

İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu

Dr. Ayşegül Durak BATIGÜN¹, Dr. Nesrin H. ŞAHİN²

ÖZET

Amaç: Bu çalışmanın amacı, iş ortamlarındaki stres konusunda sıklıkla karşımıza çıkan "A-tipi davranışlar" ve "iş doyumu" değişkenlerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan iki ölçeğe ilişkin geçerlik ve güvenilirlik bilgilerini elde etmektir.

Yöntem: Veriler, biri bankalarda (N= 426), diğeri ise özel bir şirkette (N= 94) çalışan kişiler olmak üzere iki ayrı örnekleme üzerinden elde edilmiştir. Her iki çalışmada da Stres Ölçeği Stres Belirtileri Bölümü, Stres Ölçeği Strese Yatkınlık Bölümü, Stresle Başaçıkma Tarzları Ölçeği, İş Doyumu Ölçeği ve A-Tipi Kişilik Ölçeği kullanılmıştır.

Bulgular: Her iki ölçek için de önce faktör analizi uygulanmış ve A-Tipi Kişilik Ölçeği için 4, İş Doyumu Ölçeği için 6 faktör bulunmuştur. Oluşturulan alt ölçeklerin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları; A-Tipi Kişilik Ölçeği için .40 ile .90, İş Doyumu Ölçeği için ise .53 ile .94 arasında değişmektedir. Çalışmada ayrıca, ölçüt bağıntılı geçerlik bulgularına da yer verilmiştir.

Sonuç: Yapılan analizler sonucunda, her iki ölçeğin de yeterli düzeyde geçerlik ve güvenilirlik katsayılarına sahip oldukları belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Stres, iş doyumu, A-Tipi kişilik

SUMMARY: Two Scales for Job Stress and Psychological Health Investigation: Type-A Personality and Job Satisfaction

Purpose: The purpose of the present study is to investigate the psychometric properties of two instruments developed to measure Type-A behaviors and job satisfaction, two important variables mentioned in the stress literature.

Method: The data were collected from two different samples, one composed of 426 bank personell, the other composed of 94 adults working in a private company. The findings are presented separately under the titles Study I and Study II. In both of the studies the assessment instruments used were: Stress Audit (Symptoms), Stress Audit (Vulnerability), Stress Coping Behaviors, Job Satisfaction Scale, and Type-A Behaviors Inventory.

Results: For both of the instruments, the studies were based on factor analyses. For Type-A Behaviors Inventory the analyses revealed 4 factors, while for Job Satisfaction Scale they revealed 6 factors. The factor subscales developed from these factors were found to have satisfactory Cronbach's alphas. For Type-A Behaviors Inventory they ranged between .40 and .90; whereas for Job Satisfaction Inventory these values were between .53 and .94. Both studies also included correlational analyses to specify the criterion validity values of the two instruments.

Conclusion: The findings revealed that both of the instruments had satisfactory psychometric values, indicating that they can be reliably used in health psychology and job stress studies.

Key Words: Stress, job satisfaction, Type-A behaviors

¹Yrd. Doç., ²Prof., Ankara Ü DTCF Psikoloji Bl., Ankara.

*Bu çalışmada, demografik değişkenlere ilişkin analizler de yapılmış ve literatür ile tutarlı bulgular elde edilmiştir. Ancak, sayfa kısıtlılığı nedeniyle sonuçlar burada rapor edilememiştir. İlgi duyan araştırmacılar, bu sonuçları yazarlardan elde edebilirler.

Dr. Ayşegül Durak Batigün e-posta: ayseguldurak@yahoo.com

GİRİŞ

Son yıllarda iş stresi konusunda yapılan araştırmalarda, iş yerinde yaşanan stres ile fizik ve ruh sağlığı (Jain ve ark. 1996, Cushway ve ark. 1996, Keen 1999, Vries ve Wilkerson 2003) verimlilik (Motowidlo ve ark. 1986, Cooper ve ark. 1989) ve iş doyumunu (Alshammari ve ark. 1996, Ramirez ve ark. 1996) arasındaki ilişkiler sıklıkla vurgulanmaktadır.

İş doyumunu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanmaktadır (Robbins 1999). İşyerindeki fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma miktarı, ışıklandırma durumu, kalabalık v.b), bireysel (sorumluluk miktarı, iş yükü, rollerdeki belirginlik düzeyi v.b), kişilerarası (amirler ve meslektaşlarla ilişkiler) ve kurumsal faktörler (belirsizlik, idari politikalar, çok fazla ya da az yapılandırılmışlık), çalışanların iş doyumundaki artışlar ya da azalmalarla ilişkili bulunmuştur (Archer ve ark. 1991, Abramis 1994, AbuAlRub 2004). İş doyumundaki azalmalar, kişinin hayatındaki olumsuz yaşam olaylarıyla, gündelik sıkıntılarla ve kişilik özellikleriyle de birleşince, genellikle, huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi subjektif duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, allerjik reaksiyonlar, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla ilişkili görülmektedir (Beehr ve Newman 1978, Dua 1996). Bu sorunların iş performansına yansımaları da verimde düşme, konsantrasyonda azalma, hatalarda artış, hoşgöründe azalma, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık rapor alma ve işe geç gelme gibi davranışlar şeklinde kendini göstermektedir (Patterson ve ark. 1995, Matrunola 1996).

Yaşanan stresli olayların sıklığı ve yoğunluğu hem iş yerinin koşulları, hem de bireyin kişiliğinin etkileşimi ile ilgilidir. Stresli olaylar bazı iş ortamlarında diğerlerine göre daha fazlayken, bazı insanlarda da diğerlerine göre daha yoğun yaşanır (Motowidlo ve ark. 1986, Jung 1999, Vries ve Wilkerson 2003). Örneğin "A-tipi" kişilik özellikleri, kardiyovasküler rahatsızlıklar ve stres ile olan ilişkisi açısından, literatürde karşımıza en sık çıkan konulardan biridir (Keenan ve McBain 1979, Howard ve ark. 1986, Dembroski ve Costa 1987, Jung 1999, Al-Mashaan 2001, Kojima ve ark. 2004). Bu kavram, Friedman ve Rosenman (1974)'in bazı davranış özellikleri ile kalp hastalığı arasındaki ilişkiyi araştırdıkları bir çalışma sonucunda ortaya atılmıştır.

Birer kardiyoloji uzmanı olan bu araştırmacılar, koroner kalp hastalığı olan bireylerde ortak olan bazı davranış özellikleri belirlemişler ve bu özelliklere "A-Tipi Davranış Özellikleri" adını vermişlerdir. "A-tipi" davranışlar tipik olarak, sürekli zamanla yarışan, başarı yönelimli insanlarda görülür. Bu kişiler hızlı çalışırlar ve hızlı konuşurlar. Aynı anda birkaç işi birden yapmaya çalışırlar. Sabırsız ve öfkeli dirler. Beklemeye tahammülleri olmadığından konuşanın sözünü kesmeye eğilimlidirler. Konuşmanın gidişatını denetlemeye çalışırlar. "A-tip"leri, "miktar" (para, başarı ve sorumluluk) kavramını başarılarının göstergesi olarak kullanırlar ve nitelikten çok niceliğe önem verirler (Mueser ve ark. 1987, Bluen ve ark. 1990). Aşırı düzeyde rekabetçidirler (Keenan ve McBain 1979, Powell 1995).

A-Tiplerinin tersi özellikleri taşıyan bireyler ise, "B-tipi" olarak adlandırılırlar. "B-tip"leri daha rahat, daha uysal, daha az rekabetçi ve daha az saldırgan olarak tanımlanmaktadır. Lazarus (1994), "B-tip"lerinin de stres yaşadıklarını, ancak zorlamalar ve tehditler karşısında daha az paniğe kapıldıklarını belirtmektedir. Ayrıca bu kişiler, yüksek kan basıncı ve biyokimyasal tepkiler açısından da A-tipi kişilik özelliklerine sahip olan kişilerden ayrılmaktadırlar (Howard ve ark. 1986).

Gerek kalp hastalıkları, gerekse işdoyumunu ile ilişkisi nedeniyle, A-tipi davranışları olan kişilerin belirlenmesi son yıllarda gittikçe önem kazanmaktadır. 1960 yılından bu yana A-tipi kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla, 20'den fazla ölçek belirlenmiştir. Bunlar arasında en sık kullanılan ve geçerli ve güvenilir olanlar; Jenkins Activity Survey (JAS), Framingham Type-A Scale (FTAB), Bortner Rating Scale (BRS) ve Videotaped Structured Interview (VSI) olarak sıralanmaktadır (Powell 1995). Bunlar ve benzeri ölçeklerin kullanıldığı çalışmalar sonucunda, A-Tipi kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin başarı yönelimli oldukları, çok fazla sorumluluk yüklendikleri, olayları genellikle normalden daha fazla stresli olarak ele aldıkları, sık sık panik duyguları yaşadıkları, dikkatlerini yaptıkları işe odaklayamadıkları, kişilerarası ilişkilerde zaman zaman saldırgan tutumlar sergileyebildikleri, bu özelliklerine bağlı nedenlerden ötürü bazen performanslarının düştüğü, bunun doğal sonucu olarak da iş doyumlarında azalmaların olduğu vurgulanmaktadır (Motowidlo ve ark. 1986, Jung 1999, Jamal ve Baba 2001, AbuAlRub 2004).

TABLO 1. A-Tipi Kişilik Ölçeği Faktör Yapısı.

Faktör I. İşe Verilen Önem Açıkladığı varyans: % 23.8, Özdeğer: 5.96	I	II	III	IV
7- Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarınızla uğraşmak	.66			
21- Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girmek	.61			
6- Trafikte sıkışıp kalınca, ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenmek	.60			
10- Konuşmalar sırasında konuyu sizi ilgilendiren konulara doğru çekmek	.58			
16- Konuşurken kendi görüşlerinizi vurgulamak için yumruklarınızı sıkmak ya da masaya vurmak gibi bazı hareketler yapmak	.56			
5- İnsanlar konuşurken, ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemeleri için aceleci davranmak	.54			
20- Oyunlarda zevk almak yerine kazanmak için ısrar etmek	.52			
8- Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışmak (Yemek yerken traş olmak, ya da saç kurutmak vb.)	.42			
24- Telaş içinde olmak (kendinizi sürekli olarak bir şeyleri hemen bitirmek zorundaymışsınız gibi hissetmek)	.34			
2- Hızlı yemek ve yürüme	.32			
25- Şimdiki işleyiş düzeyinizden memnun olmamak	.31			
23- Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelmek	.31			
Faktör II. Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma Açıkladığı varyans: % 8.7, Özdeğer: 2.17				
Yaratıcılığımızı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendinizi daha çok iş çıkarmak zorundaymışsınız gibi hissetmek		.75		
12- İşyerinizdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülme		.71		
9- Tatillerinizi işlerinizi yetiştirmek amacıyla kullanmak		.60		
11- Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığınızda suçluluk duymak		.60		
Faktör III. Hıza Verilen Önem Açıkladığı Varyans: % 6.9, Özdeğer: 1.72				
19- İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışmak			.74	
17- Başarılarınızı hızlı çalışma yeteneğinize atfetmek			.68	
18- İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hissetmek			.67	
1- Konuşurken bazı önemli kelimelerin üzerine basmak			.49	
3- Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanmak			.48	
14- Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yapmak			.39	
Faktör IV. Zamanlamaya verilen önem Açıkladığı varyans: % 5.3, Özdeğer: 1.32				
15- Randevularınıza hep zamanında gitmek				.60
22- Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olmak				.55
4- Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olmak				.41

İş doyumuna gelince, bu değişkenin ölçülmesi amacıyla başlangıçta gerekli değerlendirmelerin çalışanlarla yapılan görüşmeler ve açık uçlu sorularla yapıldığı, daha sonra ise değişkenin çok bo-

yutlu yapısı nedeniyle standart ölçüm araçlarının geliştirildiği görülmektedir. Bu ölçekler arasında en sık kullanılanların, “İş Betimlemesi Ölçeği” (Ergin 1987) ve “Minnesota Doyum Ölçeği” (Akt:

TABLO 2. A-Tipi Kişilik Ölçeği Alt Ölçekleri ile Stres Belirtileri ve Strese Yatkinlık Ölçekleri Arasındaki Korelasyonlar.

	A-tipi kişilik ölçeği toplam puan	İşe verilen önem	Sosyal etkinliklerden uzaklaşma	Hıza verilen önem	Zamanlamaya verilen önem
Stres belirtileri ö.	.27** (.43**)	.31** (.52**)	.21** (.20**)	.09 (.09)	.07 (.15)
Kas sistemi	.29** (.30**)	.31** (.35**)	.24** (.15)	.12** (.02)	.09 (.08)
Parasempatik s.	.25** (.34**)	.25** (.38**)	.22** (.15**)	.12** (.12)	.07 (.11)
Sempatik s.	.25** (.28**)	.25** (.35**)	.17** (.12)	.11 (.10)	.11 (.09)
Duygusal s.	.26** (.41**)	.34** (.52**)	.17** (.13)	.06 (.05)	.04 (.16)
Bilişsel s.	.22** (.44**)	.27** (.58**)	.16** (.22**)	.04 (.04)	.04 (.13)
Endokrin s.	.19** (.40**)	.21** (.47**)	.17** (.19)	.05 (.09)	.04 (.15)
Bağışıklık s.	.17** (.37**)	.20** (.38**)	.14** (.21**)	.04 (.11)	.01 (.19)
Strese yatkinlık ö.	.24** (.34)	.29** (.41**)	.30** (.34**)	.03 (-.09)	.01 (-.07)
Sosyal destek	.19** (.30**)	.20** (.35**)	.26** (.29**)	.07 (.03)	.03 (.03)
Kendine zaman ayırma	.16* (.16)	.17** (.25**)	.25** (.24**)	.01 (-.28**)	.02 (-.07)
Bedene yönelik f.	.23** (.30**)	.28** (.33**)	.18** (.25**)	.07 (.08)	.02 (.06)
Stresle başa çıkma ö.	-.27** (-.10)	-.23** (-.40**)	-.12* (-.22**)	.19** (.17**)	.09 (-.09)
Kendine güvenli yaklaşım	.12* (.05)	-.01 (-.11)	.05 (-.06)	.30** (.33**)	.17** (.04)
İyimser yaklaşım	-.17** (-.07)	-.30** (-.23**)	-.09 (-.12)	.13* (.26**)	.03 (.04)
Çaresiz yaklaşım	.21** (.44**)	.32** (.51**)	.21** (.31**)	-.08 (.03)	-.04 (.13)
Boyuneğici yaklaşım	-.01 (.41**)	.07 (.45**)	.02 (.22**)	-.13* (.12)	-.06 (.16)
Sosyal destek arama	-.05 (.18)	-.01 (.21**)	-.12* (.14)	-.02 (.17)	-.03 (.04)

* p < .01

** p < .001

Dandy ve Kirby, 1994) olduğu belirtilmektedir. Hangi tür ölçek kullanılırsa kullanılsın, iş yerindeki çeşitli faktörlerin (bireysel, fiziksel, kişilere-rası ve kurumsal faktörler) iş doyumu ile yakından

bağlantılı olduğu üzerinde durulmaktadır (Ramirez ve ark. 1996, Matrunola 1996, Rout ve ark. 1996, AbuAlRub 2004).

TABLO 3. İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi.

İş Doyumu Ölçeği	I	II	III	IV	V	VI
Faktör I. İşletme Politikaları						
Açıkladığı Varyans: % 38.1, Özdeğer: 12.21						
6- Amirlerimin yöneticilik stili	.79					
15- İş yerimdeki performansımın değerlendiriliş biçimi	.79					
4- İş yerimdeki idari yapılaşma	.76					
19- İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli	.75					
11- İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı	.75					
3- İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi	.73					
13- İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı	.72					
14- İş yerimdeki rollerdeki belirginlik düzeyi	.72					
18- İdarenin personele karşı tavrı	.71					
2- İşimde bana sağlanan yükselme imkanları	.66					
17- İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi	.67					
5- İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları	.61					
29- İş performansıyla ilgili olarak bana verilen bilgi	.59					
7- İş yerimdeki kararlara katılma payım	.57					
8- Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü	.46					
Faktör II. Bireysel Faktörler						
Açıkladığı Varyans: % 7.2, Özdeğer: 2.31						
30- Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu		.80				
31- Yaptığım işin eğitimime uygunluğu		.78				
32- Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu		.77				
12- İşimin kapsamı		.66				
21- İşimdeki çeşitlilik miktarı		.60				
Faktör III. Fiziksel Koşullar						
Açıkladığı Varyans: % 6.1, Özdeğer: 1.94						
25- İş yerimdeki düzen ve temizlik		.85				
10- İş yerimin fiziksel koşulları		.69				
26- İş yerimdeki teknolojik imkanlar		.65				
24- İş yerimdeki gürültü düzeyi		.55				
Faktör IV. Kontrol/Otonomi						
Açıkladığı Varyans: % 4.2, Özdeğer: 1.34						
28- İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı			.77			
27- İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi			.75			
20- Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim			.73			
Faktör V. Ücret						
Açıkladığı Varyans: % 4.1, Özdeğer: 1.31						
1- Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret				.77		
16- İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları				.76		
Faktör VI. Kişilerarası İlişkiler						
Açıkladığı Varyans: % 3.4, Özdeğer: 1.08						
9- İş yeri arkadaşlarımla ilişkilerim					.71	
22- İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı					.54	
23- İş yerimdeki çalışma saatlerim					.50	

TABLO 4. İş Doyumu Ölçeği Alt Ölçekleri ile Stres Belirtileri ve Strese Yatkınlık Alt Ölçekleri Arasındaki Korelasyonlar.

	İş doyumu ölçeği toplam p.	işletme politika.	Bireysel fak.	Fiziksel koşullar	Kontrol/ bağıms.	Ücret	Kişilerarası ilişkiler
Stres belirtileri ö.	-.29** (-.33**)	-.28** (-.30**)	-.20** (-.28**)	-.22** (-.15)	-.20** (-.21*)	-.10 (-.18)	-.35** (-.24*)
Kas sistemi	-.31** (-.25**)	-.25** (-.21**)	-.04 (-.25**)	-.29** (-.14)	-.38** (-.22**)	.08 (-.13)	-.41** (-.20)
Parasempatik s.	-.25** (-.27**)	-.28** (-.27**)	-.13* (-.25**)	-.40** (-.03)	-.38** (-.16)	-.17* (-.15)	-.43** (-.22**)
Sempatik s.	-.31** (-.23**)	-.28** (-.21**)	-.15* (-.24**)	-.34** (-.11)	-.35** (-.21**)	.06 (-.04)	-.38** (-.16)
Duygusal s.	-.21** (-.37**)	-.19* (-.32**)	-.17* (-.32**)	-.28** (-.20)	-.29** (-.27**)	.06 (-.33**)	-.42** (-.33**)
Bilişsel s.	-.17** (-.29**)	-.23** (-.24**)	-.25** (-.22**)	-.22* (-.17)	-.05 (-.22)	.05 (-.24**)	-.04 (-.23**)
Endokrin s.	-.15** (-.22**)	-.04 (-.26**)	-.07 (-.13)	-.23** (-.05)	-.27** (.02)	-.16* (-.03)	-.33** (-.09)
Bağışıklık s.	-.17** (-.24**)	-.20** (-.25**)	-.19** (-.16)	.01 (-.10)	-.11* (.09)	-.01 (-.05)	-.11* (-.09)
Strese yatkınlık ö.	-.13* (-.33**)	-.14* (-.31**)	-.11 (-.21*)	-.06 (-.23**)	-.09 (-.23**)	-.10 (-.10)	-.23** (-.17)
Sosyal destek	-.12** (-.30**)	-.11* (-.29**)	-.12* (-.17)	-.06 (-.22**)	-.09 (-.21**)	-.11** (-.07)	-.20** (-.07)
Kendine zaman ayırma	-.14** (-.22**)	-.17** (-.23**)	-.15** (-.22**)	-.03 (-.06)	-.08 (-.13)	-.09 (-.14)	-.22** (-.14)
Bedene yönelik faaliyetler	-.04 (-.25**)	-.06 (-.21**)	.01 (-.21**)	-.06 (-.25**)	-.06 (-.19)	.03 (-.07)	-.08 (-.20)
Stresle başa çıkma ölçeği	.20** (.32**)	.26** (.31**)	.24** (.13)	.13* (.10)	.21** (.29**)	.19** (.36**)	.29** (.29**)
Kendine güvenli yaklaşım	.23** (.25**)	.17** (.27**)	.20** (.16)	.09 (.01)	.20** (.24**)	.19** (.29**)	.30** (.27**)
İyimser yaklaşım	.17** (.32**)	.18** (.31**)	.12** (.22**)	.06 (.09)	.12** (.26**)	.08 (.35**)	.26** (.37**)
Çaresiz yaklaşım	-.24** (-.26**)	-.19** (-.23**)	-.21** (-.09)	-.14** (-.17**)	-.18** (-.23**)	-.09 (-.26**)	-.22** (-.20**)
Boyuneğici yaklaşım	-.16** (-.30**)	-.13** (-.31**)	-.18** (-.18**)	-.12** (-.07)	-.13** (-.18**)	-.09 (-.27**)	-.10* (-.18**)
Sosyal destek arama	.09 (-.24**)	.10* (-.21**)	.04 (-.34**)	-.03 (-.12)	.07 (-.06)	.13** (-.09)	.06 (-.19)

* p < .01

** p < .001

(Footnotes)* Bu çalışmada, demografik değişkenlere ilişkin analizler de yapılmış ve literatür ile tutarlı bulgular elde edilmiştir. Ancak, sayfa kısıtlılığı nedeniyle sonuçlar burada rapor edilememiştir. İlgi duyan araştırmacılar, bu sonuçları yazarlardan elde edebilirler.

A-tipi davranışlar konusunda ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında; 184 orta düzey yöneticiden oluşan örneklem üzerinde yapılan bir çalışma karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada

araştırmacı tarafından geliştirilmiş 220 maddelik bir anket formu kullanılmış ve stres ile "A-tipi" ya da "B-tipi" kişilik arasındaki ilişki araştırılmıştır. Stres ile iş doyumu arasında güçlü ve ters yönlü bir

ilişki olduğu bulunmuş, ancak A-tipi ya da B-tipi kişilik özelliklerine sahip olmak ile ilgili olarak bir ilişki saptanamamıştır. Çalışmada anket sorularının özellikleri ve içeriği ile ilgili ayrıntılı bilgiler mevcut değildir (Köse 1984). İş doyumu konusunda ise Ergin (1997), “İş Betimlemesi Ölçeği” adı verilen bir ölçeğin uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik bulgularını bildirmektedir. Ölçeğin, kısa sürede uygulanabilmesi ve eğitim düzeyi düşük olan kişilerce de anlaşılabilmesi nedeniyle çok yaygın olarak kullanıldığı belirtilmektedir.

Görüldüğü gibi iş doyumu ve A-Tipi kişilik özellikleri konusu, yurt dışı literatürde oldukça sık olarak karşımıza çıksa da, ülkemizde yeterince ele alınmamıştır. Özellikle, yaşanan stresli olayların yoğunluğunun hem iş yerinin koşulları hem de bireyin kişiliğinin (özellikle A-Tipi kişilik özelliği) etkileşimi ile ilgili olduğu ve bunların da iş doyumunu doğrudan etkilediği yönündeki bulgular hatırlanacak olursa, konuya “stres-iş doyumu-A tipi kişilik” üçgeni üzerinden yaklaşmak anlamlı olacaktır. Bu çalışmanın amacı da, Türkiye’de iş ortamlarındaki stres konusunu inceleyecek olan araştırmacılar için son derece işlevsel olabileceği düşünülen “A-Tipi Kişilik Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” nin geçerlik ve güvenilirlik bulgularını aktarmaktır.

İş Doyumu Ölçeği, işten alınan doyum ölçmek amacıyla araştırmacılar tarafından konu ile ilgili çeşitli literatürün ve listelerin taranması yoluyla hazırlanmış 32 maddelik bir ölçektir. İş yaşamına ilişkin olarak verilen bu 32 maddenin herbirinin bireyi ne kadar tatmin ettiği (doyum verdiği) sorulmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir. % 0=1, % 25=2, % 50=3, % 75=4 ve % 100=5 olmak üzere puanlanan, Likert tipi bir ölçektir. Puan ranjı 1-160’dır. Ölçekten alınan yüksek puanlar iş doyumunun yüksek olduğuna işaret etmektedir.

A-tipi Kişilik Ölçeği ise, Rathus ve Nevid (1989) tarafından, bireylerin A-tipi ya da B-tipi kişilik özelliklerine sahip olup olmadıklarını belirleyebilmek için üç ayrı kaynaktan yararlanılarak hazırlanan bir soru listesinden esinlenilerek, araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. 25 maddeden oluşan ve 1-5 arası puanlanan Likert tipi bir ölçektir. Bireylere verilen ifadelerin kendilerini ne derecede tanımladığı sorulmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmaları istenmektedir. Yüksek puanlar bireylerdeki A-tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu

göstermektedir. Puan aralığı 1-125’tir. Aşağıda tanımlanan stresle ilişkili ölçekler ise, birlikte geçerlik kriteri olarak kullanılmışlardır.

YÖNTEM

Örneklem

Bu çalışmada yukarıda söz edilen iki ölçeğin psikometrik özelliklerini araştırmak amacıyla iki farklı örneklem kullanılmıştır. İki ayrı örneklemden elde edilen sonuçların benzer olmasının, ölçeklerin gücüne ilişkin daha zengin bilgi sağlayacağı düşünülmüştür.

I. Örneklem

İlk örneklem, çeşitli özel ve kamu bankalarında çalışan 226’sı (% 53.1) kadın, 198’i (% 46.5) erkek olmak üzere toplam 426 kişiden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan iki kişi cinsiyetini belirtmemiştir. Örneklemi oluşturan bireylerin yaş ortalaması 33.77 (Ss=7.67) olup, % 63.6’sı evli, % 31.2’si bekar, % 3.3’ü boşanmış, % 0.9’u ise dul’dur. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, %1.4’ü ilkokul, % 25.8’i lise, % 64.6’sı üniversite mezunudur. Tüm grubun % 6.8’i yüksek lisans yaptığını belirtirken; örneklemin % 1.4 ’ü eğitim durumu ile ilgili bilgi vermemiştir. Örneklemin % 35.4’ü çalıştıkları bankalarda müdür/müdür yardımcısı, % 26.5’i şef/şef yardımcısı, % 36.1’i uzman/memur pozisyonundadır; % 1.9’u ise pozisyonunu belirtmemiştir. Bireylerin bankacı olarak ortalama çalışma süreleri 10.58 (Ss=9.72) yıl olarak belirlenmiştir.

II. Örneklem

İkinci çalışmanın örneklemini ise, özel bir şirkette pazarlama şefi konumunda çalışan 21 (% 22.3) kadın ve 69 (% 73.4) erkek olmak üzere toplam 94 kişiden oluşmaktadır. İki kişi ise cinsiyetini belirtmemiştir. Örneklemin yaş ortalaması 27.43 (Ss=6.01) olup, % 29.8’i Lise, % 59’u üniversite mezunudur. % 7.4’ü ise yüksek lisans/doktora yaptığını belirtmişlerdir. Bireylerin şirkette ortalama çalışma süreleri 3.93 (Ss=3.28) yıl olarak belirlenmiştir.

Veri Toplama Araçları

Gerek iş doyumu gerekse A-tipi davranışların, literatürde sıklıkla stres ile ilişkili olarak karşımıza çıkıyor olmasından dolayı, bu çalışmada da birlikte geçerlik kriteri olarak aşağıdaki ölçekler kullanılmıştır.

Stres Belirtileri Ölçeği: Bu ölçek, Kas Sistemi, Parasempatik Sinir Sistemi, Sempatik Sinir

Sistemi, Duygusal, Bilişsel, Endokrin Sistem ve Bağışıklık Sistemi olmak üzere 7 alt bölümden oluşmaktadır. 1-5 arası değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir (Miller ve ark. 1988). Ölçekten alınan puanlar arttıkça, strese belirtileri artmaktadır. Yapılan bir çalışmada elde edilen güvenilirlik katsayıları şu şekildedir: Kas Sistemi (10 madde, $\alpha = .92$), Parasempatik Sinir Sistemi (10 madde, $\alpha = .91$), Sempatik Sinir Sistemi (10 madde, $\alpha = .94$) Duygusal (10 madde, $\alpha = .93$), Bilişsel (10 madde, $\alpha = .91$), Endokrin Sistem (10 madde, $\alpha = .95$), Bağışıklık Sistemi (10 madde, $\alpha = .96$). Bu alt ölçekler ile Strese Yatkinlik Ölçeği arasındaki korelasyonlar da saptanmıştır. Bu korelasyonlar, .23 ($p < .01$, Endokrin Sistem) ile $r = .32$ ($p < .01$, Kas Sistemi) arasında değişmektedir (Şahin ve Durak 1994, Şahin ve Durak 1997).

Strese Yatkinlik Ölçeği: Yirmi maddeden oluşan 1-5 arası değerlendirilen Likert tipi bir ölçektir (Miller ve ark. 1988). Puan aralığı 20-100'dür. Ölçekten alınan puanlar arttıkça, strese yatkinlik artmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = .74$ (Şahin ve Durak 1994) ve $\alpha = .78$ olarak bulunmuştur (Şahin ve ark. 1994). Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin "Sosyal destek" ($\alpha = .68$), "Kendine zaman ayırma" ($\alpha = .67$), "Bedene yönelik faaliyetler" ($\alpha = .58$) olmak üzere üç faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin stresle etkili başa çıkma yöntemleri ile korelasyonu $r = -.35$ ($p < .001$), etkisiz başa çıkma yöntemleri ile korelasyonu ise $r = .24$ ($p < .001$) olarak saptanmıştır. (Şahin ve Durak 1994, Şahin ve Durak 1997).

Stresle Başa çıkma Tarzları Ölçeği: Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilmiş 1-4 arası puanlanan likert tipi bir ölçektir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin "İyimser Yaklaşım" ($\alpha = .68$), "Kendine Güvenli Yaklaşım" ($\alpha = .80$), "Çaresiz Yaklaşım" ($\alpha = .73$), "Boyuneğici Yaklaşım" ($\alpha = .70$) ve "Sosyal Destek Arama" ($\alpha = .47$) olmak üzere beş faktörden oluştuğu belirlenmiştir. Bu 5 faktör alt ölçeğinin Beck Depresyon Envanteri ile korelasyonları $r = -.18$ ($p < .01$, İyimser Yaklaşım) ile $r = .41$ ($p < .001$, Çaresiz Yaklaşım) arasında; Stres Belirtileri ölçeği alt ölçekleri ile korelasyonları ise $r = -.13$ ($p < .01$, İyimser Yaklaşım) ile $r = .53$ ($p < .001$, Çaresiz Yaklaşım) arasında değişmektedir (Şahin ve Durak 1995).

BULGULAR

Her iki örneklemden elde edilen bulgular, aşağıda önce A-Tipi Kişilik Ölçeği, daha sonra da İş

Doyumu Ölçeği için ayrı ayrı, "Geçerlik Çalışmaları" ve "Güvenilirlik Bulguları" olmak üzere 2 ana başlık halinde sunulmaktadır. Her ana başlık altında hem I. örnekleme hem de II. örnekleme'den elde edilen bulgular, belirtilerek verilmektedir*.

A- Tipi Kişilik Ölçeği

Geçerlik Çalışmaları

Faktör Yapısı. Örnekleminin daha geniş olması nedeniyle (N=426), ölçek üzerindeki faktör analizi I. örnekleme üzerinde yapılmıştır. Ana Bileşenler Yöntemi (Principal Components) ve varimax dönüştürmesine göre yapılan faktör analizinin ilk uygulaması sonucunda özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 53.5'ini açıklayan 6 faktör bulunmuştur. Aynı analizden elde edilen scree test sonuçları incelendiğinde bu 6 faktörün 4 faktör altında toplanabileceği görülmüş ve toplam varyansın % 44.3'ünü açıklayan 4 faktörlü bir çözüm yoluna gidilmiştir. Faktör yükü olarak en az .30 değeri kriter olarak alındığında faktörler içerisine giren her bir madde ve faktör yükleri aşağıda görülmektedir (Bkz. Tablo 1).

Tabloda da görüldüğü gibi, varyansın % 23.8'ini açıklayan (Özdeğer= 5.96) birinci faktör "*İşe verilen önem*" olarak adlandırılmıştır ve 12 maddeden oluşmaktadır. "*Sosyal etkinliklerden uzaklaşma*" olarak adlandırılan ikinci faktör, 4 maddeden oluşmakta, varyansın % 8.7'sini (özdeğer= 2.17) açıklamaktadır. Toplam 6 maddeden oluşan üçüncü faktör "*Hıza verilen önem*" olarak adlandırılmıştır ve varyansın % 6.9'unu (özdeğer= 1.72) açıklamaktadır.

Ölçeğin yapısını belirleyen son faktör olan, "*Zamanlamaya verilen önem*" ise üç maddeden oluşmaktadır ve varyansın % 5.3'ünü (özdeğer= 1.32) açıklamaktadır.

Ölçüt Bağımlı Geçerlik. A-tipi Kişilik Ölçeği faktörlerinden oluşturulan faktör alt ölçekleri ile Stres Belirtileri, Strese Yatkinlik ve Stresle Başa çıkma Tarzları Ölçeği arasında, her iki örneklemden elde edilen korelasyon katsayıları, Tablo 2'de görülmektedir. Tablodaki ilk değerler I. örneklemden, parantez içerisinde verilen değerler ise, II. örneklemden elde edilen değerlerdir.

Tabloda da görüldüğü gibi A-Tipi Kişilik Ölçeği'nden alınan toplam puanlar ile Stres Belirtileri, Strese Yatkinlik ve Stresle Başa çıkma Ölçekleri arasındaki korelasyon katsayıları, I. örnekleme için $r = -.05$ ($p > .05$) ile $r = -.29$ ($p < .001$) arasında, II.

örneklem için $r = .44$ ($p < .01$) ile $r = -.07$ ($p > .05$) arasında değişmektedir.

Güvenirlilik Bulguları

Ölçeğin tümü için hesaplanan Cronbach Alpha güvenirlilik katsayısı, I. örneklem için $.86$ ($N=426$), II. örneklem için $.90$ ($N=94$) dır. Ayrıca ölçekten elde edilen faktörlerin herbiri ayrı birer faktör alt ölçeği olarak ele alınmış ve güvenirlilik katsayıları hesaplanmıştır. Yapılan analiz sonucunda I. örneklemde elde edilen Cronbach Alfa güvenirlilik katsayıları, "İşe verilen önem" alt ölçeği için $\alpha = .79$ (madde sayısı 12), "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma" alt ölçeği için, $\alpha = .70$ (madde sayısı 4); "Hıza verilen önem" alt ölçeği için, $\alpha = .70$ (madde sayısı 6); "Zamanlamaya verilen önem" alt ölçeği için de $\alpha = .48$ (madde sayısı 3) olarak bulunmuştur. II. örneklemde elde edilen değerler ise sırasıyla; $\alpha = .74$, $\alpha = .54$, $\alpha = .61$ ve $\alpha = .40$ 'tır.

Ölçeklerin güvenirliliklerinin saptanmasında kullanılacak bir diğer yöntem de yarıya bölme yöntemidir. Bir testi en uygun şekilde yarıya bölme işlemi, maddeleri tek-çift olarak ayırmaya dayanır (Erkuş, 2003). Buradan hareketle, I. örneklemde, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan iki yarım test arasındaki korelasyon katsayısı, başka bir deyişle yarıya bölme güvenirlilik katsayısı $r = .83$ ($p < .01$) olarak bulunmuştur. II. örneklemde ise bu değer $r = .72$ olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenirliliği ile ilgili diğer bir bilgi ise madde-toplam korelasyonları yolu ile elde edilmiştir. Ölçeğin herbir maddesinden alınan puanlar ile tüm ölçekten alınan puanlar arasındaki korelasyon katsayıları hesaplanmış, I. örneklem için, en düşük korelasyon katsayısı $r = .20$ ($p < .001$) (15. madde: "Randevularınıza hep zamanında gitmek"), en yüksek korelasyon katsayısı ise $r = .69$ ($p < .001$) (23. madde: Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelmek") olarak saptanmıştır. Bu değerler II. örneklem için $r = .22$ ($p < .03$) (3. madde: Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanmak) ile $r = .62$ ($p < .001$) (24. madde: Telaş içinde olmak) arasında değişmektedir.

İş Doyumu Ölçeği

Geçerlik Çalışmaları

Faktör Yapısı. A-Tipi Kişilik Ölçeği'nde olduğu gibi, daha geniş olması nedeniyle ($N=426$), İş Doyumu Ölçeği'nin faktör analizi de I. örneklem üzerinde yapılmıştır. Veriler üzerinde ana bileşen-

ler yöntemi ve varimax dönüştürmesine göre yapılan faktör analizi sonucunda, özdeğeri 1'in üzerinde olan ve toplam varyansın % 63.1'ini açıklayan 6 faktör bulunmuştur. Faktörler içerisine giren herbir madde (.30 ve üzerinde yüklenen) Tablo 3'te görülmektedir.

Tabloda da görüldüğü gibi, "İşletme politikaları" (15 madde) olarak isimlendirilen ilk faktör, varyansın % 38.1'ini (özdeğer= 12.21) açıklamaktadır. "Bireysel faktörler" (5 madde) olarak isimlendirilen ikinci faktör, varyansın % 7.2'sini (özdeğer= 2.31), "Fiziksel koşullar" (4 madde) % 6.1'ini (özdeğer= 1.94), "Kontrol/otonomi" (3 madde) % 4.2'sini (özdeğer= 1.34), "Ücret" (2 madde) % 4.1'ini (özdeğer= 1.31), "Kişilerarası ilişkiler" (3 madde) olarak isimlendirilen son faktör ise varyansın % 3.4'ünü (özdeğer= 1.08) açıklamaktadır.

Ölçüt Bağımlı Geçerlik. Geçerliğine ilişkin kanıtlar elde edebilmek amacıyla, İş Doyumu Ölçeği toplam puanı ve alt ölçeklerinden alınan puanlar ile Stres Belirtileri Ölçeği, Strese Yatkınlık Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Ölçekleri Arasındaki korelasyon katsayılarına bakılmıştır.

Tablo 4'ten de anlaşılacağı üzere, İş Doyumu Ölçeği'nin herbir alt ölçeği, birlikte geçerlik kriteri olarak ele alınan diğer üç ölçeğin pek çok alt ölçeği ile beklenen yönlerde ve anlamlı ilişkiler içerisindedir.

Güvenirlilik Bulguları. Elde edilen faktörlerden oluşturulan alt ölçeklerin güvenirlilik katsayılarına bakıldığında ise ortaya çıkan sonuçlar şunlardır: I. örneklemde "İşletme Politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı $.94$ (madde sayısı 15), "Bireysel faktörler" alt ölçeği için, $.87$ (madde sayısı 5), "Fiziksel Koşullar" alt ölçeği için $.74$ (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için $.76$ (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için $.64$ (madde sayısı 2), "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için $.60$ (madde sayısı 3) tır. Bu değerler II. örneklem için ise sırasıyla $.93$, $.85$, $.63$, $.74$, $.71$ ve $.53$ olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenirlilik katsayısı ise I. örneklem için $.94$, II. örneklem için $.96$ 'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenirlilik katsayısı da $r = .94$ ($p < .001$) (I. örneklem) ve $r = .90$ ($p < .001$) (II. örneklem) olarak saptanmıştır.

Ölçeğin güvenirliliğine ilişkin daha fazla kanıt elde etmek için yapılan madde-toplam korelasyonu analizleri sonucunda ise, korelasyon katsayıları

I. örnekleme $r = .28$ ($p < .001$) (24. Madde: iş yerindeki gürültü düzeyi) ile $r = .79$ ($p < .001$) (19. Madde: iş yerindeki personeli doğrudan ilgilendiren durumlarda kararların alınış şekli), II. örnekleme ise $r = .20$ ($p < .05$) (25. madde: iş yerindeki düzen ve temizlik) ile $r = .67$ ($p < .001$) (2. madde: İş yerindeki idari politikalar ve işleyiş biçimi) arasında değişmiştir.

TARTIŞMA

Aşağıda, “Bulgular” başlığı altında aktarılan bilgiler, önce A-Tipi Kişilik Ölçeği’ne, daha sonra ise İş Doyumu Ölçeği’ne ilişkin olarak ayrı ayrı tartışılacaktır.

A-Tipi Kişilik Ölçeği. Çalışmada öncelikle ölçeklerin faktör yapıları incelenmiş ve A-tipi kişilik ölçeği için 4 faktör belirlenmiştir (Bkz. Tablo 1). Tabloda da görüldüğü gibi ölçekteki maddeler faktörlere yüksek değerlerle yüklenmişlerdir. Hangi maddenin hangi faktöre ait olduğunu belirlemek için kullanılan ölçüt, faktör yüküdür. Bir madde hangi faktör içerisinde en yüksek değeri almışsa, o faktör içerisinde yer alır. Literatürde, bu değer en az .30 olması gerektiğine ilişkin bilgiler mevcuttur (Aron ve Aron 2003). Bu çalışmada da bu değer dikkate alınarak maddelerin hangi faktöre ait oldukları belirlenmiştir. Faktörleri oluşturan maddelerin içeriğine bakıldığında; kuramsal beklentilere ve literatürde sık rastlanan diğer ölçeklere uyduğu görülmektedir [Örneğin: “Framingham Type A Scale” de yer alan iş ve zaman baskısı, beklemek zorunda kalındığında huzursuz olmak, herşeyi kusursuz yapma arzusu, rekabetçi bir tutum sergileme (Matteson ve ark. 1984, Cramer 1991, Chusmir ve Hood, 1988)]. Ayrıca, hizmete özel bir çalışmada (Akkoyun 2004) bu ölçeğin faktör yapısı tekrar incelenmiş ve bizim çalışmamıza benzer şekilde, toplam varyansın % 44.36’sını açıklayan 4 faktör saptanmıştır. Bu faktörler içerisine giren maddelere bakıldığında ise üç madde dışındaki (1., 2. ve 3. maddeler) tüm maddelerin aynı faktörler içerisinde yer aldıkları görülmüştür. Başka bir deyişle, her iki örneklemeden elde edilen faktör yapıları birbirlerine oldukça benzemektedir.

Elde edilen bu faktörler, birer alt ölçek olarak ele alınarak değerlendirildiğinde, Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının, .40 (zamanlamaya verilen önem, madde sayısı: 3) ile .79 (işe verilen önem, madde sayısı: 12) arasında değiştiği görülmektedir. A-Tipi Kişilik Ölçeği’nin kullanıldığı, yukarıda faktör yapısından söz edilmiş olan hizmete özel olarak

gerçekleştirilmiş çalışmada da bu katsayıların .46 ile .83 arasında değiştiği belirtilmektedir (Akkoyun, 2004). Zamanlamaya verilen önem alt ölçeğinin Cronbach alfa katsayısının .40 oluşu, düşük bir güvenilirlik katsayısı gibi görünmekle birlikte bu alt ölçeğin üç maddeden oluşması, katsayının düşüklüğünü açıklayabilir. Nitekim, söz konusu alt ölçeğin toplam ile korelasyonu .57 ($p < .001$) dir. Diğer alt ölçeklerin toplam ölçekle korelasyonları da .71 ($p < .001$) ile .89 ($p < .001$) arasında değişmektedir.

Ölçeğin madde-toplam korelasyonları ve yarıya bölme güvenilirlik değerleri de tatmin edicidir. Bir maddenin, testin tümünün ölçtüğü özelliği ölçüp ölçmediğinin göstergesi olan madde-toplam korelasyonunda, her bir maddeden alınan puanlar ile, testin kalan diğer maddelerinden alınan puanlar arasındaki ilişkiye bakılmaktadır (Erkuş 2003). Buradan hareketle ölçeğin madde-toplam korelasyonlarına bakılmış ve bu katsayıların da tatmin edici düzeylerde olduğu görülmüştür. Literatürde, bir maddenin testin tümü ile tutarlılığının göstergesi olabilecek en düşük korelasyon katsayısının .20 olması gerektiği belirtilmektedir (Aiken 1994, Aktaran: Ayvaşık 2000). Bu değer kesim noktası olarak alındığında, ölçekteki hiçbir maddenin bu kesim noktasının altında kalmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, ölçeğin tüm maddelerinin, ölçeğin tümü ile olan tutarlılığının yeterli olduğu söylenebilir. Yarıya bölme güvenilirliği için belirlenen değerler de oldukça yüksek iç tutarlılık katsayıları olarak değerlendirilebilir (Aron ve Aron 2003).

Hem I. örnekleme hem de II. örnekleme, ölçüt bağıntılı geçerlik kriteri olarak, Stres Belirtileri, Strese Yatkınlık ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerliğine ilişkin çeşitli kanıtlar elde edebilmek amacıyla ölçekler arası korelasyon katsayılarına bakılmıştır. Bu bağlamda, A-Tipi Kişilik Ölçeği’nden alınan toplam puan ile Stres Belirtileri ve Strese Yatkınlık ölçeklerinin tüm alt ölçekleri arasında beklenen yönde ve anlamlı ilişkilerin mevcut olduğu görülmektedir. (Bkz. Tablo 2). Başka bir deyişle, bireylerde görülen A-tipi kişilik özellikleri arttıkça, stres belirtileri ve strese yatkınlık düzeyleri de artmaktadır. Bu bulgu, literatür ile uyumlu bir bulgudur (örneğin: Keenan ve McBain 1979, Bolger ve Zuckerman 1995, Jung 1999, Akkoyun 2004). Akkoyun (2004)’un çalışmasında mevcut araştırma ölçeği kullanılmış ve stres belirtileri ile A-Tipi davranışlar ölçeğinin korelasyonları .26 ($p < .001$) ile .39 ($p < .001$) arasında değişmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü gibi, A-Tipi Kişilik Ölçeği toplam puan ve Stresle Başaçıkma Ölçeği alt ölçekleri arasındaki korelasyonlar ise örneklemelere göre anlamlılık düzeyleri açısından farklılaşmışlardır. Bu farklılıkların örneklem sayılarına ve özelliklerine bağlı olduğu düşünülebilir. Ancak literatürde sözü edilen A-Tipi davranışlar arttıkça, etkisiz başaçıkma yöntemlerinin artışı, her iki örnekleme de genel olarak gözlenmiştir. Örneğin, A-Tipi davranışlar arttıkça çaresiz yaklaşım da artmıştır ($r = .21$ ve $r = .44$). Ancak A-Tipi davranışların artmasıyla iyimser davranışların düşmesi I. örnekleme, A-Tipi davranışlar arttıkça boyuneğici yaklaşımın artması da II. Örnekleme gözlenmiştir. Aynı ölçeğin kullanıldığı Akkoyun (2004)’un çalışmasında da, A-tipi davranışlar ile etkili başa çıkma yolları arasındaki korelasyon $-.14$ ($p < .001$) olarak bulunmuştur. Etkisiz başaçıkma yaklaşımıyla ise $.46$ ($p < .001$)’dir. Ölçeğin alt ölçekleri ile, Stres Belirtileri Ölçeği’nin toplam puan ve alt ölçekleri arasındaki korelasyonlara bakıldığında (Bkz. Tablo 2) ise, işe verilen önem ve sosyal etkinliklerden uzaklaşma alt ölçekleri her iki örnekleme de beklenen yönde ve istatistiksel olarak anlamlıdır. Bununla beraber, hıza verilen önem ve zamanlamaya verilen önem alt boyutlarının aynı düzeyde anlamlılık vermeyişi, A-tipi kişiliğin stres belirtileriyle asıl ilişkili olan boyutlarının hız ve zamanlama boyutundan çok, işe verilen önem boyutu olduğunu düşündürmektedir. İşe verilen önemin ön planda olması nedeni ile yaşantı tek boyutlu bir hale dönüşüyor (sosyal etkinliklerden uzaklaşma), bu durum da stres belirtilerinde artmaya neden oluyor olabilir. Kuşkusuz bu durumun, daha sonraki çalışmalarda ileri istatistik yöntemler ile sınanmasında yarar olacaktır. Akkoyun (2004)’un çalışmasında da yine stres belirtileri ile ilişkili olan boyutların, işe verilen önem ve sosyal etkinliklerden uzaklaşma olduğu gözlenmiştir. Hıza verilen önem, stres belirtileri ile anlamlı korelasyon vermemesine karşın, öfke ve kişilerarası öfke ile birlikte ele alındığında stres belirtilerini anlamlı olarak yordayan bir değişken olarak karşımıza çıkmıştır (Akkoyun, 2004).

İş Doymu Ölçeği. A-Tipi Kişilik Ölçeği’nde olduğu gibi, İş Doymu Ölçeği’nin de önce faktör yapısı incelenmiş ve maddeler, en yüksek değeri aldıkları faktörler içerisine yerleştirilmişlerdir (Aron ve Aron 2003). Buradan hareketle, İş Doymu Ölçeği için 6 faktör bulunmuştur. Tabloda da görüldüğü gibi, maddeler faktörlere yüksek değerlerle yüklenmişlerdir. Elde edilen bu faktör yapısına çok benzer bir yapı, toplam 460 kişiden oluşan bir örneklem üzerinden hizmete özel olarak

gerçekleştirilen bir başka çalışmada da görülmektedir (Arslan, 2004). Arslan (2004)’ın çalışmasında da, toplam varyansın % 62’sini açıklayan 6 faktör saptanmıştır. Söz konusu faktörler incelendiğinde, mevcut araştırmadan elde edilen faktörler ile büyük ölçüde örtüşükleri görülmüştür. Örneğin; bizim çalışmamızda “işletme politikaları” adını verdiğimiz ilk faktör içerisinde yer alan maddelerin bir tanesi dışındaki (2. madde) tüm maddeleri, Arslan (2004)’ın çalışmasında da aynı faktör içerisinde yüklenmişlerdir. Benzer şekilde, bizim çalışmamızda IV. faktör olan “kontrol/otonomi” ve VI. faktör olan “kişilerarası ilişkiler” faktörleri içerisinde yer alan maddelerin de birer tanesi dışındaki (27. ve 23. maddeler) tüm maddeleri Arslan (2004)’ın çalışmasında aynı faktörler içerisinde yer almışlardır. Bizim çalışmamızda “Bireysel faktörler”, “Fiziksel koşullar” ve “Ücret” olarak isimlendirilen, II., III. ve V. faktörlerdeki maddelerin tümü (% 100), Arslan (2004)’ın çalışmasında da aynı faktörlere yerleşmişlerdir. Bu ölçek kullanılarak sağlık personelinde iş doymu ve stres konularının araştırıldığı bir başka çalışmanın örneklemini üzerinden gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda da, yine toplam varyansın % 62’sini oluşturan altı faktör bulunmuş ve bu faktörler içerisine giren maddelerin çok büyük oranlarla bu çalışmada faktörler içerisine giren maddeler ile benzerlikler gösterdikleri gözlenmiştir (Şahin ve Batıgün 1997). Bütün bu sonuçlar, ölçeğin sağlam bir yapıya sahip olduğunu düşündürmektedir. Literatürde de iş doymunu ölçen ölçeklerde genellikle benzer bir yapının çıktığı görülmektedir [(Örneğin: İş Betimlemesi Ölçeği’nde görülen ücret, çalışma arkadaşları ve yönetim gibi faktörler (Ergin 1987)].

Elde edilen bu faktörler, birer alt ölçek olarak ele alınarak değerlendirildiğinde, Cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının, $.53$ (kişilerarası ilişkiler, madde sayısı: 3) ile $.94$ (işletme politikaları, madde sayısı: 15) arasında değiştiği görülmektedir. Hizmete özel olarak gerçekleştirilen başka bir çalışmada da bu ölçek kullanılmış ve Cronbach Alfa güvenilirlik katsayılarının $.46$ ve $.95$ arasında değiştiği rapor edilmiştir (Arslan, 2004). Tüm bu değerlerden anlaşılacağı gibi, İş Doymu Ölçeği iç tutarlılık açısından tatmin edici değerlere sahiptir. Benzer durum, ölçeğin madde-toplam korelasyonları ve yarıya bölme güvenilirlik değerleri için de geçerlidir. Ayrıca, ölçekteki hiçbir maddenin $.20$ ’lik kesim noktasının altında kalmadığı görülmektedir. Dolayısıyla, ölçeğin maddelerinin, ölçeğin tümü ile olan tutarlılığının yeterli olduğu söylenebilir. Yarı-

ya bölme güvenilirliği için belirlenen iç tutarlılık katsayıları da oldukça yüksek olarak değerlendirilebilir (Aron ve Aron 2003).

Çalışmada, ölçüt bağıntılı geçerlik kriteri olarak, Stres Belirtileri, Strese Yatkınlık ve Stresle Başaçıkma Tarzları Ölçekleri kullanılmıştır. Konuya ilişkin literatür gözden geçirildiğinde de, iş stresi konusunun, işe ilişkin doyumsuzluk ve tükenmişlik boyutlarında sıkça incelendiği görülmektedir (Lee ve Ashforth 1996, Keen 1999, Jamal ve Baba 2001). İş doyumsuzluğu, iş stresinin önemli bir bileşeni olarak ele alınmaktadır. Bu çalışmada da, İş Doyumu Ölçeği'nin Stres Belirtileri Ölçeği'nin toplam puan ve tüm alt ölçekleriyle her iki örnekleme de beklenen yönde ve anlamlı korelasyonlar verdiği gözlenmiştir. Diğer deyişle, iş doyumu arttıkça, stres belirtileri azalmaktadır (Bkz. Tablo 4). Benzer şekilde, iş doyumu arttıkça, strese yatkınlık da azalmaktadır. Ayrıca, etkili başa çıkma yöntemleri arttıkça iş doyumunda artış, etkisiz başa çıkma arttıkça iş doyumunda azalma gözlenmektedir. İş doyumuna alt ölçekleri ile kriter ölçekleri arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, özellikle işletme politikalarının her iki örnekleme de bütün alt ölçekler ile beklenen yönde ve anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu görülmektedir. Literatürde de, iş doyumunun en önemli boyutunun işletme politika-

ları olduğu belirtilmektedir (Abramis 1994). Ücret alt ölçeğinin ise, her iki örnekleme de diğer alt ölçeklere göre nispeten daha düşük korelasyonlara sahip olduğu dikkatleri çekmektedir. Bu durum bize iş doyumunu ile stres arasındaki ilişkinin niteliği hakkında ipuçları vermektedir. Stres belirtileri açısından, düşük ya da yüksek ücret ile çalışıyor olmaktan çok, çalışılan yerdeki işletme politikaları ve kişilerarası ilişkiler daha ön planda gibi görünmektedir. Kuşkusuz bu konu da daha sonraki çalışmalarda, farklı ve ayrıntılı istatistik yöntemler ile sınanabilir.

Sonuç olarak, bu makalede tanıtılan İş Doyumu ve A-Tipi Kişilik ölçeklerinin, bu iki değişkeni geçerli ve güvenilir biçimde ölçtüğü ileri sürülebilir. Ancak bilindiği gibi herhangi bir ölçeğin tam anlamıyla geçerli ve güvenilir olduğuna ilişkin iddialar ancak bu ölçek kullanılarak yapılan araştırmaların sayısı ile doğru orantılıdır. Bu makalede tanıtılan her iki ölçeğin de farklı örneklemlerde ve çeşitli araştırma sorularıyla birlikte kullanılması durumunda, ölçeklerle ilgili çok daha zengin veriler elde edilebilecektir. Ölçeklerin bu değişkenleri ölçmekteki gücü, başka araştırmalarda da kanıtlandıkça, gerek fiziksel sağlıkla ilgili gerekse ruh sağlığıyla ilgili çalışmalara önemli katkı sağlayacağı düşünülebilir.

KAYNAKLAR

Abramis DJ (1994) Work role ambiguity, job performance: Metaanalyses and review. *Psychol Rep*, 75(3): 1411-1433.

AbuAlRub RF (2004) Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *J Nurs Schol*, 36(1): 73-78.

Akkoyun N (2004) Örgütsel stres, A-tipi kişilik ve stresle başaçıkma: Jandarma genel Komutanlığında bir uygulama. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Al-Mashaan OS (2001) Job stress and job satisfaction and their relation to neuroticism, Type-A behavior, and locus of control among Kuwaiti personnel. *Psychol Rep*, 88: 1145-1152.

Alshammari S A, Khoja TA, Alsubaie AS (1996) Job satisfaction and occupational stress among primary health-care center doctors. *International Journal of Mental Health*, 24(4): 85-95.

Archer LR, Keever RR, Gordon RA, Archer, RP (1991) The relationship between resident's characteristics, their stress experiences, and their psychosocial adjustment at one medical school. *Acad Med*, 66(5): 301-303.

Aron A, Aron EN (2003) Making sense of advanced statistical procedures in research articles. *Statistics for Psychology*, Third Edition, s.599-637.

Arslan S (2004) İş stresi ve iş doyumunu: Kara Kuvvetleri Komutanlığında görev yapan muvazzaf subay ve astsubaylar üzerine uygulamalı bir çalışma. Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Ayvaşık HB (2000) Kaygı Duyarlılığı İndeksi: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(46): 43-57.

Beehr TA, Newman JE (1978) Job stress, employee health, and organizational effectiveness. A facet analysis, model and literature review. *Personnel Psychology*, 31: 665-699.

Bernet A, Drivet-Perrin J, Blanc MM, Ebagoiti A, Jouve A (1982) Type A behavior pattern in a screened female population. *Adv Cardiol*, 29: 96-105.

Bluen SD, Barling J, Burns W (1990) Predicting sales performance, job satisfaction, and depression by using the achievement strivings and impatience-irritability dimensions of type-A behavior. *J Appl Psychol*, 75(2): 212-216.

Bogg J, Cooper C (1995) Job satisfaction, mental health, and occupational stress among senior civil servants. *Human Relations*, 48(3): 327-341.

Bolger N, Zuckerman A (1995) A framework for studying personality in the stress process. *J Pers Soc Psychol*, 69: 890-902.

Burke RJ (1983) Career orientations of Type A individuals. *Psychol Rep*, 53: 979-989.

Chusmir LH, Hood JN (1988) Predictive characteristics of Type A behavior among working man and women. *J Appl Psychol*, 18(8): 688-698.

Cooper CL, Rout U, Fragher B (1989) Mental health, job satisfaction, and job stress in general practitioners. *BMR*, 298: 366-370.

Cramer D (1991) Type A behaviour pattern, extraversion, neuroticism and psychological distress. *Br J Med Psychol*, 64:73-83.

- Cushway D, Tyler PA, Nolan P (1996) Development of stress scale for mental health professionals. *Br J Clin Psychol*, 35: 279-295.
- Dandy J, Kirby N (1994) Psychological stress, work satisfaction, and brain injury nursing. *International Journal of Stress Management*, 1(3): 265-276.
- Day A (1992) Üniversite öğrencilerinde stres algısı ve Stres Audit ölçeği'nin geçerliği güvenilirliği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, İzmir.
- Dembroski TM, Costa PT (1987) Coronary prone behavior: Components of the Type-A pattern and hostility. *J Pers*, 55: 211-235.
- Dua I (1996) Development of a scale to assess occupational stress in rural general practitioners. *International Journal of Stress Management*, 3(2):117-129.
- Ergin C (1997) Bir iş doyumunu ölçümü olarak "İş Betimlemesi Ölçeği": Uyarılma, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12(39): 25-36.
- Erkuş A (2003) Psikometri Üzerine Yazılar. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, No: 24. s. 34-72
- Friedman HS, Booth-Kewley S (1988) Validity of the Type-A construct: A reprise. *Psychol Bull*, 104: 381-384.
- Friedman M, Rosenman RH (1974) Type-A behavior and your heart. New-York: Harper and Row, s.85-92
- Haynes SG, Feinleib M, Kannel WB (1980) The relationship of psychosocial factors to coronary heart disease in the Framingham study III. Eight year incidence of coronary heart disease. *Am J Epidemiol*, 111: 37-58.
- Heim E (1991) Job stressors and coping in health professions. *Psychother Psychosom*, 55: 90-99.
- Howard JH, Cunningham DA, Rehnitz PA (1986) Role ambiguity, Type-A behavior and job satisfaction: Moderating effects on cardiovascular and biochemical responses associated with coronary risk. *J Appl Psychol*, 71(1): 95-101.
- Iwata N, Suzuki K, Saito K, Abe K (1992) Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine*, 8:11-21.
- Jain VK, Lall R, McLaughlin DG, Johnson WB (1996) Effects of locus of control, occupational stress, and psychological distress on job satisfaction among nurses. *Psychol Rep*, 78(3): 1256-1258.
- Jamal M, Baba VV (2001) Type-a behavior, job performance, and well-being in college teachers. *International Journal of Stress Management*, 8(3):231-240.
- Jung CG (1999) Personality and stress: traits, types, and biotypes. *Stress and Health*, Third Edition, PL Rice (Ed), s. 95-126.
- KeenS (1999) Job stress: Dissatisfaction, burnout, and obsolescence. *Stress and Health*, Third Edition, PL Rice (Ed), s. 192-218.
- Keenan A, McBain DM (1979) Effects of type-a behavior, intolerance of ambiguity, and locus of control on the relationship between role stress and work-related outcomes. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 277-285.
- Kelly KE, Houston BK (1985) Type A behavior in employed women: Relation to work, marital, and leisure variables, social support, stress, tension, and health. *J Pers Soc Psychol*, 48: 1067-1079.
- Kirkcaldy BD (1993) Job stress and satisfaction: International police officers. *Psychol Rep*, 72:386.
- Kirkaldy BD, Cooper CL (1992) Cross-cultural differences in occupational stress among British and German managers. *Work and Stress*, 6:177-190.
- Kojima M, Nagaya T, Takahashi H, Kawai M, Tokudome S (2004) A Chronological decrease in Type a behavior patterns among male workers in 1995-1999. *Journal of Occupational Health*, 46: 171-174.
- Köse S (1984) Endüstri alanında stres yaratan öğeler-stres yönetim ve bir uygulama. III. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları: s. 315-321.
- Lazarus R (1994) Stresle başa çıkma tarzınız: Dostunuz ya da düşmanınız (Çev. N. Rugancı). *Stresle Başa çıkma. Olumlu bir yaklaşım* (Ed. N. Şahin), Türk Psikologlar Derneği Yayınları: 2, s. 59-63.
- Lazarus RS, Folkman S (1984) *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee RT, Ashforth BE (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *J Appl Psychol*, 81:123-133.
- Marmot MG, Madge N (1995) An Epidemiological perspective on stress and health. *Research Methods in Stress and Health Psychology*, SV Kasl, CK Cooper (Ed), John Wiley & Sons Ltd., s. 3-26.
- Matteson MT, Ivancevich JM, Smith SV (1984) Relation of Type A Behavior to performance and satisfaction among sales personnel. *Journal of Vocational Behavior*, 25: 203-214.
- Matrunola P (1996) Is there a relationship between job satisfaction and absenteeism. *J Adv Nurs*, 23(4): 827-834.
- McIntire SA, Miller LA (2000) *Foundations of Psychological Testing*. Boston: McGraw Hill.
- Miller LH, Smith AD, Mahler BL (1988) *The Stress Audit Manual*, Brookline.
- Motowidlo SJ, Packard JS, Manning MR (1986) Occupational stress: Its causes and consequences for job performance. *J Appl Psychol*, 71(4): 18-629.
- Mueser KT, Yarnold PR, Bryant EB (1987) Type-A behavior and time urgency: Perception of time adjectives. *Br J Med Psychol*, 60: 267-269.
- Powell LH (1995) Issues in the measurement of the Type A behaviour pattern. *Research Methods in Stress and Health Psychology*, SV Kasl, CK Cooper (Ed), England. John Wiley and Sons Ltd., s. 231-282.
- Ramirez AJ, Graham J, Richards MA, Cull A, Gregory WM (1996) Mental health of hospital consultants: The effects of stress and satisfaction at work. *Lancet*, 347 (March 16): 724-728.
- Rathus SA, Nevid JS (1989) *Stress: What it is and what it does. Psychology and the Challenges of Life. Adjustment and Growth*, Fourth edition, s.181-229.
- Robbins SP (1999) *Organizational Behavior*. (8th Edition) New Jersey, Prentice Hall, s.142.
- Rout U, Cooper CL, Rout JK (1996) Job stress among British general practitioners. Predictors of job dissatisfaction and mental ill-health. *Stress Medicine*, 12(3): 155-166.
- Rout U (2000) Stress amongst district nurses: a preliminary investigation. *Journal of Clinical Nursing*, 9: 303-309.
- Smith TW (1986) Type-A behavior and cardiovascular disease: An information processing approach. *Information processing approaches to clinical psychology* (Ed.) Richard Ingram, Academic Press, Inc, s. 95-108.
- Siva A (1988) SBÖ ve KKÖ faktör analizi ve güvenilirlik çalışması. Yayınlanmamış çalışma.
- Şahin NH, Durak A (1994) Occupational stress and job satisfaction. The case of banking personnel. 23 rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, Madrid: July, 17-22, s. 72.
- Şahin NH, Durak A, Yasak Y (1994) Interpersonal style, Loneliness and depression. 23 rd International Congress of Applied Psychology, Book of Abstracts, Madrid: July, 17-22, s. 209.
- Şahin NH, Durak A (1995) Stresle Başa çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10 (34): 56-73.

Şahin NH, Batıgün AD (1997) Özel bir sağlık kuruluşunda iş doyumu ve stres. Türk Psikoloji Dergisi, 12(39): 57-71.

Taylor SE (1990) Health psychology. The science and the field. Am Psychol, 5(1): 40-50.

Vries MW, Wilkerson B (2003) Stress, work and mental health: a global perspective. Acta Neuropsych, 15(1):1-16.

Waldron I, Zyzanski S, Shekelle RB, Jenkins CD, Tannelbaum S (1977) The coronary-prone behavior pattern in employed men and women. Journal of Human Stress, 3: 2-18.

Wolfgang AP (1988) Job stress in the health professions: A study of physicians, nurses and pharmacists. Behav Med, 14(1): 43-47.

TÜRKİYE SİNİR ve RUH SAĞLIĞI DERNEĞİ

Prof. Dr. MUALLA ÖZTÜRK ÇOCUK RUH SAĞLIĞI ÖDÜLÜ 2006

- 1990'dan beri her yıl çocuk ruh sağlığı alanında en başarılı çalışmaya verilmekte olan "**Prof. Dr. Mualla Öztürk Çocuk Ruh Sağlığı Ödülü 2006**" için aşağıdaki koşullar belirlenmiştir.
- 2006 ödülü olarak **3.000 YTL.** ve ödül belgesi verilecektir.
- Çalışma:
 - Yayınlanmamış ya da 2005-2006 yıllarında yayımlanmış, yabancı dilde hazırlanmış ise Türkçe çevirisi de bulunan özgün bir araştırma ya da kuramsal inceleme olabilir.
 - Çalışma yayınlanmamış ise, Türk Psikiyatri Dergisi yazım koşullarına uygun bir makale biçiminde hazırlanmış olmalıdır. Çalışmaların yazarların ad, soyad, ünvan, görev ve çalışma adresleri, telefon-faks numaraları, çalışmanın yapıldığı yer ayrı bir kapak yazısı ile birlikte verilmelidir. Asıl araştırmacı Türk vatandaşı olmalıdır.
 - Çalışma 6 kopya olarak en geç **31 Aralık 2006** tarihine kadar aşağıda bildirilen adrese postalanmış ya da elden verilmiş olmalıdır.
 - Çalışmalar, aşağıda belirlenen seçici kurul tarafından değerlendirilecek ve ödül her yıl Ankara'da Prof. Dr. Mualla Öztürk anısına düzenlenmekte olan Çocuk Ruh Sağlığı Sempozyumu'nda verilecektir.

Seçici Kurul

Prof. Dr. Ayhan Çavdar
Doç. Dr. İlgı Ertem
Prof. Dr. Efser Kerimoğlu
Dr. Birsen Sonuvar
Prof. Dr. Ayşe Yalın
Prof. Dr. Yankı Yazgan

Başvuru Adresi

Türkiye Sinir ve Ruh Sağlığı Derneği
Büklüm Sokak 89/3
Kavaklıdere, 06700 Ankara