaki ilişkiyi de incelemiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre; rehber öğretmenlerin iş stresleri ile kişilik alt boyutlarından karşı cinsle ilişki,

gösteriş, özgüven erkeksi özellikler arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, kendini suçlama alt boyutuyla pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Güler (2008) araştırmasında A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisini incelemiştir. Üniversite öğrencileri üzerinde yapılan bu araştırmanın bulgularında stres belirtilerinin; stresle etkisiz başa çıkma yöntemleri, duygusal zekanın genel ruh durumu boyutu, cinsiyet ve A tipi kişilik örüntüleriyle ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin stres belirtilerinde ise stresle etkili ve etkisiz başa çıkma yöntemlerinin yordayıcı gücü olduğu görülmüştür. Ayrıca A tipi bireylerin duygusal zeka düzeylerinin B tipi bireylerden daha düşük olduğu; stresle başa çıkma yöntemlerini etkili olarak kullanamadıkları ve stres belirtilerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

1.2. Stres Tanımları

Latince “estrica” sözcüğünden dilimize geçen “stres”; insanların sağlık ve huzurunu olumsuz etkileyen bir uyarı ve bu nedenle ele alınan olaylara gösterilen psikolojik ve fizyolojik bir tepki olarak ifade edilebilir (Erdoğan, Ünsar, Süt, 2009).

Stres, bireyleri etkileyen ve davranışlarını, iş verimliliğini, diğerleriyle olan ilişkilerini etkileyen bir kavramdır. Stres durduk yere, kendiliğinden oluşmaz. Stresin oluşması için bireyin içinde bulunduğu, hayatını sürdürdüğü çevrede meydana gelen değişimlerin, bireyi etkilemesi gerekmektedir. Ortamda meydana gelen herhangi bir değişiklikten her birey etkilenir, ancak, bazı bireyler daha çok ve hızlı etkilenirken, bazıları daha az ve yavaş etkilenir (Eren, 2008:290).

Hans Selye, stres kavramını farklı boyutlarıyla araştırmış, stresin fiziksel hastalıklarla olan ilişkisini ortaya koymuş ve stres tanımında yeni boyutlara ulaşmıştır. Duygusal tepkilerin fiziksel hastalıklara neden olduğu düşüncesi Walter Cannon tarafından da incelenmişti. Cannon’a göre stres kavramı, istenmeyen çevresel etkilerden sonra bozulan fizyolojik iç dengeyi yeniden kazanmak için gerekli olan fizyolojik uyarılardır (Erdoğan, 1996).

Stresin oluşabilmesi için, bireyin vücudundaki özel biyo-kimyasal değişmelerin oluşması sonucu bireyin vücut sisteminin hareketlenmesi gerekir. Uyarıcıyı hisseden

birey, sempatik sinir sisteminin etkisi ile duygusal heyecanlar (neşe, korku, öfke vs.) yaşar ve bunun sonucunda strese girer (Eren, 2008: 292).

Cannon'un sempatik sinir sisteminin “savaş-kaç” tepkisi olarak adlandırdığı durum söz konusu olur (Ünsal, 2012). Beynin algıladığı bu etmenler beyni harekete geçirir, hipotalamus, hipofiz ve böbrek üstü bezleri çalıştırarak kana hormon salgılanması sağlar. Kalp hızlı kan pompalamak için daha hızlı atmaya başlar. Stresle başa çıkmak için para-sempatik sinir sisteminin devreye girmesi gerekmektedir. Sempatik sinir sisteminin baskınlığı ortadan kaldırılarak, bireyin gevşemesi sağlanır (Eren, 2008:292).

1.2.1. Stres Kaynakları

İş yaşamında ortaya çıkan stresi, oluşum durumlarına göre örgüt içi ve örgüt dışı olarak iki başlık altında toplamak söz konusu olabilir.

1.2.1.1. Çevresel Stres Kaynakları

Modern dünyanın insana yüklediği stres kaynaklarının işe bağlı olup olmadığını net olarak belirlemek her zaman kolay değildir. Çünkü günümüz bireyi iş, aile ve sosyal çevre üçgeni içerisinde yaşantısını sürdürmekte, zaman zaman iş hayatını iş dışı yaşantısı etkilemekte veya tersi durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (Erdoğan, 1996).

Çevresel stres kaynaklarından bazıları; gürültü, sıcaklık ve soğukluk, kalabalık, hava kirliliği, radyasyon, toz, kötü çalışma şartları ve donanım, yangın, trafik ve şiddettir (Baltaş ve Baltaş, 1999).

1.2.1.2. Örgütsel Stres Kaynakları

İş stresi, öncelikle bireyin işi ve iş ortamını nasıl algıladığıyla ilintilidir (Erdogan,1996). Bireyin stres kaynaklarından birisi çalışma koşulları ve işin niteliğidir. İş bölümü, iş akışı düzensizlikleri gibi organizasyonel bozukluklar da, birer stres kaynağıdır (Eren, 2008).

Bireyin organizasyon içinde üstlendiği rol de zaman zaman bir stres faktörü olarak karşımıza çıkabilmektedir. Özellikle farklı roller üstlenmek zorunda kalan bireyler, iki rol arasında çatışma yaşayabilmektedirler. Aşırı ödüllendirme ya da yetersiz ödüllendirme de örgüt içerisindeki stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilmektedir. İş

arkadaşlarıyla olan iletişimin yetersiz olması, içinde bulunulan organizasyonu aşırı sahiplenme ya da kendini o organizasyona ait hissetmeme yine karşımıza işe bağlı stres olarak çıkmaktadır (Erdogan, 1996).

1.2.1.3. Bireysel Stres Kaynakları ve İş gören Kişiliği

Bireysel stres kaynaklarından biri ailevi sorunlardır. Evlilik içi sorunlar, ilişkilerin kopması, çocukların eğitiminden doğan zorluklar çalışanların işine taşıdıkları bireysel sorunlardır. Kişinin hayatında aile fertlerinin birisinin ölümü, boşanma, hastalık, hamilelik, cinsel güçlükler, çocukların asiliği, ev değiştirme, yıllık izin, uyuma bozuklukları gibi sorunlar stres yaratabilir (aktaran İstangel, 2006).

Bireysel stres kaynakları, daha çok bireyin bedensel, psikolojik ve kişisel durumlarıyla ilgili olabilmektedir. Bireyin kişiliği ve duygusal yapısı, biyolojik yapısı, yüksek tansiyonu, aile sorunları, yaşam standartları ve alışkanlıkları, ekonomik darboğazları, orta ve ileri yaş dönemi bunalımları, hayal kırıklığı yaşama anları gibi faktörler bireysel stres kaynakları arasında sayılabilecek faktörlerdir (Eren, 2001).

Stres ve örgütsel ilişki arasındaki bağ incelendiğinde iş gören kişiliğinin de bir örgütsel stres kaynağı olduğunu görmekteyiz. Kişinin çevresini nasıl algıladığı, çevresel değişimlere ve ilişkilere nasıl bir tepki gösterdiği belirli sınırlar içerisinde onun kişiliği ile de ilgilidir. İş görenin cinsiyeti, duygusal olarak içe dönük veya dışa dönük bir yapı göstermesi, ilişkiler açısından destekleyici veya yarışmacı tavır sergilemesi, duygusal açıdan kolay incinir olması, olumsuzluklar karşısındaki direnci ve genel olarak başarıya yönelik ihtiyacı örgütsel yapı içinde birer stres kaynağı olarak karşımıza çıkabilir (Erdoğan, 1996).

1.2.1.4. Stresin Bireysel Sonuçları

Stres, kişinin direncini aşmakta olduğu zaman o kişide huzursuzluk, gerginlik, tedirginlik, uyku ve yeme gibi işlevlerde bozulma, konsantrasyon bozuklukları, karar vermede zorluklar, ani öfkelenme, nedeni açıklanamayan bedensel ağrılar, baş ağrıları, çarpıntı, iş veriminde düşme, aşırı duygusallık, alınganlık, isteksizlik gibi belirtilerle görülebilir. Kişinin stresli bir işte çalışması bir süre sonra mesleki tükenmişlik (Burnout) sendromuna yakalanmasına da yol açabilir (Aytaç, 2007).

1.2.1.5. Stresin Örgütsel Sonuçları

Örgütte yönetici ve çalışanların yoğun ve sürekli strese maruz kalmaları, örgütte kalite, üretim ve verimlilik sorunlarına, çalışanlarda tatminsizliğe ve moral kaybına, yöneten ve yönetilenler arasında uyumsuzluğa neden olabileceği ifade edilebilir (Griffin, 1995).

Stres, neden olduğu verim kaybı, işe devamsızlık, arttırdığı sigorta ve hastane masrafları, hırsızlık ve sabotaj, yol açtığı sakatlık ve erken emeklilik ödemeleri nedeniyle örgütlere önemli bir maliyet yükü getirdiği söylenebilir (Yates, 1979). Bilimsel bulgular, verimsizlik ve performans düşüklüğüne yol açan stresin gerek çalışanlara gerekse örgüt yönetimine çok ağır bedeller ödettiğini ortaya koymaktadır (Griffin,1995). Diğer taraftan stres, çalışanların psikolojik rahatsızlıklar yaşamalarına, hasta olmalarına hatta yaşamlarını kaybetmelerine bile yol açabilmektedir (Soysal, 2009).

1.2.1.6. Çalışanlarda İş Stresi Üzerine Yapılan Araştırmalar

İlgar (2001), örgütsel stres kaynakları üzerine yaptığı araştırmasında kadınların erkeklere oranla daha fazla strese bağlı fizyolojik sorunlarla daha sık karşılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Erkeklerin ise örgütsel stres kaynağı olarak bürokratik sorunlardan daha fazla etkilendikleri ve kadınlara oranla daha çok başka kişi veya departmanların sorumluluğunda olan işleri yapmak durumunda kaldıkları ve bu açıdan daha çok stres yaşadıkları saptanmıştır.

Bardavit'in (2007) Kişilik yapılarının stresi değerlendirme, stresle başa çıkma yaklaşımları, algılanan stres ve iş doyumu üzerinde olan etkisinin incelenmesi üzerine yaptığı araştırmasına göre; Nevrotikliğin iş doyumu üzerinde olumsuz yönde anlamlı bir ilişkisi bulunurken, dışadönüklük ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığını belirtmiştir. Bireylerin kişiliklerine bağlı olarak karşılaştıkları durum veya uyaranlara yükledikleri anlamlar ve başa çıkma tarzlarının farklılaştığını, bunun sonucunda da algıladıkları stres seviyelerinin etkilendiğini belirtmiştir.

Çakır'ın (2006) Polislerin iş stresleri ile stresle başa çıkma tarzlarının karşılaştırılması üzerine yaptığı araştırmaya göre; cinsiyete bağlı olarak iyimser yaklaşım, kendine güvensiz yaklaşım, boyun eğici yaklaşım ve sosyal desteğe başvurmada farklılıklar olduğu belirtilmiştir. Ayrıca algılanan iş stresi düzeyinin

çalışılan birimle etkileşimine göre kendine güvenli yaklaşımda; rütbeyle etkileşiminde ise kendine güvensiz yaklaşımda ve çalışma sistemiyle etkileşimine göre de sosyal desteğe başvurmada farklılık olduğu belirtilmiştir.

Efeoğlu (2006) yaptığı araştırmada çalışanların iş-aile çatışma düzeylerinin iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine etkisini incelemiştir. Bu araştırmaya göre; iş-aile yaşam çatışmasının ve iş-aile çatışmasının iş stresi üzerinde pozitif yönde etkisi olduğu belirtilmiştir.

1.3. Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiyle ilintili olan bu kavrama göre; çalışanların örgüte yönelik sadakatleri, işlerine yönelik doyum hissetmeleri, çalıştıkları örgüt tarafından kendilerine gösterilen değer ile ilişkilidir. Yani, çalışanlara bireysel olarak örgütlerinde önemsendikleri duygusunun yansıtılması ve bunun hissettirilmesi gerekmektedir. Çalışanın örgütü tarafından değer verildiğine, önemsendiğine yönelik inancı “algılanan örgütsel destek” olarak tanımlanmaktadır (aktaran Bozkurt, 2007).

Çalışanların örgütlerine yönelik bağlılıkları, Eisenberger (1986)’e kadar örgütsel bağlılık olarak adlandırılmıştır. Eisenberger’in ifade ettiği örgütsel destek kavramına göre, çalışanlar gösterdikleri çabanın örgütleri tarafından ödüllendirme, kabul görme, bağlı olma, saygı görme gibi bir takım psiko-sosyal ihtiyaçlarının karşılanacağını düşündüklerinde; yaptıkları işlere ve kattıklarına değer verildiğine, mutlulukları önemsendiğine yönelik inançlar oluştururlar. İşte örgütsel desteğin varlığını oluşturan süreç bu algılamadır (aktaran Peker, 2008).

Yönetici personel iletişimi de algılanan örgütsel destek açısından oldukça önemlidir. Örgütsel desteğin diğer unsurları da adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşullarıdır (ödeme, terfi, iş güvencesi, otonomi, rol stresi) (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Kraimer’e göre (2004) algılanan örgütsel desteğin şekillenmesinde öncelikli olarak üç tür destek önem arz etmektedir. Bunlar; uyum desteği (işe uyum), finansal destek (mali ödüller, emek-para) ve kariyer desteğidir (kariyer gereksinimlerini karşılama, geleceğe yönelik kariyer hedeflerinde destek sağlama) (aktaran, Önderoğlu, 2010).

Rhoades ve Eisenberger'a göre (2002), örgütsel desteğin ortaya çıkmasını ve gelişmesini sağlayan belirleyiciler; bireysel faktörler, amir desteği, insan kaynakları uygulamaları ve örgütsel adalet olarak sınıflandırılmaktadır (aktaran Peker, 2008).

1.3.1. Algılanan Örgütsel Destek Kavramı ve Tanımı

Örgütsel destek, çalışanın, örgütün kendi katkısına değer vermesini ve mutluluğunu önemsemesini algılama tarzı olup çalışanları etkileyen politika, kural ve faaliyetlerin örgütün isteğiyle mi yoksa dışsal etkilerle mi olduğuna dayanan tecrübe kaynaklı bir algıdır (Eisenberger vd., 1986).

Örgütsel destek, örgütün çalışanın katkılarına ve refahına ne ölçüde değer verdiğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır (Rhoades vd., 2001).

Örgütsel destek, algılanan işveren bağlılığının bir ölçüsüdür ve örgüte karşı oluşturulan tutumsal bir cevabı simgelemektedir (Phelps, 2006).

Bu doğrultuda örgütsel destek çalışanın, örgütün çalışanlar lehine uyguladığı politika ve kararları algılaması sonucunda ortaya çıkan ve gelişen, çalışanların örgütün kendilerinin gösterdiği bağlılığa duydukları güven ile yaptıkları katkılara değer vermesini ve mutluluklarını önemsemesini algılama tarzı olarak kavramlaştırılabilmektedir (aktaran Bozkurt, 2007).

Algılanan örgütsel destek kavramının geliştirilmesinde iki temel teoriden faydalanılmıştır. Bunlardan ilki Levinson'un (1965) çalışanların organizasyonlarını kişileştirme eğiliminde oldukları ile ilgili teorisidir. Bu yaklaşımın temelinde, işletme içerisindeki bireylerin davranışlarının örgüte atfedilmesi yatmaktadır. Örgütün kendisini temsil eden kişilerin davranışları ile ilgili yasal, ahlaki ve finansal olarak belirli bir sorumluluklar taşıması, bireylerin örgüt içindeki rollerinin belirlenmesinde ve devamlılığında örgütün normlarının, politikalarının ve kültürünün etkili olması, Ayrıca bireylerin başkaları üzerinde kullanacağı gücün örgüt tarafından kararlaştırılmasının da örgütün kişileştirilmesinin altında yatan temel nedenlerden biri olarak ifade edilmektedir (Levinson, 1965; Eisenberger vd., 1986; Rhoades ve Eisenberger, 2002).

Algılanan örgütsel destek kavramı ile ilgili bir diğer teori de Sosyal Mübadele (Blau, 1964) Teorisidir. Sosyal mübadelede, karşılıklılık normu temeline dayanarak, uzun

vadede kişilerin yükümlülüklerini yerine getireceğine dair bireysel güvene dayanan önceden hesaplanmamış ilişkiler söz konusudur (Konovsky ve Pugh, 1994:657).

Sosyal Mübadele Teorisi'nin algılanan örgütsel destek içerisindeki rolü şu şekilde açıklanabilir; Örgütsel destek algısı yüksek olan çalışan, organizasyonuna karşı daha fazla bağlılık duymakta ve işverenin kendisine olan bağlılığına karşılık vermek için örgütsel hedeflere ulaşmayı destekler yönde davranışlar gösterme eğiliminde bulunur. Örgütlerinin kendilerine değer verdiğini ve kendileriyle ilgilendiğini düşünen çalışanların istenilen tutum ve davranışları gösterdiklerinde bunun örgütleri tarafından bir şekilde ödüllendirileceğine dair duydukları güven duygusu da artmaktadır (Wayne vd., 1997:83).

1.3.2. Algılanan Örgütsel Desteğe Etki Eden Faktörler

Çalışanlar örgütlerinden hem maddi hem de manevi olarak destek beklentisi içerisinde. Örgütsel destek algısı organizasyonların çalışanlarının olumlu davranışlarını ne ölçüde değerlendirdiğine dair pek çok farklı durumdan etkilenen bir kavramdır. Çalışanlar bu değerlendirmelerin altında yatan nedenleri sorgulayıp yorumlarlar. Bu değerlendirmeler organizasyonların çalışanlarının hastalığa bağlı işe gelmemesine karşı tutumu, yapılan hatalara karşı hoşgörüsü, performans değerlendirmesi, yapılan işe uygun ücret ve maddi kaynakların adil olarak dağıtılması, iş görenlerin görevlerinin mümkün olduğunca zevkli hale getirilmesi gibi durumları içermektedir (aktaran Üren, 2011).

Rhoades ve Eisenberger (2002), örgütsel desteği oluşturan karmaşık unsurları dört ana başlık altında toplamıştır. Onlara göre bu ana başlıklar altındaki maddeler algılanan örgütsel desteği artırıcı ya da azaltıcı özelliktedir. Örgütsel adalet, yönetici desteği, örgütsel ödüller ve çalışma koşulları ve çalışanların kişilik özellikleri algılanan örgütsel desteği etkileyen faktörleri oluşturmaktadır.

1.3.2.1. Örgütsel Adalet

Bireylerin örgütlerdeki adalet algısını tanımlamak için ortaya konmuş bir kavramdır. Dağıtım adaleti, işlem adaleti ve etkileşim adaleti (Javahar, 2002) olmak üzere ağırlıklı olarak üç boyutta incelenmektedir. Dağıtım adaleti, örgüt tarafından kaynakların veya ödüllerin dağıtımına ilişkin adalet algılamalarını ifade eder. İşlem adaleti, karar almada izlenen süreçlerle ilgili adalet algılamalarını ifade eder. Bies ve

Moag, iletişimi de bu kavramın içine dahil etmiş ve etkileşim adaletini, kişilerarasındaki iletişime ilişkin adalet algılamaları olarak tanımlamışlardır. Etkileşim adaleti, karar vericilerin resmi prosedürleri oluşturması veya açıklaması ile ilgili algılanan davranış adaletidir (aktaran Gündüz, 2012).

1.3.2.2. Yönetici Desteği

Örgütsel destek teorisine göre, çalışanlar çeşitli örgüt temsilcileri ve birimlerden elde ettikleri olumlu davranışları, tüm örgütsel destek algılarıyla birleştirirler. Yöneticilerden gelen destek, çalışanlar ile örgüt arasındaki ilişkinin olumlu yönde gelişmesine katkı sağlar (Eisenberger vd., 2002; Eisenberger vd., 2004).

Bir yöneticinin gösterdiği uygun davranış, algılanan örgütsel desteğe katkıda bulunmaktadır. Bu ilişkinin gücü, iş görenlerin örgütle birlikte yöneticilerini tanıma derecesine bağlı olarak değişmektedir. Yöneticinin iş görenin sağlığı ve refahıyla ilgilenmesi anlamına gelmektedir (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

1.3.2.3. Ödüller ve Çalışma Koşulları

Rhoades ve Eisenberger (2002) uygun çalışma koşulları ve ödüllerin, yönetici desteği ve örgütsel adalet ile kıyaslandığında katkısının daha az olduğunu belirtmiş; örgütsel desteğe etki eden bu ödül ve çalışma koşullarını; ödüller (terfi olanakları, ücret ve takdir etme), iş güvencesi, otonomi, stres faktörleri, eğitim ve örgüt büyüklüğü olarak sıralamıştır (Rhoades ve Eisenberger, 2002).

1.3.3. Algılanan Örgütsel Desteğin Sonuçları

Yapılan araştırmalar, çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyi ile yapılan işlerin sonuçlarının yüksek düzeyde ilişkili olduğunu göstermektedir. Yüksek düzeyde örgütsel destek algılayan çalışanların, daha az devamsızlık yaptıkları ve iş sorumluluklarını yerine getirmede, düşük örgütsel destek algılayanlara oranla daha bilinçli olduklarını göstermektedir (Eisenberger ve ark., 1986 ve Eisenberger, Fasolo ve Davis- LaMastro, 1990).

Algılanan örgütsel desteğin bir diğer önemli sonuçlarından biri de çalışanların değişime yönelik yatkınlığıdır. Örgütün destekleyici tavrı, çalışanlarda değişime yönelik olumlu tutum yaratmaktadır. Bu da çalışanların değişime yönelik motivasyonunu ve değişimin kolay kabul edilebilirliğini arttırarak, onları pozitif yönde etkilemektedir (aktaran Peker, 2008).

Organizasyonel desteğin aynı zamanda stresin sonuçlarından olan, işe gelmeme ve unutkanlık konularında azalma sağladığı görülmektedir. Schaufeli (1999) duygusal olarak tükenmişlik hissetme ile yönetici desteğinden yoksun olma arasında yüksek bir ilişki bulunduğunu söylemektedir. Duygusal tükenmişlik, iş yerinde maruz kalınan stresörlerin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Hemşireler üzerine yapılan bir araştırmada organizasyonel destekle iş stresi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, düşük organizasyonel destek gören hemşirelerin daha yüksek düzeyde iş stresine maruz kaldıkları ve diğer sağlık personelleriyle daha sık çatışma yaşadıkları görülmüştür (Mansour ve ark., 2011).

1.3.4. Çalışanlarda Algılanan Örgütsel Destek İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Üren'in (2011) algılanan örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yaptığı araştırmaya göre; Örgütsel destek ve örgütsel bağlılık, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında pozitif yönlü orta kuvvette anlamlı bir ilişki gözlenmiştir. Demografik özelliklerden medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma süresi arasında anlamlı ve zayıf bir ilişki görülmüştür. Cinsiyet ve yaş değişkenleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunamadığı belirtilmiştir.

Peker'in (2008) örgütsel desteğin değişime yatkınlığa etkisi üzerine yaptığı araştırmaya göre; Algılanan örgütsel desteğin "kişisel gelişim" boyutuna göre çalışanların kişisel gelişimlerinin desteklenmesiyle, değişimi uygulamaya yönelik tutum ve davranış gösterme eğiliminin arttığı belirtilmiştir. Çalışanların kişisel gelişim algı düzeyleri arttıkça, değişime destek vermeye ve değişimi uygulamaya yönelik yatkınlıklarının arttığı belirtilmiştir.

Uçar'ın (2009) algılanan örgütsel destek ve örgütsel bağlılık üzerine yaptığı çalışmada, algılanan örgütsel desteğin, örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir olumlu etkiye sahip olduğu ortaya çıkmış; örgüt-temelli öz saygının bu ilişkide kısmi bir düzenleyici etkisi olduğu belirtilmiştir.

1.4. Denetim Odağı Kavramı

Julian Rotter, bireyin inanç sistemi üzerinde yoğunlaşmıştır. Rotter inanç sistemini kişiliğin oluşturucusu ve kişilik ölçümünde bir boyut olarak görmüş ve bu boyutu ölçen bir araç geliştirmiştir. Rotter bu boyutu Denetim Odağı (Locus of control) olarak adlandırmıştır. İlk defa 1954 yılında tanımladığı bu kavram Rotter'in Sosyal

Öğrenme Kuramında, bireyin sosyal gelişim süreci içinde çocukluktan başlayarak hangi davranışın, hangi sonucu doğuracağı ve hangi sonucun kendi davranışından kaynaklandığı konusunda oldukça tutarlı beklentiler olarak açıklanır (Çelik, 1995; Kaval, 2001).

Denetim odağı kuramına göre davranışlar, iki temel faktör tarafından belirlenmektedir:

1. Belirli bir faaliyetin sonucuna ilişkin beklentiler,
2. Bu sonuca verilen değer,

Bu kuramda birey, belli bir davranışı, o davranıştan bir sonuç beklediği için yapar, birey için davranıştan elde edeceği sonucun bir değeri vardır. Belirli bir davranış sonucuna ilişkin beklenti ya da bu sonuca verilen değerden biri çok düşükse davranış ortaya çıkmaz. Birey, davranışları karşılığında elde edeceği pekiştiricileri, kendi kişisel özelliklerinin sonucu olarak görürse, iç denetim odaklıdır. Birey, davranışları sonucu elde edeceği pekiştiricileri, genellikle şans, kader ve benzerlerine ya da başkalarının denetimine ya da çevresindeki güçlere bağlarsa, bireyin dış denetim odaklı olduğu belirtilmektedir (aktaran Ünsal, 2005).

1.4.1. Denetim Odağına Göre Kişilerde Görülen Özellikler

İçten denetimli bireylerle dıştan denetimli bireylerin olayların sonuçları hakkında sahip oldukları duygu, düşünce ve davranışlar farklı kişilik özelliklerini betimlemektedir. Olayları değerlendirirken kendi yetenek ve özelliklerine daha fazla yer veren içten denetimli bireyler, olumlu pekiştireç almak ya da itici uyarılardan kaçınmada daha aktif olmakta, kendileri ve çevresiyle daha barışık bir ruhsal yapı sergilemektedirler. Bu bireylerin kan basınçları genellikle düşüktür. Anksiyete ve depresyon durumlarını daha az yaşarlar (aktaran Aslan, 2008).

İç denetim odaklılar dış denetimlilere oranla; (aktaran Çakır, 2009).

- Yönetmeye açıktırlar
- Kendilerine güvenirlere, öz saygıları yüksektir
- Olaylardaki paylarını görebilirler
- Sorunları geçici aksilik gibi görürler

- Akademik ve entelektüel faaliyetlere daha fazla zaman ayırırlar.
- Daha yüksek akademik başarıya sahiptirler
- Toplumsal olaylarda daha aktiftirler
- Olumsuz etkilere karşı daha fazla direnirler
- Yarışma ortamlarında daha üstün başarı gösterirler
- Beceri, marifet oyunlarını tercih ederler
- Özgürlüklerine düşkünlüdürler
- Olumlu benlik kavramına sahiptirler
- Atılgan ve girişimcidirler

Dış denetim odaklılar iç denetimlilere oranla; (Çakar, 1997; Canel, 1993; Arıca, 1995; Çakır, 2009).

- Dıştan denetimliler kendilerini dış güçlerin kurbanı olarak görürler.
- Dıştan denetimlilerin beklenti düzeyleri daha düşüktür.
- Dıştan denetimliler daha kaygılıdır.
- Dıştan denetimliler kuşkucudurlar.
- Dıştan denetimliler daha depresiftirler.
- Dıştan denetimliler daha saldırganlırlar.
- Dıştan denetimliler savunma mekanizmalarını daha çok kullanırlar.
- Dıştan denetimlilerin kendileri ile kimlik kargaşaları vardır.
- Dıştan denetimliler daha çok dogmatiktirler.
- Dıştan denetimliler hem kendilerine hem de başkalarına daha az güvenirler.
- Dıştan denetimliler kendini tanımada yetersizdirler.
- Dıştan denetimliler çevre üzerinde kontrolleri olmadığına inanırlar.

- Dıştan denetimliler olayları kontrol altına alamayacakları veya olayların sonuçları üzerinde olmayacakları inancı içindedirler.
- Dıştan denetimliler başarılı olduklarında, başarısız oldukları zamana göre daha çok kaygı yaşarlar

1.4.2. Çalışanlarda Denetim Odağına Yönelik Yapılan Araştırmalar

Sarikaya'nın (2007), tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisine yönelik yaptığı araştırmaya göre; Denetim odağı ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Buna göre, tükenmişlik sendromunun yaşanmasında denetim odağının daha fazla risk oluşturan bir kişilik özelliği olduğunun saptandığı belirtilmiştir.

Aktaş'ın (2008), öğretmenlerde denetim odağı ve örgütsel vatandaşlık üzerine yaptığı araştırmaya göre; iç denetim odaklılık ile örgütsel vatandaşlık boyutları arasında orta düzeyde anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.

Ünsal'ın (2005), yöneticilerin kişilik özelliklerinin denetim odağı açısından incelenmesi üzerine yaptığı araştırmasına göre; Muğla yöresindeki bazı otellerin yiyecek içecek yöneticilerinin %91'inin iç denetim odaklı olduğunu saptadığını belirtmiştir.

Talashioğlu'nun (2011), çalışan engellilerin sahip olduğu denetim odağının, iş hayatında yaşadıkları stres ve anksiyete düzeyine etkisi üzerine yaptığı araştırmasına göre; içten denetimli engelli çalışanların iş hayatındaki stres ve anksiyete ile başa çıkma seviyelerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

1.5. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İstanbul ilinde, özel sektörde görev yapan içsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin bazı demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmanın; iş stresi ve algılanan örgütsel destek algısının iyileştirilmesi, çalışanların daha etkili ve verimli çalışmaları için gerekli olan örgüt ortamı ve ihtiyaçlar için öngörülerde bulunması amaçlanmakta, bu sayede çalışan

beyaz yakalıların verimliliğinin ve motivasyonunun arttırılması, kurumların konuya ilgilerinin çekilmesi ve literatüre katkı sağlaması hedeflenmektedir.

1.6. Hipotezler

H1: İçten denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça iş stresleri düşer.

H2: Dıştan denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek azaldıkça iş stresleri artar.

H3: İçten denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek arttıkça iş stresleri düşer.

H4: Dıştan denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek azaldıkça iş stresleri artar.

1.6.1.Alt Hipotezler

H1: Beyaz yakalı çalışanların iş stresleri; denetim odağı düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H2: Beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeyleri; A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine göre anlamlı farklılık göstermektedir.

1.7. Araştırma Soruları

1. Beyaz yakalı çalışanların iş stresleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, iş hayatındaki çalışma süresi, çalıştıkları şirketteki çalışma süresi ve maaş düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2. Beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyleri; yaş, cinsiyet, medeni durum, iş hayatındaki çalışma süresi, çalıştıkları şirketteki çalışma süresi ve maaş düzeyine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.8. Araştırmanın Önemi

Çalışma yaşamı sistemi itibariyle pek çok stres kaynağını bünyesinde bulunduran bir ortamdır. Bu stres kaynakları toplumsal koşullar nedeniyle ortaya çıkabileceği gibi, işin gereklilikleri nedeniyle de oluşabilmektedir. Fakat her stres kaynağından her bir

alışan üzerinde aynı etkiyi yaptığını düşünmemiz çok doğru olmayacaktır. Aynı iş yerinde çalışan kişilerin bir bölümü aynı iş koşullarından daha az etkilenirken, kimisi daha fazla etkilenebilmektedir. Bu nedenle, koşullar dışında bireyin tolerans potansiyelinin de bu konuda oldukça önemli olduğunu söyleyebiliyoruz.

İş yerindeki koşullar, çalışan üzerinde doyumsuzluk yaratan bir etkiye sahipse, çalışanların bu durumdan fiziksel ve ruhsal olarak etkilenmesi olasıdır. Böylelikle alışan kendisini olumsuz algılamaya, işe yönelik olumsuz davranışlarda bulunmaya ve kurumdan hizmet alanlara yönelik olumsuz duygular hissetmeye başlayabilmektedir.

Tüm bu anlatılanlardan stresin tamamen kötü bir şey olduğunu söylemek de pek mümkün değildir. Çünkü stresin zaman zaman bireyi harekete geçiren ve motive edici bir yanı da vardır. Ancak bu durum stresin derecesi ve düzeyi ile ilgilidir. Belli bir orandaki stres kişiye harekete geçirici özelliğe sahiptir.

Eisenberger'e göre çalışanlar, örgütlerinin gösterdikleri çabayı ödüllendirmeye ve kabul görme, bağlı olma, saygı görme gibi birtakım psiko-sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya hazır olduğunu düşündüklerinde; katkılarına değer verildiğine ve mutluluklarının önemsendiğine ilişkin birtakım inançlar oluştururlar ki bu inançlar "algılanan örgütsel destek" olarak adlandırılmaktadır. Örgütlerin, alışanlarının düşüncelerine ve yaptıkları işe değer vermesi, onlara destekleyici ve adaletli tavırlar sergilemesi çalışanlarda örgüte ilişkin pozitif duygular yaratmaktadır (aktaran Peker, 2008).

Örgütsel destek gören çalışanların, değişime daha yatkın olduklarına yönelik bilgiye literatürde rastlamak mümkündür. Dolayısıyla kurumu tarafından desteklenen bir çalışanın, kendini daha güven içinde hissederek daha olumlu davranabileceğinden bahsedebiliriz.

Bireylerin içsel-dışsal denetim odağı ve A-B tipi kişilik özellikleri ile iş stresini tolere edebilme düzeylerinin ,algıladıkları örgütsel destek ile ilişkisine yönelik literatürde çok fazla araştırma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın bireyin içsel-dışsal denetim odağı, kişilik özellikleri, iş stresi ve algıladıkları örgütsel destek ilişkisini ele alarak, insan kaynakları etkinliğine, eleman seçimlerine, kurumların farkındalık geliştirmesine ve çalışanların verimliliğinin arttırılmasına, aynı zamanda literatüre de katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.9. Sınırlılıklar

- 1.Bu araştırmanın sonuçları, araştırma kapsamına alınan 2012-2013 yılında İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalıları ile sınırlıdır.
- 2.Araştırmanın sonuçları, veri toplama araçları olarak kullanılan beş ölçeğin verileri ile sınırlıdır.
- 3.Araştırmanın sonuçları, araştırmanın evrenini oluşturan İstanbul ilinde özel sektörde çalışan beyaz yakalıları ile sınırlıdır.

1.10. Varsayımlar

1. Özel sektörde çalışan beyaz yakalıların denetim odağı, kişilik özellikleri, iş stresleri ve algıladıkları örgütsel desteğe ilişkin belirli bir algı ve farkındalık düzeyine sahip oldukları kabul edilmiştir.
2. Araştırmaya katılan kişilerin anketlerdeki maddeleri içtenlikle cevapladıkları kabul edilmiştir.
3. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının, araştırmanın amacına uygun olduğu kabul edilmiştir.

2. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde sırasıyla; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin bulgular, veri toplama araçları, işlem ve verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

2.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini İstanbul ili sınırları içerisinde, özel sektörde görev alan beyaz yakalı çalışanlar oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemi ise İstanbul ili sınırları içerisinde farklı sektörlerde görev yapan 259 beyaz yakalı oluşturmaktadır.

2.1.1. Örneklem Grubunun Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan 259 beyaz yakalı çalışana ait demografik özellikler tablolar halinde aşağıda gösterilmiştir. Bu tablolarda, araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, çocuğunun olup olmaması, iş hayatındaki çalışma süresi, şu andaki çalıştığı işyerindeki çalışma süresi, maaş durumu ve kişilik tiplerine göre dağılımları ayrı ayrı gösterilmiştir.

Örneklem grubunun cinsiyetleri göre dağılımı **Tablo 2.1**'de incelenmiştir. **Tablo 2.1**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 185'i (%71,4) kadın, 74'ü (%28,6) erkektir.

Tablo 2. 1 Örneklem Grubunun Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Kadın	185	71,4
Erkek	74	28,6
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun yaşlarına göre dağılımı **Tablo 2.2**'de incelenmiştir. **Tablo 2.2**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 8'i (%3,1) 21-25 yaş arası, 48'i (%18,5) 26-30 yaş arası, 64'ü (%24,7) 31-35 yaş arası, 57'si (%22) 36-40 yaş arası, 82'si (%31,7) 41 ve üzeri yaştadır.

Tablo 2. 2 Örneklem Grubunun Yaşlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
21-25	8	3,1
26-30	48	18,5
31-35	64	24,7
36-40	57	22,0
41 Yaş ve üzeri	82	31,7
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun eğitim düzeylerine göre dağılımı **Tablo 2.3**'te incelenmiştir. **Tablo 2.3**'te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 227'si (%87,6) lisans, 17'si (%6,6) yüksek lisans, 15'i (%5,8) doktora mezunudur.

Tablo 2. 3 Örneklem Grubunun Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Lisans	227	87,6
Yüksek Lisans	17	6,6
Doktora	15	5,8
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun medeni durumlarına göre dağılımı **Tablo 2.4**'te incelenmiştir. **Tablo 2.4**'te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 197'si (%76,1) evli, 62'si (%23,9) bekardır.

Tablo 2. 4 Örneklem Grubunun Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Evli	197	76,1
Bekar	62	23,9
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun çocuğunun olup olmamasına göre dağılımı **Tablo 2.5**'te incelenmiştir. **Tablo 2.5**'te görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 133'ünün (%51,4) çocuğu var, 126'sının (%48,6) çocuğu yoktur.

Tablo 2. 5 Örneklem Grubunun Çocuğunun Olup Olmamasına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Var	133	51,4
Yok	126	48,6
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun iş hayatındaki çalışma sürelerine göre dağılımı **Tablo 2.6**'da incelenmiştir. **Tablo 2.6**'da görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların iş hayatındaki çalışma süreleri; 22'si (%8,5) 1-5 yıl arası, 90'ı (%34,7) 6-10 yıl arası, 147'si (%56,8) 11 yıl ve daha fazladır.

Tablo 2. 6 Örneklem Grubunun İş Hayatındaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1-5 Yıl Arası	22	8,5
6-10 Yıl Arası	90	34,7
11 Yıl ve Daha Fazla	147	56,8
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun şu andaki işyerindeki çalışma süresine göre dağılımı **Tablo 2.7**'de incelenmiştir. **Tablo 2.7**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 8'i (%3,1) 1 yıldan daha az, 26'sı (%10,0) 1-3 yıl arası, 108'i (%41,7) 4-6 yıl arası, 117'si (%45,2) 7 yıl ve daha fazla süredir şu andaki işyerinde çalışmaktadır.

Tablo 2. 7 Örneklem Grubunun Şu Andaki İşyerindeki Çalışma Süresine Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1 Yıldan daha az	8	3,1
1-3 Yıl	26	10,0
4-6 Yıl	108	41,7
7 Yıl ve Daha Fazla	117	45,2
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun maaş durumlarına göre dağılımı **Tablo 2.8**'de incelenmiştir. **Tablo 2.8**'de görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların maaş durumları 42'si (%16,2) 1000 TL-2000 TL, 101'i (%39,0) 2100 TL-3500 TL, 72'si (%27,8) 3600 TL-5000 TL, 44'ü (%17,0) 5100 TL ve üzerindedir.

Tablo 2. 8 Örneklem Grubunun Maaş Durumlarına Göre Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
1000 TL-2000 TL	42	16,2
2100 TL-3500 TL	101	39,0
3600 TL-5000 TL	72	27,8
5100 TL ve üzeri	44	17,0
TOPLAM	259	100,0

Örneklem grubunun kişilik tiplerine göre dağılımı **Tablo 2.9**'da incelenmiştir. **Tablo 2.9**'da görüldüğü gibi, örneklem grubunu oluşturan beyaz yakalı çalışanların 100'ü (%38,6) A tipi kişilik, 159'u (%61,4) B tipi kişilik özelliği göstermektedir. Denetim odağı puanına göre A tipi kişilikte olan çalışanların 36'sı (%36,0) içten denetimli, 64'ü (%64,0) dıştan denetimli; B tipi kişilikte olan çalışanların 106'sı (%66,7) içten denetimli, 53'ü (%33,3) ise dıştan denetimlidir.

Tablo 2. 9 Örneklem Grubunun Kişilik Tiplerine Göre Dağılımı

	İçten Denetimli		Dıştan Denetimli		Toplam	
	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)	Frekans	Yüzde (%)
A Tipi Kişilik	36	36,0	64	64,0	100	38,6
B Tipi Kişilik	106	66,7	53	33,3	159	61,4
TOPLAM	142	100,0	117	100,0	259	100,0

2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; çalışanların demografik bilgilerini belirleyebilmek için 8 maddeden oluşan Kişisel Bilgi Formu; Fried ve Rosenman tarafından geliştirilen Kişilik Envanteri, House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen İş Stresi Ölçeği, çalışanların algıladıkları örgütsel desteği belirleyebilmek için Eisenberger (1986) ve arkadaşlarının oluşturduğu 16 soruluk Algılanan Örgütsel Destek Envanteri ve Phares, James ve Rotter (1954) tarafından geliştirilen ve toplam 29 maddeden oluşan Rotter Denetim Odağı Algısı Envanteridir. Araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada kullanılacak olan Kişisel Bilgi Formunda, İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Bağlılık düzeylerini etkileyebileceği düşünülen sosyo-demografik bilgilerin (cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, iş hayatındaki toplam çalışma süresi, son iş yerindeki çalışma süresi, maaş düzeyi) belirlenebilmesi amacıyla hazırlanan 8 maddelik formu kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formunda yer alan sorulara verilen cevaplar ilgili ölçeklerle beraber araştırma soruları 1 ve 2'nin yordanmasında kullanılmıştır.

2.2.2. Fried ve Rosenman'ın Kişilik Envanteri

Freidman ve Rosenman tarafından geliştirilen kişilik envanteri Arıkan ve Aktaş (1988) tarafından kalp hastaları üzerinde uygulanmıştır. Bu çalışmada 52 kalp hastasının kişilik özellikleri ve sosyo-ekonomik statü değişkenleri ile kalp hastalığının ilişkisi incelenmiştir. Kişilik Özelliği tarama testi 7 sorudan oluşan likert tipi (8 dereceli) bir ölçektir. Bu test kişilik tipini belirlemeyi amaçlamaktadır. Literatürde A tipi kişilik ile stres arasında önemli ilişkiler olduğu üzerinde durulmaktadır. Ölçekte yüksek puan A tipi kişilik özelliğini göstermektedir. Ölçek sonucu elde edilen toplam puan 3 ile çarpılarak değerlendirme yapılmaktadır (En yüksek puan 168 en düşük puan 21'dir). Puan 100'den fazla ise A tipi kişilik, 100'den az ise B tipi kişilik olduğuna hükmedilir (aktaran Aktaş, 2002).

2.2.3. House ve Rizzo'nun İş Stresi Ölçeği

House ve Rizzo (1972) tarafından geliştirilen iş stresi ölçeği, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresle ilişkili olan psikolojik ve psikosomatik semptomlarını ölçmektedir. Ölçek, çalışanın iş yerinde yaşadığı stresin ne derecede zihnini meşgul ettiğini ve kendisini uykusuz bıraktığını belirlemeye yönelik olarak düzenlenmiştir (aktaran Efeoğlu, 2006).

İş Stresi Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Kesinlikle katılmıyorum; 1 puan, Katılmıyorum; 2 puan, Fikrim Yok; 3 puan, Katılıyorum; 4 puan, Kesinlikle Katılıyorum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. İş Stresi Ölçeği 7 maddeden oluşmaktadır. Ölçek Efeoğlu (2006) tarafından Türkçe'ye çevrilmiş ve ilaç sektöründe uygulanmıştır. Araştırmacı tarafından güvenilirlik

analizi sonucunda Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .84 olarak tespit edilmiştir (Turunç & Erkuş, 2010)

2.2.4. Eisenberger'in Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Eisenberger ve ark. (1986) tarafından geliştirilen Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği toplamda 16 maddeden oluşan, 1-5 arasında puanlanan 5'li likert tipi ölçektir. Ölçeğin 8 maddeli kısa formları daha önce Akalın (2006), Yokuş (2006), Çakar ve Yıldız (2009) ve Uçar ve Ötken (2010) tarafından kullanılmıştır. Bu çalışmalarda elde edilen güvenilirlik katsayıları sırası ile .87, .90, .83 ve .88'dir. 36 maddeli uzun form ise Önderoğlu (2010) çalışmasında kullanılmıştır. Bu çalışmada Önderoğlu (2010) çalışmasında kullanılan maddelerin 17 tanesine yer verilmiştir. Ölçeğin daha önceki çalışmaların tümünde tek faktöre sahip olduğu görülmektedir. Yapılan güvenilirlik analizlerinde ve faktör analizlerinde 6 numaralı maddenin faktör yükünün ve diğer maddelerle olan korelasyonunun oldukça düşük olduğu görülerek, bu madde analizden çıkartılmıştır. Ölçek puanlamasında, Kesinlikle Katılıyorum 1 puan, Katılıyorum 2 puan, Kararsızım 3 puan, Katılmıyorum 4 puan, Kesinlikle Katılmıyorum 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Yüksek puanlar, yüksek düzeyde örgütsel destek algısını göstermektedir. Eisenberger ve ark. (1986) yaptıkları faktör analizi sonucunda ölçek maddeleri tek bir faktöre yüklenmiştir ve toplam varyansın 48.3'ünü açıklamaktadır. Ayrıca Eisenberger ve ark.(1986) tarafından yapılan güvenilirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri .97 olarak bulunmuştur (aktaran Önderoğlu, 2010).

2.2.5. Rotter Denetim Odağı Algısı Ölçeği

Rotter (1966), tarafından geliştirilen bu ölçek 29 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin amacı; Bireylerin genelleşmiş kontrol beklentilerinin, içsellik-dışsallık boyutu üzerindeki konumunu saptamaktır. Her madde, zorunlu seçmeli cevaplama türünde ikişer seçeneği kapsamaktadır. 6 madde ölçeğin amacını gizlemek için dolgu olarak yerleştirilmiştir. Diğer 23 maddenin dışsallık yönündeki seçenekleri ise birer puanla değerlendirilmektedir. Bunun sonucunda ölçek puanları sıfır ila 23 puan arasında değişmekte ve yükselen puan dış denetim odağı inancının artmasına yönelik bir durum ifade etmektedir (aktaran Aslan, 2008).

Rotter denetim odağı ölçeği Türkçe'ye İhsan DAĞ tarafından uyarlanmıştır. Testin geçerlik ve güvenilirlik çalışması üniversite öğrencileri üzerinde yapılmıştır. Rotter

denetim odağı ölçeğinin test-tekrar test güvenilirlik kat sayısı .83 tür. Ölçeğin KR-20 tekniği ile hesaplanan güvenilirlik katsayısı .68, CRONBACH alfa iç tutarlık katsayısı ise .70 olarak bulunmuştur. Esas araştırma örnekleme (N=532) verileri üzerinden iç tutarlık katsayısı da .70'dir. Deneklerin görüşme denetim odağı puan ortalaması ile Roter denetim odağı ölçeği puanları arasında .69 luk bir Pearson korelasyonu elde edilmiştir. Bu durum da kullanılan aracın ölçtüğü boyutu kabul edilebilir düzeyde geçerli bir şekilde ölçebildiğini göstermektedir (Dağ, 1991, s.11–12).

2.3. İşlem

Araştırma esnasında anketler çalışanlara elden veya e-mail yolu ile dağıtıldı. Araştırmamızın amacı ve aldığımız bilgilerin gizliliği ile ilgili bilgilendirme yapıldı. Tüm bilgilendirmeleri alıp, bu araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden çalışanlarla araştırma gerçekleştirildi. Toplanan anket formları kodlanarak bilgisayar ortamına aktarıldı.

2.4. Verilerin İstatistiksel Analizi

Araştırma sonucu elde edilen veri ve bilgiler IBM SPSS 20.0 (Statistical Package for the Social Sciences) paket programına veri olarak girildikten sonra aynı program üzerinde analiz edilmiş ve analiz sonuçlarına göre yorumlar yapılmıştır. Araştırmanın amacı ve hipotez doğrultusunda verilerin analizinde; özel sektörde çalışan içsel-dışsal denetim odaklı beyaz yakalı çalışanlarda A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve algılanan örgütsel destek arasındaki ilişkinin incelenmesinde “Pearson Çarpım – Moment Korelasyon Katsayısı” hesaplanmıştır. Özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların iş stresi algıları ile sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için “İlişkisiz t-testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova), ayrıca özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeyleri ile sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için “İlişkisiz t-testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova), özel sektörde çalışan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeyleri ile sosyo-demografik özellikler arasında anlamlı bir fark olup olmadığının tespiti için “İlişkisiz t-testi” ve “Tek Yönlü Varyans Analizi” (One Way Anova) yapılmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda değişkenlerin arasında çıkan farklılaşmanın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunu belirlemek için ise Tukey analizi uygulanmıştır.

3. BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde verilerin analiz edilmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Tüm bulgular tablolar halinde ayrı ayrı verilmiştir.

3.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi ve Örgütsel Destek Puan Ortalamaları

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi puan ortalamaları **Tablo 3.1**'de incelenmiştir. **Tablo 3.1**'de görüldüğü gibi, beyaz yakalı çalışanların stres puan ortalaması 3,139 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. 1 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Puan Ortalamaları

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S.
İş Stresi	259	1,30	4,98	3,139	,715

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek puan ortalamaları **Tablo 3.2**'de incelenmiştir. **Tablo 3.2**'de görüldüğü gibi, beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek puan ortalaması 3,430 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. 2 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Puan Ortalamaları

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Örgütsel Destek	259	1,25	4,70	3,430	,553

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı puan ortalamaları **Tablo 3.3**'te incelenmiştir. **Tablo 3.3**'te görüldüğü gibi, beyaz yakalı çalışanların denetim odağı puan ortalaması 11,949 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. 3 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Puan Ortalamaları

	N.	Min.	Max.	Ort.	S.S.
Denetim Odağı	259	2,00	23,00	11,949	5,0976

3.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,430$; $p<0,05$). **Tablo 3.4**'te görüldüğü gibi kadın çalışanların stres puan ortalaması erkek çalışanların stres puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 4 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Kadın	185	3,20	,728	2,430	,016*
Erkek	74	2,96	,656		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=3,254$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.6**'da gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları 26-30 ile 41 ve üzeri olan çalışanlar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır ($p=0,018$; $p<0,05$). **Tablo 3.5**'te görüldüğü gibi en yüksek stres düzeyi 3,349 ortalama ile 26-30 yaş arası; en düşük stres düzeyi ise 2,9518 ortalama ile 41 yaş ve üzeri çalışanlarda görülmektedir.

Tablo 3. 5 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
21-25	8	3,2219	,79107	1,65	4,25	3,254	,013*
26-30	48	3,3490	,65886	2,03	4,78		
31-35	64	3,2719	,68161	1,45	4,50		
36-40	57	3,0711	,73952	1,48	4,98		
41 ve üzeri	82	2,9518	,71083	1,30	4,55		
TOPLAM	259	3,1391	,71540	1,30	4,98		
*P<0,05							

Tablo 3. 6 İş Stresi Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	21-25	26-30	31-35	36-40	41 ve üzeri
21-25	X	,990	1,000	,980	,838
26-30	,990	X	,979	,261	,018*
31-35	1,000	,979	X	,519	,053
36-40	,980	,261	,519	X	,863
41 ve üzeri	,838	,018*	,053	,863	X
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=0,033$; $p>0,05$).

Tablo 3. 7 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
Lisans	227	3,1378	,71748	1,45	4,98	,033	,967
Yüksek Lisans	17	3,1191	,85108	1,30	4,43		
Doktora	15	3,1817	,53980	2,50	4,55		
TOPLAM	259	3,1391	,71540	1,30	4,98		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t= -3,223$; $p<0,05$). **Tablo 3.8**'de görüldüğü gibi bekar çalışanların stres puan ortalaması evli çalışanların stres puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 8 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Evli	197	3,0602	,70848	-3,223	,001*
Bekar	62	3,3899	,68391		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin çocuk durumu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,954$; $p<0,05$). **Tablo 3.9**'da görüldüğü gibi çocuğu olmayan çalışanların stres puan ortalaması çocuğu olan çalışanların stres puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 9 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Var	133	3,0132	,71823	-2,954	,003*
Yok	126	3,2720	,69059		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin iş hayatındaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1,521$; $p>0,05$).

Tablo 3. 10 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1-5 Yıl	22	3,0273	,69671	1,65	4,48	1,521	,221
6-10 Yıl	90	3,0567	,71274	1,65	4,98		
11 Yıl ve Daha	147	3,2063	,71714	1,30	4,78		
TOPLAM	259	3,1391	,71540	1,30	4,98		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin şu anki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunamamıştır ($F=,731$; $p>0,05$).

Tablo 3. 11 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Şu Andaki İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1 Yıldan az	8	3,3375	,33220	2,85	3,88	,731	,534
1-3 Yıl	26	3,2981	,73658	1,65	4,50		
4-6 Yıl	108	3,1074	,73538	1,45	4,98		
7 Yıl ve	117	3,1194	,71146	1,30	4,55		
TOPLAM	259	3,1391	,71540	1,30	4,98		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin maaş durumu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=,932$; $p>0,05$).

Tablo 3. 12 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Maaş Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1000 TL-2000 TL	42	3,1494	,75892	1,65	4,78	,932	,426
2100 TL-3500 TL	101	3,0525	,71887	1,30	4,98		
3600 TL-5000 TL	72	3,2306	,64672	1,65	4,53		
5100 TL ve üzeri	44	3,1784	,77194	1,48	4,43		
TOPLAM	259	3,1391	,71540	1,30	4,98		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin kişilik tipi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=15,945$; $p<0,05$). **Tablo 3.13**'de görüldüğü gibi A tipi kişilikte olan çalışanların stres puan ortalaması B tipi kişilikte olan çalışanların stres puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 13 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Kişilik Tipi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
A Tipi Kişilik	100	3,7740	,50957	15,945	,001*
B Tipi Kişilik	159	2,7398	,50737		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin denetim odağı değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-6,363$; $p<0,05$). **Tablo 3.14**'te görüldüğü gibi dıştan denetimli çalışanların stres puan ortalaması içten denetimli çalışanların stres puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 14 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeylerinin Denetim Odağı Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
İçten Denetimli	142	2,9000	,73570	-6,363	,000*
Dıştan Denetimli	117	3,4293	,57051		
*p<0,05					

3.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,804$; $p<0,05$). **Tablo 3.15**'te görüldüğü gibi erkek çalışanların örgütsel destek puan ortalaması kadın çalışanların örgütsel destek puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 15 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Kadın	185	2,9324	,49237	-2,804	,005*
Erkek	74	3,1194	,46488		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=4,985$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi yaş gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.17**'de gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, yaşları 26-30 ile 41 ve üzeri ($p=0,005$; $p<0,05$), 31-35 ile 41 ve üzeri ($p=0,001$; $p<0,05$) olan çalışanlar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.16**'da görüldüğü gibi en yüksek örgütsel destek düzeyi 3,6378 ortalama ile 41 yaş ve üzeri; en düşük örgütsel destek düzeyi ise 3,2898 ortalama ile 31-35 yaş arası çalışanlarda görülmektedir.

Tablo 3. 16 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
21-25	8	3,3187	,74687	1,75	3,95	4,985	,001*
26-30	48	3,2979	,54176	1,85	4,20		
31-35	64	3,2898	,55750	1,25	4,35		
36-40	57	3,4175	,55376	1,75	4,60		
41 ve üzeri	82	3,6378	,48065	2,45	4,70		
TOPLAM	259	3,4305	,55304	1,25	4,70		
*P<0,05							

Tablo 3. 17 Örgütsel Destek Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	21-25	26-30	31-35	36-40	41 ve üzeri
21-25	X	1,000	1,000	,988	,469
26-30	1,000	X	1,000	,786	,005*
31-35	1,000	1,000	X	,687	,001*
36-40	,988	,786	,687	X	,124
41 ve üzeri	,496	,005*	,001*	,124	X
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($F=3,275$; $p<0,05$). Bu farklılığın hangi eğitim düzeyi gruplarından kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo**

3.19’da gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın eğitim durumu lisans ve yüksek lisans ($p=0,031$; $p<0,05$) olan çalışanlar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.18**’de görüldüğü gibi en yüksek örgütsel destek düzeyi 3,2778 ortalama ile yüksek lisans; en düşük örgütsel destek düzeyi ise 2,9555 ortalama ile doktora mezunu çalışanlarda görülmektedir.

Tablo 3. 18 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
Lisans	227	2,9660	,48383	1,61	4,22	3,275	,039*
Yüksek Lisans	17	3,2778	,56650	2,28	4,61		
Doktora	15	2,9555	,43408	2,39	3,78		
TOPLAM	259	2,9858	,49112	1,61	4,61		
*p<0,05							

Tablo 3. 19 Örgütsel Destek Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Lisans	X	,031*	,996
Yüksek Lisans	,031*	X	,150
Doktora	,996	,150	X
*p<0,05			

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t= 1,406$; $p>0,05$).

Tablo 3. 20 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Evli	197	3,0099	,48743	1,406	,161
Bekar	62	2,9095	,49900		
p>0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin çocuk durumu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=2,659$; $p<0,05$). **Tablo**

3.21’de görüldüğü gibi çocuğu olan çalışanların örgütsel destek puan ortalaması çocuğu olmayan çalışanların örgütsel destek puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 21 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Var	133	3,0639	,50458	2,659	,008*
Yok	126	2,9034	,46438		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin iş hayatındaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (F=4,295; p<0,05). Bu farklılığın iş hayatında çalışma süresi gruplarından hangisinden kaynaklandığını belirlemek amacı ile Tukey çoklu karşılaştırma testi yapılmış ve sonuçlar **Tablo 3.23**’te gösterilmiştir. Sonuç olarak farklılığın, iş hayatındaki çalışma süresi 1-5 yıl ile 6-10 yıl (p=0,010; p<0,05) ve 1-5 yıl ile 11 yıl ve daha fazla (p=0,036; p<0,05) olan çalışanlar arasından kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. **Tablo 3.22**’de görüldüğü gibi en yüksek örgütsel destek düzeyini 3,050 ortalama 6-10 yıl arası; en düşük örgütsel destek düzeyini ise 2,712 ortalama ile 1-5 yıl arası çalışma süresi olan çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 3. 22 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1-5 Yıl	22	2,7120	,56041	1,61	3,50	4,295	,015*
6-10 Yıl	90	3,0500	,46453	2,06	4,17		
11 Yıl ve Daha	147	2,9875	,48547	1,83	4,61		
TOPLAM	259	2,9858	,49112	1,61	4,61		
*p<0,05							

Tablo 3. 23 Örgütsel Destek Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşmasının Anlamlılığı (Tukey Analizi)

	1-5 Yıl	6-10 Yıl	11 yıl ve daha fazla
1-5 Yıl	X	,010*	,036*
6-10 Yıl	,010*	X	,601
11 yıl ve daha fazla	,036*	,601	X
*p<0,05			

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin şu anki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1,304$; $p>0,05$).

Tablo 3. 24 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Şu Andaki İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1 Yıldan az	8	3,0140	,34732	2,50	3,56	1,304	,273
1-3 Yıl	26	2,8055	,51766	1,61	3,94		
4-6 Yıl	108	3,0041	,49680	1,83	4,61		
7 Yıl ve	117	3,0071	,48545	1,67	4,22		
TOPLAM	259	2,9858	,49112	1,61	4,61		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların iş stresi düzeylerinin maaş durumu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1,786$; $p>0,05$).

Tablo 3. 25 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Maaş Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1000 TL-2000 TL	42	3,0583	,47140	1,67	4,06	1,786	,150
2100 TL-3500 TL	101	3,0429	,48968	1,89	4,61		
3600 TL-5000 TL	72	2,9282	,47459	1,83	4,22		
5100 TL ve üzeri	44	2,8800	,52537	1,61	4,22		
TOPLAM	259	2,9858	,49112	1,61	4,61		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin kişilik tipi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-3,971$; $p<0,05$). **Tablo 3.25**'te görüldüğü gibi B tipi kişilikte olan çalışanların örgütsel destek puan ortalaması A tipi kişilikte olan çalışanların örgütsel destek puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 26 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Kişilik Tipi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
A Tipi Kişilik	100	2,8372	,47383	-3,971	,000*
B Tipi Kişilik	159	3,0793	,48002		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların örgütsel destek düzeylerinin denetim odağı değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,251$; $p<0,05$). **Tablo 3.27**'de görüldüğü gibi dıştan denetimli çalışanların örgütsel destek puan ortalaması içten denetimli çalışanların örgütsel destek puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 27 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Örgütsel Destek Düzeylerinin Denetim Odağı Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
İçten Denetimli	142	2,9164	,48990	-2,251	,025*
Dıştan Denetimli	117	3,0529	,48389		
*p<0,05					

3.4. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılaşması

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-2,056$; $p<0,05$). **Tablo 3.28**'de görüldüğü gibi erkek çalışanların denetim odağı puan ortalaması kadın çalışanların denetim odağı puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 28 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Kadın	185	11,5405	4,83080	-2,056	,041*
Erkek	74	12,9730	5,61547		
*p<0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one

way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=1,139; p>0,05)

Tablo 3. 29 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
21-25	8	10,2500	2,91548	7,00	16,00	1,139	,339
26-30	48	10,8333	5,58239	2,00	23,00		
31-35	64	12,6250	5,15629	3,00	23,00		
36-40	57	11,9825	4,66557	3,00	22,00		
41 ve üzeri	82	12,2195	5,17359	3,00	23,00		
TOPLAM	259	11,9498	5,09763	2,00	23,00		
P>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin eğitim düzeyi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (F=0,081; p>0,05).

Tablo 3. 30 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
Lisans	227	11,9163	5,20271	2,00	23,00	,081	,922
Yüksek Lisans	17	11,9412	4,61615	3,00	20,00		
Doktora	15	12,4667	4,15532	4,00	18,00		
TOPLAM	259	11,9498	5,09763	2,00	23,00		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır (t= 1,111; p>0,05).

Tablo 3. 31 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Evli	197	12,1472	5,00955	1,111	,267
Bekar	62	11,3226	5,36159		
p>0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin çocuk durumu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($t=-,349$; $p>0,05$).

Tablo 3. 32 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Çocuk Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
Var	133	11,8421	4,65123	-,349	,728
Yok	126	12,0635	5,54652		
p>0,05					

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin iş hayatındaki çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=,581$; $p>0,05$).

Tablo 3. 33 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin İş Hayatındaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1-5 Yıl	22	11,2273	4,92739	3,00	23,00	,581	,560
6-10 Yıl	90	12,3667	4,81442	3,00	23,00		
11 Yıl ve Daha	147	11,8027	5,30009	2,00	23,00		
TOPLAM	259	11,9498	5,09763	2,00	23,00		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin şu anki iş yerinde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=,644$; $p>0,05$).

Tablo 3. 34 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Şu Andaki İşyerinde Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1 Yıldan az	8	9,6250	2,61520	7,00	15,00	,644	,587
1-3 Yıl	26	12,2308	6,43309	2,00	23,00		
4-6 Yıl	108	12,1481	4,70000	3,00	23,00		
7 Yıl ve	117	11,8632	5,25866	3,00	23,00		
TOPLAM	259	11,9498	5,09763	2,00	23,00		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin maaş durumu değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan tek yönlü varyans analizi (one way anova) sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır ($F=1,699$; $p>0,05$).

Tablo 3. 35 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Maaş Durumu Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	Min.	Max.	F	p
1000 TL-2000 TL	42	11,9762	5,68047	3,00	22,00	1,699	,168
2100 TL-3500 TL	101	12,5446	5,23550	2,00	23,00		
3600 TL-5000 TL	72	12,0000	4,31179	3,00	21,00		
5100 TL ve üzeri	44	10,4773	5,25839	3,00	22,00		
TOPLAM	259	11,9498	5,09763	2,00	23,00		
p>0,05							

Araştırmaya katılan beyaz yakalı çalışanların denetim odağı düzeylerinin kişilik tipi değişkenine göre farklılaşmasının tespiti için yapılan ilişkisiz t testi sonucunda gruplar arasında anlamlı farklılık bulunmuştur ($t=-3,397$; $p<0,05$). **Tablo 3.36**'da görüldüğü gibi B tipi kişilikte olan çalışanların denetim odağı puan ortalaması A tipi kişilikte olan çalışanların denetim odağı puan ortalamasından daha yüksektir.

Tablo 3. 36 Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların Denetim Odağı Düzeylerinin Kişilik Tipi Değişkenine Göre Farklılaşması

	N	Ort.	S.S.	t	p
A Tipi Kişilik	100	9,6200	5,04481	-3,397	,001*
B Tipi Kişilik	159	12,7862	4,96617		
*p<0,05					

3.5. Araştırmaya Katılan İçten Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmaya katılan içten denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi algıları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.37**'de görülmektedir. İş stresi ile örgütsel destek puanları arasında 0.01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r= -0,274$; $p<0,01$). İçten denetimli A tipi

kişilikte olan beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek yükseldikçe iş stresi düzeyleri düşmektedir.

Tablo 3. 37 Araştırmaya Katılan İçten Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş Stresi Ölçeği Puanı	Örgütsel Destek	
	r	-,274
	p	,000*
	n	36
*p<0,01		

3.6. Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmaya katılan dıştan denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi algıları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.38**'de görülmektedir. İş stresi ile örgütsel destek puanları arasında 0.01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,426$; $p < 0,01$). Dıştan denetimli A tipi kişilikte olan beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek yükseldikçe iş stresi düzeyleri düşmektedir.

Tablo 3. 38 Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli A Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş Stresi Ölçeği Puanı	Örgütsel Destek	
	r	-,426
	p	,000*
	n	64
*p<0,01		

3.7. Araştırmaya Katılan İçten Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmaya katılan içten denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi algıları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.39**'da görülmektedir. İş stresi ile örgütsel destek puanları arasında 0.01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,389$; $p < 0,01$). İçten denetimli B tipi kişilikte olan beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek azaldıkça iş stresi düzeyleri artmaktadır.

Tablo 3. 39 Araştırmaya Katılan İçten Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki

İş Stresi Ölçeği Puanı	Örgütsel Destek	
	r	-,389
	p	,000*
	n	106
*p<0,01		

3.8. Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Algıları ile Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi İle İncelenmesi

Araştırmaya katılan dıştan denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi algıları ile örgütsel destek düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan pearson korelasyon analizi sonuçları **Tablo 3.40**'da görülmektedir. İş stresi ile örgütsel destek puanları arasında 0.01 düzeyinde negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0,291$; $p < 0,01$). Dıştan denetimli B tipi kişilikte olan beyaz yakalı çalışanların algıladıkları örgütsel destek azaldıkça iş stresi düzeyleri artmaktadır.

Tablo 3. 40 Araştırmaya Katılan Dıştan Denetimli B Tipi Kişilik Özelliği Gösteren Çalışanların İş Stresi Algıları İle Örgütsel Destek Düzeyleri Arasındaki İlişki

Örgütsel Destek	
İş Stresi Ölçeği Puanı	r - ,291
	p ,000*
	n 53
*p<0,01	

4. BÖLÜM

SONUÇ ve TARTIŞMA

Özel sektörde çalışan içsel-dışsal denetimli A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresleri ile algıladıkları örgütsel destek arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yapılan araştırmanın sonuçları aşağıda tartışılarak sunulmuştur.

4.1. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Katılımcıların kişilik özelliklerinin, iş stres düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Yapılan değerlendirmede (Tablo 3.13), A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi puan ortalaması 3,77 ve B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stres puan ortalaması 2,73 bulunmuştur. Bu sonuçtan A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların, B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanlara göre daha yüksek iş stresi yaşadıkları görülmektedir.

Durmaz'ın (2012), etkileşimci ve dönüşümcü liderliğin psikolojik güçlendirme algısına etkisinde strese bağlı kişiliğin düzenleyici rolünü belirlemek üzere yaptığı araştırmada strese bağlı kişilik ortalama puanlarının ortalamadan yüksek olduğu ve örnekleme A tipi kişilik özelliği gösteren çalışanların daha fazla olduğu belirtilmiştir. Güler'in (2008), A tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtilerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada duygusal zeka ile stres arasında ve A tipi kişilik ile duygusal zeka arasında ters yönlü bir ilişki olduğu, ayrıca A tipi kişiliğin stres belirtileri ile olumlu yönde ilişkili olduğu belirtilmiştir. Aksoy'un (2009), öğretmen ve okul yöneticilerinde A tipi kişilik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada A tipi kişilik toplam puanı ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve toplam tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ayrıca tükenmişlik ile stres arasında pozitif bir ilişki olduğu belirtilmiştir. Aktaş'ın (2001), üst düzey yöneticilerin kişilik özellikleri ve iş stresleri arasındaki ilişkinin incelenmesi üzerine yaptığı araştırmada araştırmaya katılan A tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilerin, B tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilerden daha fazla olduğu görülmektedir. A tipi kişilik özelliği gösteren üst düzey yöneticiler ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir.

4.2. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Denetim Odağı Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Katılımcıların denetim iş stresi düzeyleri ile denetim odağı özellikleri arasında bir ilişki olduğu ve dıştan denetimlilerin, içten denetimlilere oranla daha çok iş stresi yaşadıkları düşünülmektedir. Yaptığımız araştırmada (Tablo 3.14), dıştan denetimli çalışanların stres puan ortalaması (3,42), içten denetimli çalışanların stres puan ortalamasından (2,90) daha yüksek çıkmıştır.

Siu ve Cooper'ın (1998) Hong Kong firmalarında görev alan 66'sı erkek 54'ü kadın toplam 122 çalışanla yaptıkları iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma davranışında örgütsel bağlılık ve denetim odağı özelliklerinin etkisi araştırmasına göre; çalışanların denetim odağı özellikleri ve örgütsel bağlılık düzeylerinin iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma davranışları ile direkt etkileri söz konusu. Araştırmaya göre; dıştan denetimlilerin işin kendisine yönelik tatminleri daha düşükken, işten ayrılma davranışları diğerlerine oranla daha yüksektir. Kyriacou ve Sutcliffe'nin (1979) 130 öğretmenle yaptıkları denetim odağı ile öğretmenlerin yaşadıkları iş stresi arasındaki ilişkinin araştırılmasının sonuçlarına göre; öğretmenlerin algıladıkları iş stresleri düzeyleri ile dış denetime yönelik yüksek düzeydeki inançları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Abouserie'nin (1994), 202 erkek ve 473 kız üniversite öğrencisiyle yaptığı denetim odağı ve özgüven düzeyinin, stres düzeyi ile ilişkisine yönelik araştırmasına göre; kız öğrenciler erkek öğrencilere oranla daha yüksek stres yaşamaktadırlar. Ayrıca araştırmacı, denetim odağı özelliği ile akademik stres arasında da pozitif bir korelasyon bulmuştur. Buna göre; dışsal denetimli öğrenciler, içsel denetimli öğrencilere göre daha yüksek stres yaşamaktadırlar. Schmitz, Neumann ve Oppermann'ın (2000), beş farklı Alman hastanesinde çalışan 361 hemşire ile yaptıkları stres, tükenmişlik ve denetim odağı ilişkisi araştırmasına göre; Düşük denetim odağı puanı alan hemşirelerin işe yönelik stres ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Jain, Lall, McLaughlin ve Johnson'ın (1996) 34 hemşire ile yaptıkları denetim odağı, iş stresi ve psikolojik sorunların iş tatminine etkisi araştırmasına göre; işe bağlı stres ve yaşanan psikolojik sorunların, iş tatmin ile negatif yönde ilişkili olduğu görülmektedir. Ayrıca araştırmanın sonucunda, dışsal denetimlilik ile iş tatmini arasında da negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

4.3. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İçsel-Dışsal Denetim Odağı ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Katılımcıların kişilik özelliklerinin denetim odağı düzeylerini etkilediği düşünülmektedir. Yapılan değerlendirmede (Tablo 3.36), B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların denetim odağı puan ortalaması (12,78), A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların denetim odağı puan ortalamasından (9,62) daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuca göre araştırmaya katılan A tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların dıştan denetimli, B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların içten denetimli oldukları görülmektedir.

Akbağ, Sayiner ve Sözen'in (2005), üniversite öğrencilerinde stres düzeyi, denetim odağı ve depresyon düzeyi arasındaki ilişki üzerine yaptıkları araştırmaya göre; Üniversite öğrencilerinin daha çok dışsal denetimli oldukları ve stres kaynaklarından daha çok etkilendikleri tespit edilmiştir. Şahin, Güler ve Basım'ın (2009), yaptıkları araştırmada yaşanan stres belirtilerinin A tipi kişilik ile olumlu yönde ilişkili olduğu görülmüştür. Keenan ve McBain'in (2011), A tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilerin iş belirsizliğine yönelik toleransları ile yaşadıkları iş stresi ile denetim odağı ilişkisi üzerine yaptıkları incelemede; A tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilerin B tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilere göre iş belirsizliğine bağlı psikolojik zorlanmaları daha çok yaşadıkları belirtilmiştir. Ayrıca iş belirsizliğine yönelik yüksek derecede gerilim yaşayan bireylerin Rotter'ın iç-dış denetim odağı ölçeğinde dıştan denetimli olarak sınıflandırıldığı belirtilmiştir. Kirkcaldy, Shephard ve Furnham'ın (2002), 332 Alman yönetici ile gerçekleştirdikleri A tipi kişilik, denetim odağı, iş tatmini ve iş sağlığına yönelik araştırmanın sonuçlarına göre; Dışsal denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren yöneticiler, içsel denetimli B tipi kişilik özelliği gösteren yöneticilere göre daha yüksek seviyede stres yaşamakta ve daha düşük seviyede iş tatmini, fiziksel ve zihinsel sağlık hissetmektedirler. Gomez'in (1997), ergenlerde denetim odağı, A tipi kişilik ve başa çıkma yöntemleri üzerine yaptığı araştırmada, dışsal denetimli A tipi kişilik özelliği gösteren kız ve erkeklerin başa çıkma davranışından kaçınma gösterdikleri belirtilmiştir. Feather ve Volkmer'in (1998), A tipi kişilik, denetim odağı ve sınav kaygısı üzerine yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre; A tipi kişilik özellikleri gösteren katılımcılar dışsal denetim odağı özellikleri göstermiş ve içsel denetim odağı özellikleri gösteren katılımcılara göre daha yüksek kaygı puanları elde etmişlerdir.

4.4. Araştırmaya Katılan Beyaz Yakalı Çalışanların İş Stresi Düzeyleri ile Algıladıkları Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin Tartışılması

Katılımcıların iş stresi düzeylerini, algıladıkları örgütsel destek düzeyinin etkilediği düşünülmektedir. Yapılan değerlendirmede (Tablo 3.37-3.40) içsel-dışsal denetimli A ve B tipi kişilik özelliği gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresleri ile algıladıkları örgütsel destek puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tüfek'in (2013), iş yerinde tükenmişliği etkileyen faktörler üzerine yaptığı araştırmada, algılanan örgütsel destek düzeyi ile tükenmişlik arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Tükenmişlik, "bireyde ruhsal ve fiziksel açıdan enerjinin tükenmesi olarak ifade edilebilir. Tükenmişlik, örgütte strese neden olan, gerek işe ilişkin gerekse örgütsel faktörlerin uzun dönemli etkisi sonucu ortaya çıkmaktadır. Tükenmişliğe neden olan stres kaynaklarını diğerlerinden ayıran temel unsur, bireyin çalışma ortamındaki etkileşimlerinin bir sonucu olmasıdır (aktaran Arı ve Bal, 2008). Vagg ve Spielberger'in (1998), İş stresi, iş baskısı ve algılanan örgütsel desteğin ölçülmesine ilişkin yaptıkları araştırmaya göre; İş baskısı ve algılanan örgütsel desteğin eksikliği, kadın ve erkek çalışanların yaşadıkları iş stresinin ana nedenlerindendir. Stamper ve Johlke'nin (2013), İş stresi ve işin getirdiklerine algılanan örgütsel desteğin etkisi üzerine yaptıkları araştırmaya göre; Algılanan örgütsel destek ile işe yönelik stres faktörleri birbiri ile ilişkilidir. Algılanan örgütsel desteğin işe yönelik stresörlere ilişkin negatif yönde anlamlı ve güçlü bir etkisi vardır.

4.5. Öneriler

1. Yaptığımız araştırmaya göre şunu söyleyebiliriz; Kurumsal hayatta iş stresi kaçınılmazdır. Stresin varlığını, hayatın ve işin bir parçası olduğunu kabul etmemiz gerekir. Kabullendikten sonra ise stresin kaynaklarının neler olduğunu ve stresle başa çıkma yollarını öğrenmeye çalışarak stresin etkilerini en aza indirmeye çalışabiliriz.
2. Bazı kişilik özelliklerinin strese karşı daha hassas oldukları ve başa çıkma yöntemleri konusunda daha yetersiz kaldıkları görülmektedir. Bu konuda her bireyin kendini, strese dayanıklılık düzeyini, karakterini tanımaya çalışmasının ve bu konuda çalıştığı firmanın insan kaynakları ya da danışmanlık biriminin

de çalışanına yapacağı katkının da stresle başa çıkmada önemli yollarından biri olduğu düşüncesindeyiz.

3. Hem yaptığımız araştırmada hem de literatürde karşılaştığımız diğer araştırmalarda, çalışanların algıladıkları örgütsel destek ile iş stresi arasında negatif bir ilişki olduğunu görmekteyiz. Bu bağlamda kurumlara büyük sorumluluklar düştüğü kanaatindeyiz. Çalışanlarını tanıyan, onların önceliklerini ve motivasyon yollarını keşfeden kurumların, çalışanlarına gerekli desteği sağlayarak iş streslerini azaltmalarında büyük katkılarının olabileceğini düşünmekteyiz.
4. Hem yaptığımız literatür araştırmalarının hem de araştırmamızın sonucuna bakarak; İçsel denetimli kişilik özelliğine yatkın kişilerin iş stresini daha az hissettiklerini veya başa çıkma stratejilerini daha iyi kullandıklarını söyleyebiliriz. Bu bakımdan çalışanların kurumları tarafından daha yakından tanınmaları ve ihtiyaca yönelik olarak insan kaynakları departmanları tarafından organize edilecek olan sorumluluk alma, olumlu düşünme-iyimserlik, stresle başa çıkma, öfke kontrolü vb. eğitimlerle çalışanların mutlaka desteklenmesi gerektiği kanaatindeyiz.
5. Kurumsallaşma kültürü ülkemizde giderek artmakta, aile şirketleri bile çeşitli inovasyonlarla kurumsal bir kimliğe sahip olmayı hedeflemektedirler. Değişen jenerasyon ve kurumsal kimlik, iki tarafı da birbirini geliştiren ve değiştiren bir yapı haline sokmuştur. Dolayısıyla kurum desteğinin çalışanlarda yarattığı değişimlere yönelik daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü artık sadece çalışanın iş yerine karşı sorumlulukları yoktur. İş verenden de çeşitli beklentileri olan çalışanlar bulunmaktadır.

5. BÖLÜM

KAYNAKLAR

- Akbağ, M., Saymer, B., & Sözen, D. (2005). **Üniversite Öğrencilerinde Stres Düzeyi, Denetim Odağı ve Depresyon Düzeyi Arasındaki İlişki Üzerine Bir İnceleme.** M.Ü Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi. 21: 59-74
- Akman, S. (2004). **Stresin Nedenleri ve Açıklayıcı Kuramlar.** Türk Psikoloji Bülteni, 10 (34-35): 40-56.
- Aksoy, Ö. (2009). **Öğretmen ve Okul Yöneticilerinde A Tipi Kişilik Özellikleri İle Tükenmişlik İlişkileri ve Bayrampaşa İlçesi İlköğretim Okullarında Yapılan Bir Uygulama.** Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Eğitim Yönetim Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Aktaş, A. (2001). **Üst ve Orta Düzey Yöneticilerde İş Stresi.** KHO Dergisi.
- Aktaş, A., Aktaş, R. (1992). **İş stresi.** Milli Prodüktivite Dergisi MPM yayını, 1: 153-171.
- Aktaş, H.G. (2008). **Öğretmenlerde Denetim Odağı ve Örgütsel Vatandaşlık.** Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

- Arı, G.S., & Bal, E.Ç. (2008). **Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi.** Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi. 15(1) : 131-148
- Arıcak, O.T. (1995). **Üniversite Öğrencilerinde Saldırganlık, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı İlişkisi.** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arık, İ.A. (1996). **Motivasyon ve Heyecana Giriş.** İstanbul: Çantay Kitabevi.
- Aslan, D., (2008). **Özel Okullarda Öğrenim Görmekte Olan 16-18 Yaş Grubundaki Öğrencilerin Bazı Kişilik Özellikleri İle Denetim Odağı Düzeylerinin Karşılaştırılması.** Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi, İstanbul.
- Aytaç, S. (2009). **İş Stresi: Oluşumu, Nedenleri, Başa Çıkma Yolları, Yönetimi.** Uludağ Üniversitesi İş Stresi Yönetimi El Kitabı.
- Ayvaşık, H.B., & Sayıl, M. (Ed.). (2002). **Psikolojiyi Anlamak.** Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Baltaş, A. & Z. Baltaş. (2004). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bardavit, M. (2007). **Kişilik Yapılarının- Stresi Değerlendirme, Stresle Başa Çıkma Yaklaşımları, Algılanan Stres ve İş Doyumu Üzerinde Olan Etkisinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi.** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, İstanbul.
- Baltaş, A., Baltaş, Z. (1999). **Stres ve Başa Çıkma Yolları.** İstanbul: Remzi Kitabevi
- Batıgün, A. D., Şahin, N. H. (2006). **İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu.** Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1): 32-45
- Bozgeyikli, H. (2001). **Üniversite Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ile Kişiler Arası İlişkilerde Farkında Olma Düzeyleri.** Yüksek Lisans Tezi, Selçuk

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri ve Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı, Konya

- Bozkurt, F. (2007). **Denizcilik Sektöründe Çalışan Gemi Adamlarının Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Örgütsel Destek Düzeyi Arasındaki İlişkiyi İncelemeye Yönelik Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Manisa.
- Canel, D. N. (1993). **Ortaokul Seviyesindeki Ergenlerin Denetim Odağı Özelliklerinin Yaratıcı Düşünceye Etkisi**. Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çakar, M. (1997). **Lise Üçüncü Sınıf Öğrencilerinin Denetim Odağı ve Mesleki Olgunluk Açısından İncelenmesi**. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 9(9): 113-131
- Çakır, İ. (2006). **Polislerin İş Stresi ve Bazı Değişkenlere Göre Stresle Başa Çıkma Tarzlarının Karşılaştırılması**. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.
- Çelik, H. (1995). **Üniversite Öğrencilerinin Denetim Odağının Üniversite Tercih Sıralamasına ve Başarısına Etkisi**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dağ, İ. (1991). **Rotter'ın İç-Dış Kontrol Odağı Ölçeği (RIDKOÖ)'nin Üniversite Öğrencileri İçin Güvenirliği ve Geçerliği**. Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Dergisi, 26 (7) : 10-17
- Dumitru, V. M. & Cozman, D. (2012). **The relationship between stress and personality factors**. Human & Veterinary Medicine International Journal of the Bioflux Society, 4.
- Durmaz, C. (2012). **Etkileşimci ve Dönüşümcü Liderliğin Psikolojik Güçlendirme Algısına Etkisinde Strese Bağlı Kişiliğin Düzenleyici Rolü**.

Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Ankara.

Efeoğlu, İ. E. (2006). **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma**. Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı., Adana.

Ensari, H. & Tuzcuoğlu, S. (1995). **Marmara Üniversitesi'ne Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü**. Öneri Dergisi, 2(11):51-63

Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. (1990). **Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation**. Journal of Applied Psychology, 75 (1): 51-59.

Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). **Perceived Organizational Support**. Journal of Applied Psychology, 71 (3) : 500-507.

Eisenberger, R., Adornetto, M., (1986). **Generalized Self-Control of Delay and Affort**. Journal of Personality and Social Psychology. 51(5): 1020-1031.

Eisenberger, R., Jones, J. R., Aselage, J., & Sucharski, I. L. (2004). **Perceived Organizational Support**. The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives, 206-225.

Erdaş, K.D. (2010). **Lider-Üye Mübadelesi, Algılanan Örgütsel Destek ve Öz Denetim Kişilik Özelliğinin Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkileri**. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı, Ankara.

Erdoğan, İ. (1996). **Örgütsel Davranış**. İstanbul: Avcıol Yayıncılık.

Erdoğan, T., Ünsar, S., & Süt, N. (2009). **Stresin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Bir Araştırma**. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14 (2): 447-461.

- Eren, E. (2008). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Feather, N.T & Volkmer, R. E. (1988). **Preference for Situations Involving Effort, Time Pressure and Feedback in Relation to Type A Behaviour, Locus of Control and Test Anxiety**. Journal of Personality and Social Psychology, 55(2): 266-271
- Gomez, R. (1997). **Locus of Control and Type A Behaviour Pattern As Predictors of Coping Styles Among Adolescents**. Personality and Individual Differences, 23(3): 391- 398
- Güler, M. (2008). **A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri İle İlişkisi**. Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Griffin, S. (1995). **A Cognitive-Developmental Analysis of Pride, Shame, and Embarrassment in Middle Childhood**. Self-Conscious Emotions: The Psychology of Shame, Guilt, Embarrassment, and Pride, 219-236.
- Houston, B. (1985). **Type A Behaviour in Employed Women: Relation to Work, Marital, and Leisure Variables, Social Support, Stress, Tension, and Health**. Journal of Personality and Social Psychology, 48(4):1067-1079
- İlgar, Ö. (2001). **Örgütsel Stresin Çalışan Kadınlar Üzerindeki Etkileri ve Stresle Başa Çıkma Yolları**. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- İstengel, A. M. (2006). **Okul Rehber Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri ve İş Stresleri Arasındaki İlişki Düzeyinin İncelenmesi**. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Jain, V. K., McLaughlin, D. G., Lall, R., & Johnson. W. B. (1996). **Effects of Locus of Control, Occupational Stress and Psychological Distress on Job Satisfaction Among Nurses**. Psychological Reports, 78: 1256-1258

- Jones, F., Bright, J., & Clow, A. (2001). **Stress: Myth, Theory, and Research**. Avustralya: Prentice Hall.
- Kaval, K. (2001). **12 Yaş Çocuklarında Denetim Odağını Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi**. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Keenan, A., & McBain G.D.M. (1979). **Effects of Type A Behaviour, Intolerance of Ambiguity and Locus of Control on the Relationship Between Role Stress & Work Related Outcomes**. Journal of Occupational Psychology, 52(4): 277-285
- Keser, A., Yılmaz, G., & Yürür, S. (Ed.). (2012). **Çalışma Yaşamında Davranış**. İzmit: Umuttepe Yayınları.
- Kirkcaldy, B.D., Shephard, R. J., & Furnham A. F. (2002). **The Influence of Type A Behaviour and Locus of Control Upon Job Satisfaction and Occupational Health**. Personality and Individual Differences, 33(8): 1361-1371
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1979). **A Note on Teacher Stress and Locus of Control**. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 52(3): 227-228
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). **Citizenship Behavior and Social Exchange**. Academy of Management Journal, 37(3): 656-669.
- Little, L.M, Simmons, B.L., & Nelson, D.L. (2007). **Health among leaders: Positive and negative affect, engagement and burnout, forgiveness and revenge**. Journal of Management Studies. Special Issue Managerial Dimensions of Organizational Health: The Healthy Leader At Work, 44: 243-260.
- Levinson, H. (1965). **Reciprocation: The Relationship Between Man and Organization**. Administrative Science Quarterly, 9(4): 370-390
- Mansour, A. M., Al-Gamal, E., Puskar, K., Yacoub, M., & Marini, A. (2011). **Mental Health Nursing in Jordan: An Investigation into Experience,**

- Work Stress and Organizational Support.** International Journal of Mental Health Nursing, 20: 86–94.
- Morris, C. G. (2002). **Psikolojiyi Anlamak: (Psikolojiye Giriş).** Türk Psikologlar Derneği.
- Nelson, D.L., & Simmons, B.L. (2010). **Health psychology and eustress. Handbook of Occupational Health Psychology,** American Psychological Association.
- Ortega, A., Brenner, S., & Leather, P. (2007). **Occupational stress, coping and personality in the police: an SEM study.** International Journal of Police Science & Management. 9 (1): 36–50.
- Öktem, U. (2009). **İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin A Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki.** Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümü, İstanbul.
- Önderoğlu, S. (2010). **Örgütsel Adalet Algısı, İş Aile Çatışması ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki Bağlantılar.** Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji (Sosyal Psikoloji) Anabilim Dalı, Ankara.
- Peker, Ö. (2008). **Örgütsel Desteğin Değişime Yatkınlığa Etkisi.** Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı, İzmir.
- Phelps, J. A., (2006). **Moderating Effects of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intentions.** Yüksek Lisans Tezi, Airforce Inst of Tech Wright- Petterson AFB on School of Engineering and Management, Ohio.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). **Perceived Organizational Support: A Review of the Literature.** Journal of Applied Psychology, 87 (4): 698–714.
- Salsvik, I. B., & Hetland, H. (2011). **The Role of Personality in Stress Perception Across Different Vocational Types.** The American Counseling Association Journal of Employment Counseling, 48.

- Sandler, I. N., & Lakey, B. (1982). **Locus of Control as a Stress Moderator: The role of Control Perceptions and Social Support.** American Journal of Community Psychology, 10(1): 65-66
- Sarıkaya, P. (2007). **Tükenmişlik Sendromunun Kişilik Özelliklerinden Denetim Odağı İle İlişkisi ve Bir Uygulama.** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Schmitz, N., Neumann, W., & Oppermann, R. (1999). **Stress, Burnout and Locus of Control in German Nurses.** International Journal of Nursing Studies, 37(2): 95-99
- Siu, O.L., & Cooper C.L. (1998). **A study of Occupational Stress, Job Satisfaction and Quitting Intention in Hong Kong Firms: The Role of Locus of Control and Organizational Commitment.** Stress and Health 14(1): 55-66
- Stamper, C.L., & Johlke M.C. (2013). **The Impact of Perceived Organizational Support on the Relationship Between Boundary Spanner Role Stress and Work Outcomes.** Journal of Management.
- Şahin, N. H., Güler, M. & Basım, N. (2009). **A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri İle İlişkisi.** Türk Psikiyatri Dergisi, 20(3): 243-254
- Talashioğlu, P. (2011). **Çalışan Engellilerin Sahip Oldukları Denetim Odağıyla İş Hayatında Yaşadıkları Stres ve Anksiyete İle Başa Çıkma Arasındaki İlişki.** Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Programı, İstanbul.
- Turunç, Ö. & Erkuş, A. (2010). **İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: İş Stresinin Aracılık Rolü.** SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi.
- Tos, F. (2007). **Bilimin Işığında Psikoloji ve Dehaları.** İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Tüfek, A. (2013). **An Analysis of Factors Affecting Burnout in the Workplace.** Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İngilizce İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı,
İstanbul.

Ünsal, B. S. (2005). **Yöneticilerin Kişilik Özelliklerinin Denetim Odağı Açısından İncelenmesi: Muğla Yöresindeki Beş, Dört Yıldızlı Otellerin ve Birinci Sınıf Tatil Köylerinin Yiyecek İçecek Bölümlerinde Bir Uygulama.** Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, İstanbul.

Vagg, P.R., & Spielberger C.D. (1998). **Occupational Stress: Measuring Job Pressure and Organizational Support in the Workplace.** Journal of Occupational Health Psychology, 3(4): 294-305

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (1997). **Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective.** Academy of Management Journal, 40(1): 82-111.

Yanbastı, G. (1990). **Kişilik Kuramları.** İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi

Yates, J. E. (1979). **Managing Stress: A Businessperson's Guide.** New York :
Amacom

6. BÖLÜM

EKLER

6.1. Ek.1- Bilgilendirilmiş Onam Formu

T. C. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisansı'nda tez yapmakta olan Güley Gökpınar tarafından; içsel-dışsal denetim odaklı A ve B tipi kişilik özellikleri gösteren beyaz yakalı çalışanların iş stresi ile algıladıkları örgütsel desteğin ilişkisini incelemek amacıyla yapılan çalışmaya katıldım. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum. Araştırmada bana sorulan sorulara yanıt vermek zorunda olmadığımı, bu araştırmaya katılıp katılmamamın bana bir kazanç ya da kayıp getirmeyeceğini, istersem ismimi belirtmeyeceğimi, ismimi belirtsem dahi kimliğimin saklı tutulacağını biliyorum. Benden alınan bilgiler; ismimi ve kimliğimi açığa vurmayacak biçimde bilimsel yayınlarda kullanılabilir.

Tarih:/...../20....

İmza:

6.2. Ek.2- Sosyodemografik Bilgi Formu

1. Cinsiyetiniz?

☐ Kadın

☐ Erkek

2. Yaşınız?

☐ 21-25 Yaş Arası

☐ 26- 30 Yaş Arası

☐ 31- 35 Yaş Arası

☐ 36- 40 Yaş Arası

☐ 41 Yaş ve Üzeri

3. Eğitim düzeyiniz?

☐ Lisans Mezunu

☐ Yüksek Lisans Mezunu

☐ Doktora Mezunu

4. Medeni durumunuz?

☐ Bekar

☐ Evli

☐ Boşanmış

☐ Beraber yaşıyor

☐ Diğer (açıklayınız):.....

5. Çocuğunuz var mı?

☐ Evet

☐ Hayır

6. İş Hayatındaki Çalışma Süreniz?

☐ 1 Yıldan az

☐ 1-5 Yıl Arası

☐ 6-10 Yıl Arası

☐ 11 Yıl ve Daha Fazla

7. Şu anda Çalıştığınız İş Yerindeki Süreniz?

☐ 1 Yıldan Az

☐ 1-3 Yıl Arası

☐ 4-6 Yıl Arası

☐ 7 Yıl de Daha Fazla

8. Maaş Durumunuz?

☐ 1.000TL- 2000TL

☐ 2100TL- 3500TL

☐ 3600TL- 5000TL

☐ 5100 TL ve üzeri

6.3. Ek.3- Kişilik Özelliği Tanıma Testi

Aşağıda bazı duygu ve durumları içeren ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelerden hangi taraftaki rakam sizin durumunuzu ifade ediyorsa lütfen onu daire içine alınız.

Randevular konusunda titiz değilim 1 2 3 4 5 6 7 8 Asla geç Kalmam

Rekabetçi değilim 1 2 3 4 5 6 7 8 Çok rekabetçiyim

Baskı altında bile kendimi asla 1 2 3 4 5 6 7 8 Kendimi her zaman
acele içinde hissetmem acele içinde hissederim

Bir zaman zarfında her şeyi 1 2 3 4 5 6 7 8 Bir kerede birçok şey
ele alırım yapmayı denerim daha
sonra ne yapacağım
düşünürüm.

Bir şeyi yavaşça yaparım 1 2 3 4 5 6 7 8 Bir şeyi hızlı yaparım

Duygularımı ifade ederim 1 2 3 4 5 6 7 8 Duygularımı saklarım

İş dışı ilgilerim vardır 1 2 3 4 5 6 7 8 İş dışında çok az vardır

6.4. Ek.4- İş Stresi Ölçeği

Aşağıda çalışanların iş stresi düzeylerini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabın rakamını ilgili kutucuğa yazınız.

1.Kesinlikle Katılmıyorum

2.Katılmıyorum

3.Fikrim Yok

4.Katılıyorum

5.Kesinlikle Katılıyorum

1) İşim sağlığımlı doğrudan etkilemeye yatkındır. ()

2) Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum. ()

3) İşimden dolayı kendimi asabi hissediyorum. ()

4) Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur. ()

5) İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor. ()

6) Şirketimde düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum. ()

7) Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum. ()

6.5. Ek.5 – Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği

Aşağıda çalışanların algıladıkları örgütsel destek düzeyini belirlemeyi amaçlayan yargı cümleleri yer almaktadır. Lütfen size en uygun cevabın rakamını ilgili kutucuğa yazınız.

- 1.Kesinlikle katılıyorum
- 2.Katılıyorum
- 3.Kararsızım
- 4.Katılmıyorum
- 5.Kesinlikle katılmıyorum

1. Şirket kendi iyiliği için benim katkımı değerlendirir. ()
2. Eğer şirketi benim yerime daha düşük ücretle çalışacak birini bulursa onu işe alacaktır. ()
3. Şirket benim ekstra çabalarımı takdir etmez. ()
4. Şirket benim değerlerimi ve amaçlarımı oldukça dikkate alır. ()
5. Şirket benden gelen şikayetleri önemsemez. ()
6. Şirket beni etkileyen kararlar alırken benim en önemli çıkarlarımı önemsemez.()
7. Bir problemim olduğunda şirketten destek alabilirim. ()
8. Şirket gerçekten benim iyiliğimi önemser. ()
9. İş mümkün olduğu kadar iyi yapsam bile şirket bunu fark etmeyecektir. ()
10. Özel bir iyiliğe/iltimasa ihtiyaç duyduğumda şirket bana yardım etme konusunda istekli olacaktır. ()
11. Şirket benim işteki genel memnuniyetimi önemser. ()
12. Eğer fırsat verilirse şirket beni istismar edecektir. ()
13. Şirket bana çok az ilgi gösterir. ()
14. Şirket benim düşüncelerimi önemser. ()
15. Şirket işimdeki başarılarımda benimle gurur duyar. ()
16. Şirket işimi mümkün olduğu kadar ilginç hale getirmeye çalışır. ()

6.6. Ek.6 – Rotter Denetim Odağı Algısı Ölçeği

Lütfen, sizin kendi görüşünüze göre gerçeği daha doğru yansıttığına inandığınız seçeneği X işaretiyle belirtin. İfadelerin ikisine de katılıyor ya da tam olarak katılmıyor olabilirsiniz. Bu durumda size daha yakın gelen seçeneği işaretleyin. Tüm soruları ve her soru için sadece bir cevabı işaretleyin.

MADDELER

1

a-Ana-babaları çok fazla cezalandırdıkları için çocuklar problemlili oluyor.

b-Günümüz çocuklarının çoğunun problemi, ana-babaları tarafından aşırı serbest bırakılmalarıdır .

2

a-İnsanların yaşamındaki mutsuzlukların çoğu, biraz da şanssızlıklarına bağlıdır.

b-İnsanların talihsizlikleri kendi hatalarının sonucudur.

3

a-Savaşların başlıca nedenlerinden biri, halkın siyasetle yeterince ilgilenmemesidir.

b-İnsanlar savaşı önlemek için ne kadar çaba harcansa harcasın, her zaman savaş olacaktır.

4

a-İnsanlar bu dünyada hak ettikleri saygıyı er geç görürler.

b-İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın ne yazık ki değeri genellikle anlaşılmaz.

5

a-Öğretmenlerin öğrencilere haksızlık yaptığı fikri saçmadır.

b-Öğrencilerin çoğu, notlarının tesadüfi olaylardan etkilendiğini fark etmez.

6

a-Koşullar uygun değilse insan başarılı bir lider olamaz.

b-Lider olamayan yetenekli insanlar fırsatları değerlendirmemiş kişilerdir.

7

a-Ne kadar uğraşsanız da bazı insanlar sizden hoşlanmazlar.

b-Kendilerinin başkalarına sevdirmeyen kişiler, başkalarıyla nasıl geçinileceğini bilmeyenlerdir.

8

a-İnsanın kişiliğinin belirlenmesinde en önemli rolü kalıtım oynar.

b-İnsanların nasıl biri olacaklarının kendi hayat tecrübeleri belirler.

9

a-Bir şey olacaksa eninde sonunda olduğuna sık sık tanık olmuşumdur.

b-Ne yapılacağına kesin karar vermek kadere güvenmekten daima iyidir.

10

a-İyi hazırlanmış bir öğrenci için, adil olmayan bir sınav hemen hemen söz konusu olamaz.

b-Sınav sonuçları dersle çoğu kez o kadar ilişkisiz oluyor ki, çalışmanın anlamı kalmıyor.

11

a-Başarılı olmak çok çalışmaya bağlıdır, şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.

b-İyi bir iş bulmak, temelde doğru zamanda doğru yerde bulunmaya bağlıdır.

12

a-Hükümetin kararlarında sade vatandaş da etkili olabilir.

b-Bu dünya güç sahibi birkaç kişi tarafından yönetilmektedir ve sade vatandaşın bu konuda yapabileceği fazla bir şey yoktur.

13

a-Yaptığım planları yürütebileceğimden hemen hemen eminindir.

b-Çok uzun vadeli planlar yapmak her zaman akıllıca olmayabilir, çünkü birçok şey zaten iyi ya da kötü şansa bağlıdır.

14

a-Hiçbir yönü olmayan insanlar vardır.

b-Herkesin iyi bir tarafı vardır.

15

a-Benim açımdan istediğimi elde etmenin talihle bir ilgisi yoktur.

b-Çoğu durumda, yazı-tura atarak da isabetli kararlar verebiliriz.

16

a-Kimin patron olacağı, genellikle, doğru yerde ilk önce bulunma şansına kimin sahip olduğuna bağlıdır.

b-İnsanlara doğru şeyi yaptırmak bir yetenek işidir; şansın bunda payı ya hiç yoktur ya da çok azdır.

17

a-Dünya meseleleri söz konusu olduğunda, çoğumuz anlayamadığımız ve kontrol edemediğimiz güçlerin kurbanıyızdır.

b-İnsanlar siyasal ve sosyal konularda aktif rol alarak dünya olaylarının kontrol edebilirler.

18

a-Birçok insan rastlantıların yaşamlarını ne derece etkilediğinin farkında değildir.

b-Aslında şans diye bir şey yoktur.

19

a-İnsan, hatalarını kabul edebilmelidir.

b-Genelde en iyisi insanın hatalarının örtbas etmesidir.

20

a-Bir insanın sizden gerçekten hoşlanıp hoşlanmadığını bilmek zordur.

b-Kaç arkadaşınızın olduğu, ne kadar iyi olduğunuza bağlıdır.

21

a-Uzun vadede, yaşamınızdaki kötü şeyler iyi şeylerle dengelenir.

b-Çoğu talihsizlikler yetenek eksikliğinin, ihmalin, tembelliğin ya da her üçünün birden sonucudur.

22

a-Yeterli çabayla siyasal yolsuzluklar ortadan kaldırabiliriz.

b-Siyasetçilerin kapalı kapılar ardında yaptıkları üzerinde halkın fazla bir kontrolü yoktur.

23

a-Öğretmenlerin verdikleri notları nasıl belirlediklerinin bazen anlamıyorum.

b-Aldığım notlarla çalışma derecem arasında doğrudan bir bağlantı vardır.

24

a-İyi bir lider, ne yapacaklarının halkın bizzat karar vermesini bekler.

b-İyi bir lider herkesin görevinin ne olduğunun bizzat belirler.

25

a-Çoğu kez başıma gelenler üzerinde çok az etkiye sahip olduğumu hissedirim.

b-Şans ya da talihin yaşamında önemli bir rol oynadığına inanmam.

26

a-İnsanlar arkadaşça olmaya çalışmadıkları için yalnızdırlar.

b-İnsanları memnun etmek için çok fazla çabalamanın yararı yoktur, sizden hoşlanırlarsa hoşlanırlar.

27

a-Liselerde atletizme gereğinden fazla önem veriliyor.

b-Takım sporları kişiliğin oluşumu için mükemmel bir yoldur.

28

a-Başıma ne gelmişse, kendi yaptıklarımıdır.

b-Yaşamımın alacağı yön üzerinde bazen yeterince kontrolümün olmadığını hissediyorum.

29

a-Siyasetçilerin neden öyle davrandıklarının çoğu kez anlamıyorum.

b-Yerel ve ulusal düzeydeki kötü idareden uzun vadede halk sorumludur.

7. BÖLÜM

ÖZGEÇMİŞ

Güley GÖKPINAR

Maltepe Üniversitesi, Psikoloji Anabilim Dalı, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Yüksek Lisans Programı

Eğitim Bilgileri

Lisans (2009) : Maltepe Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Anabilim Dalı

Lise (2004) : Kültür ve Eğitim Vakfı Özel Lisesi/ Bandırma- BALIKESİR

İş Bilgileri

2013- : Duyusal Akademi/ Ataşehir- İstanbul

2011- 2013 : Maltepe Belediyesi/ Maltepe- İSTANBUL

2010-2011 : Dr. Gürkan Kubilay Obezite Kliniği/ Kadıköy- İSTANBUL

2009-2010 : Uğur Dershaneleri/ Beşiktaş- İSTANBUL

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri ve Yılı : Bandırma, 11 Ağustos 1986

Cinsiyet : Kadın

Yabancı Dil : İngilizce

Mail : guley_gok@hotmail.com