

## **A ve B Tipi Kişilik Yapısına Sahip Yöneticilerin Yaşam Tarzları ve Stres İlişkisi**

Yahya FİDAN  
İstanbul Ticaret Üniversitesi  
yfidan@ticaret.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0002-5012-3629

Osman BAYRAKTAR  
İstanbul Ticaret Üniversitesi  
obayraktar@ticaret.edu.tr  
ORCID ID: 0000-0003-2502-3578

Araştırma Makalesi	DOI: 10.31592/aeusbed.1034910
Geliş Tarihi: 09.06.2021	Revize Tarihi: 16.05.2022
	Kabul Tarihi: 24.07.2022

### **Atf Bilgisi**

Fidan, Y. ve Bayraktar, O. (2022). A ve B tipi kişilik yapısına sahip yöneticilerin yaşam tarzları ve stres ilişkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 393-408.

### **ÖZ**

Bu çalışmada, temel olarak, yöneticilerin yaşam tarzı davranışları ile stres ilişkisinin A ve B Tipi kişilik yapısında sahip olmalarına göre farklılaşp farklılaşmadığı sorusuna cevap aranmıştır. İkinci olarak yöneticilerin yaşam tarzları ve karar verme davranışlarının yaş, cinsiyet, çalışma süresi gibi demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı sorgulanmıştır. Araştırma verileri İstanbul'da farklı işletmelerde görev yapan yönetici grubundan elde edilmiştir. Katılımcıların kişilik yapılarını belirlemek için Bortner (1969) tarafından geliştirilen envanterin kısa formu kullanılmış, yaşam tarzlarını belirlemek için Tanenbaum ve Schmidt'in (1973) ölçeğinden yararlanılmıştır. Uygun nitelikteki 312 veri SPSS 24 yazılımı ile analiz edilmiş; iki grup arasındaki farkı anlamak için t testi; ikiden fazla grup farklarını anlamak için Tek Yönlü ANOVA istatistikleri kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların kişilik puanları ile düzenli spor yapma alışkanlıkları, kişilik puanları ile stresli olma durumları kişilik puanları ile karar verme tarzları arasında istatistik olarak anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Katılımcıların kişilik puanları ile düzenlilik davranışları, sigara kullanma alışkanlıkları ve iş değiştirme niyetleri arasında istatistik olarak anlamlı farklılıklar saptanamamıştır.

**Anahtar Kelimeler:** A Tipi kişilik, yaşam tarzı, stres, yaşam tarzı ve stres ilişkisi.

## **The Relationship Between Life Styles and Stress of Managers with Type A and Type B**

### **ABSTRACT**

In this research, basically, an answer was sought to the question of whether the lifestyle behaviors and stress of managers differs according to their A and B Type personality structure. Secondly, it was questioned whether the lifestyles and decision-making behaviors of the managers differed according to demographic variables such as age, gender and working time. The research data were obtained from the group of managers working in different businesses in Istanbul. The short form of the inventory developed by Bortner (1969) was used to determine the personality structures of the participants, and the scale of Tanenbaum and Schmidt (1973) was used to determine their lifestyles. 312 suitable data were analyzed with SPSS 24 software; t test to understand the difference between the two groups; One-Way ANOVA statistics were used to understand the differences between more than two groups. According to the results of the analysis, statistically significant differences were found between the personality scores of the participants, their regular exercise habits, their stressful situations and their decision-making styles. No statistically significant differences were found between the personality scores of the participants and their regularity behaviors, smoking habits and intention to change jobs.

**Keywords:** Type A personality, life style, stress, relationship of life style and stress.

### **Giriş**

Kişilikle ilgili, farklı bakış açılarına göre çok sayıda tanım ve yaklaşım bulunmaktadır. John B. Watson'ın önderlik ettiği davranışçı psikologlar insanları içsel fonksiyonları yerine davranışlarına bakarak incelemektedirler (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 2012, s. 6). Kişilik kavramını sosyal bir uyarıcı olarak ele alan Mark E. May gibi psikologlara göre kişilik, insanın toplum içinde sergilediği roller ve bu rollerin başkaları üzerinde bıraktığı etkilerdir. Freud'un öncülük ettiği derinlik psikologlarına göre ise kişilik, bireyin çevresine kendine özgü bir biçimde uymasını sağlayan

psikofizik iç güçlerin dinamik bir örüntüsüdür (Baymur, 2004, s. 271). Bu makalenin kapsamı bağlamında kişiliği; bireyin başkalarına tepki vermek veya onlarla etkileşime girmek için kullandığı yollar ve bireyin kendisine ilişkin değerlendirmesi olarak tanımlayabiliriz (Luthans, 2010, s. 114; Robbins ve Judge, 2019, s. 135).

Farklı amaçlarla ilgili olarak kişiler hakkında karar verebilmek için kişiliğin ölçülmesi gerekmektedir. Kişiliği ölçmek için kullanılan yöntemler üç başlık altında toplanabilir: Gözlem yöntemleri; kişilik envanterleri ve projektif teknikler (Atkinson, Atkinson ve Hilgard, 2012, s. 548). Gözlem yöntemi; bireyin davranışının eğitilmiş bir gözlemci tarafından izlenmesidir. Gözlem, amaca bağlı olarak doğal ortamda, deneysel ortamda ya da mülakat esnasında gerçekleştirilebilir. Mülakatlar yapılandırılmış ve yapılandırılmamış olarak ikiye ayrılır. Gözlemciler doğal ya da deneysel ortamdaki izlenimlerini bu amaç için geliştirilmiş dereceleme ölçekleri ile kayda geçirirler (Atkinson vd., 2012, s. 548). Köken olarak Hawthorne çalışmalarında Elton Mayo ve ekibiyle başladığı söylenebilecek bu tarz günümüzde de yaygın olarak kullanılmaktadır (Jacob, Faatz, Knüppe ve Teuteberg, 2022).

Kişilik envanteri, bireyin kendisini değerlendirmesi ilkesine dayanır. Kişilik envanteri, kalıp olarak herkese aynı soruların sorulduğu ve cevapların genelde kolayca puanlanabilecek bir şekilde verilmesi açısından yapılandırılmış ya da standartlaştırılmış bir mülakata benzer (Atkinson vd., 2012, s. 548). Myers-Briggs Tipi Gösterge ve Büyük Beşli Model kişilik özelliklerini tanımlama ve sınıflamada yaygın olarak kullanılan modellerdir (Robbins ve Judge, 2019, s. 137). Kişiliğin değerlendirilmesinde kullanılan projektif teknikler genel olarak, açık, belirgin olmayan uyarıcılara karşı kişilerin gösterdikleri bireysel ve subjektif tepkilere dayanan yöntemler olup kelime anlamı olarak yansıtma anlamında kullanılmaktadır. Yaygın kullanımına rağmen bu modeller bireyin kişilik özelliklerini bütün yönleri ile karşılayamaz. Örgütlerde insan davranışlarını ölçmek için, belirgin öznelikler üzerinde yoğunlaşan başka tahmin araçları da geliştirilmiştir. Bunlar çekirdek öz değerlendirme, makyevcilik, narsizm, öz gözlem, risk alma eğilimi ile A Tipi ve proaktif kişilik yapılarıdır.

B Tipi kişiler ise A Tipi kişilerin tam zıddı özelliklere sahiptirler. Eleştiriye açıktırlar; başkalarının üstünlüğünü kolaylıkla kabul ederler ve böylece işlerinden daha fazla tatmin olurlar. Öfkeli olduklarında, anlatmak için mizahı ustaca kullanırlar, gerektiğinde kişiye değil, işleri halletmek için asla acele etmezler (Darshani, 2014).

### **A ve B Tipi Kişilik Yapıları**

A ve B kişilik tiplerinin özellikleri ilk defa kardiyolog olan Meyer Friedman ve Ray Rosenman tarafından gündeme getirilmiştir. A Tipi bireyler son derece rekabetçi, işine adanmış ve her zaman bir şeyi acilen yetiştirme telaşı hissine sahiptirler. Bu kişilik kategorisindeki birey daha saldırgan, sabırsız ve yüksek düzeyde iş odaklıdır. Mümkün olan en kısa sürede mümkün olan en fazla işi başarmak ister. Hatta bu kişiler için “tek taşla çok fazla kuş avlamayı düşününler” şeklinde bir tanımlama da yapabiliriz. Buna karşılık B Tipi bireyler daha az rekabetçi, işine daha az adanmış ve daha zayıf aciliyet duygusuna sahiptirler. Bu kategorideki kişiler başkalarıyla daha az çatışma halinde olurlar, iş-hayat ilişkisinde daha dengeli ve rahattırlar. Bir işte kalma inanç ve kabiliyetleri daha yüksektir. Friedman ve Rosenman insanların saf Tip A ya da Tip B olmayıp, sadece şu ya da bu tipe yakın olduklarına işaret etmektedir (Moorhead ve Griffin, 1992, s. 463). A ve B Tipi kişilik yapılarının davranış özellikleri Tablo 1’de verilmiştir.

Rosenman ve Friedman’ın araştırmaları dolayısıyla başlangıçta A Tipi kişilerin stresin en kötü sonucu olan kalp krizine daha yakın oldukları varsayımı yaygın olarak kabul görmüştü. Ancak daha sonra yapılan araştırmalar önceki bulguları doğrulamadı (Luthans, 2010, s. 304). A Tipi kişilerle ilgili sağlık alanında yapılan tartışmalar, A Tipi kişilerin B Tipi kişilere göre daha başarılı oldukları varsayımının sorgulanmasını da gündeme getirdi. A Tipi kişilerin tepeye çok hızlı tırmandıkları oldukça açıktır. Ancak birçok üst kademedeki A Tipler, daha sabırlı olan ve olaylara daha geniş açıdan bakabilen B Tipler kadar başarılı olamamaktadır. Bu aşamada başarı için kilit unsur, A Tipin B Tip davranışına geçiş yapmasıdır, fakat A’ların çoğu yön değiştirmek veya A Tipi özelliklerle başlamak

konusunda yetenekli ve istekli değildir (Luthans, 2010, s. 304). Sınırlı da olsa kendilerini işlerine adan ve bu uğurda özel hayatlarından ve sağlıklarından ciddi tavizler veren A Tipi kişiler, üst mevkilere yükseldikçe ve kavramsal yetenekleri geliştikçe, kullandıkları tarzın kendilerine hem sağlık hem de iş hayatı açısından zarar verdiğini görerek yavaş yavaş B Tipi kişili özelliklerine geçiş yapmaya yöneldiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 1

*A ve B Tipi Kişilik Yapıları*

<b>A Tipi Kişilik Profili</b>	<b>B Tipi Kişilik Profili</b>
Daima hareket halindedir	Zamanla ilgilenmez
Hızlı yürür	Sabırlıdır
Hızlı yer	Övünmez
Hızlı konuşur	Kazanmak için değil, eğlenmek için oynar
Sabırsızdır	Suçluluk duymadan dinlenir
Bir anda çok fazla iş yapar	İşi belli bir sürede bitirme baskısını yaşamaz
Hiç boş zamanı yoktur	Yumuşak başlıdır
Sayılarla takıntılıdır	Asla acele etmez
Başarıyı sayılarla ölçer	Astlarına güvenir ve yetkilerini devredebilir
Saldırganıdır	Ekiplerle çok kolay bir şekilde çalışır, işleri önceliklerine göre yapabilir
Rekabetçidir	Evine döndüğünde işiyle ilgili günlük kaygılardan tamamıyla sıyrılabilir
Sürekli zaman baskısı altındadır	Kendisine ve çevresindekilere zaman ayırabilir, özel hayat ile iş hayatı arasında rahatlıkla sınır koyabilir, ikisini birbirine karıştırmaz.
Bir işi başarma konusunda yüksek motivasyona sahiptir	
Yetkilerini devretme konusunda isteksizdir	
Karar verme konusunda acelecidir	
Randevularına tam zamanında gider ve diğerlerinden de aynı duyarlılığı bekler	
Eve iş getirme, işyerinde karşılaştığı olayların etkisini evinde dahi hissetme, çevresindekilere bunu yansıtmaya halindedir	
Az dinlenme, az spor yapma, kendisine ve ailesine sınırlı zaman ayırma genel özellikleridir.	

*Kaynak:* Luthans, F. (1995). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill, s. 304.; Fidan, Y. (2002). Girişimcilik ve girişimci özellikleri. İstanbul: Beta, s.87-88.

## **Yaşam Tarzı**

Yaşam tarzı kavramına sosyoloji ve felsefe disiplinleri farklı anlamlar vermişlerdir. Sosyolojik açıdan yaşam tarzları, toplulukların kalıplaşmış biçimleridir ve stratejilerini ifade eder (Chaney, 2002, s. 62). Bu makalenin içeriği bağlamında psikolojik yaklaşımın yaşam tarzı tanımını vermek uygun düşmektedir. Psikolog Alfred Adler, her bireyin dört veya beş yaşına kadar kendine özgü bir dünya görüşü oluşturduğunu belirtmektedir. Adler, bireyi kendi içinde uyumlu “bütün kişilik” olarak kabul eder. Değerler sistemi ve bu bütünlüğün oluşmasına rehberlik eden ilkeler bireyin yaşam tarzı olarak isimlendirilir (Veal, 1993). Yaşam tarzı kavramının belirgin özelliği, bireyi başkalarından ayıran tekrar eden davranış ve alışkanlıklardır (Jensen, 2007, s. 65). Yaşam tarzı ile sağlık arasında yakın bir ilişki vardır. Ancak yaşam tarzı sadece bireyin kararlarına da bağlı değildir. Kültür, gelenek ve alışkanlıklar yaşam tarzımızı belirleyen unsurlardır (Kubiena, 2017).

Danimarka’da yaşam tarzı, yaşam kalitesi ve sağlık ilişkisini irdelemeye yönelik bir araştırmada katılımcılara yeme içme tarzları, egzersiz yapma durumları, alkol tüketimi ve sigara kullanma davranışları sorulmuştur (Ventegodt ve Merrick, 2003). Hindistan’da yetişkinliklerin hayat tarzı alışkanlıkları konusunda yapılan bir araştırmadaki ölçekte yeme içme tarzları, spor veya başka aktivitelere ayrılan zaman, sigara kullanımı, uyku süresi, ailenin ekonomik durumu ve akademik konuların doğurduğu stres düzeyi sorulmuştur (Mary, D’souza ve Roach, 2014; Wallner, 2017). Bir araştırmada düzenli uyku düzeni bozuk olan sürücülerin tükenmişlik, gerginlik ve depresyon puanlarının uyku düzeni iyi olan sürücülerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (Shimpo, Akamatsub ve Sakurazawac, 2019).

## Stres

Stres, bireyin maruz kaldığı psikolojik veya fiziksel aşırı taleplere karşı sergilediği uyum sağlama davranışdır (Moorhead ve Griffin, 1992, s. 454). Stres her zaman olumsuz bir durum değildir. Sınır sisteminin gerektiği gibi işlev görmesi için belli bir uyarım miktarına gereksinim vardır. Ancak çok yoğun ve uzayan stresin yıkıcı fizyolojik ve psikolojik etkileri olabilir (Atkinson vd., 2012, s. 591).

Potansiyel stres kaynakları; çevresel faktörler (ekonomik belirsizlik, politik belirsizlik ve teknolojik değişimi) örgütsel faktörler (görev talepleri, rol talepleri ve kişilerarası talepler) ve kişisel faktörler (ailevi problemler, ekonomik problemler ve kişilik) olmak üzere üç grupta toplanmaktadır. Stresin kişiler üzerindeki etkisi bireysel farklılıklara (algı, iş deneyimi, sosyal destek, denetim odağı, öz yeterlilik) göre değişir (Robbins ve Judge, 2019, s. 608). Stres bireyleri fiziksel (baş ağrısı, yüksek tansiyon, kalp rahatsızlıkları, uyku bozuklukları), psikolojik (endişe, depresyon, iş tatmininde düşüş, tükenmişlik) ve davranışsal (verimsizlik, işe gelmeme ve iş değiştirme, iletişimde saldırganlık, zorbalık) olarak etkiler (Bolliger vd., 2022). Genel stres belirtilerinin A Tipi kişilik yapısıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Yaygın stres modellerinde, A Tipi kişilerin daha fazla stresli oldukları belirtilmektedir. Katılımcıların tamamını erkeklerin oluşturduğu bir araştırmada A Tipi kişilik yapısı ile stres arasında kuvvetli bir ilişki saptanmıştır (Şahin, Basım ve Akkoyun, 2011, s. 40). Ancak araştırma sonuçları her zaman bu varsayımı doğrulamamaktadır. Japonya’da banka çalışanları arasında yapılan araştırmada A ve B Tipi kişilik yapısı ile stres düzeyi arasında çok düşük bir ilişki saptanmıştır (Iwata, Suzuki, Saito ve Abe, 1992).

*Tip A ve Cinsiyet İlişkisi:* 136 kadın çalışanın değerlendirildiği bir araştırmada A Tipi kadınların B Tiplerine göre mevcut işlerindeki kıdemlerinin daha düşük olduğu, daha uzun saatler çalıştıkları ve iş tatmin düzeylerinin daha düşük olduğu saptanmıştır. A Tipi kişilikle sağlıklı davranış alışkanlıkları arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. A Tipi kişiliklerde tatminsizlik ve stres ilişkisi semptomlarına daha sık rastlanmıştır (Dearborn ve Hastings, 1987).

## Hipotezlerin Oluşturulması

Alanyazın ve önceki araştırmalardan hareketle katılımcıların kişilik puanları ile davranış farklılıklarına ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

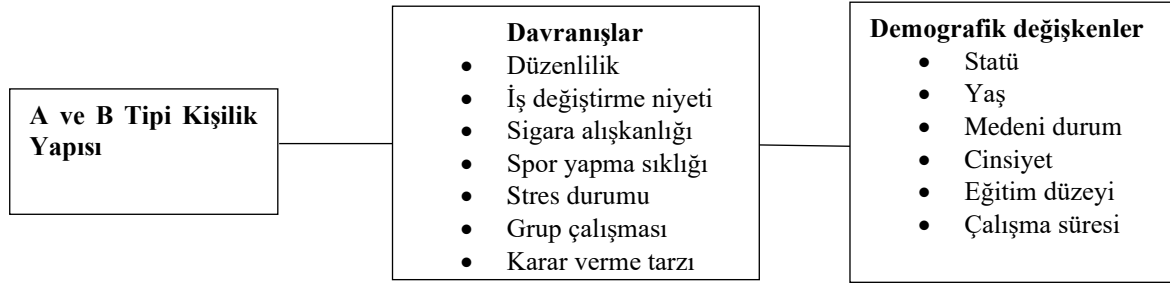
- H1. Katılımcıların kişilik puanları düzenlilik davranışlarına göre farklılık gösterir.
- H2. Katılımcıların kişilik puanları sigara içme alışkanlıklarına göre farklılık gösterir.
- H3. Katılımcıların kişilik puanları spor yapma alışkanlıklarına göre farklılık gösterir.
- H4. Katılımcıların kişilik puanları iş değiştirme niyetlerine göre farklılık gösterir.
- H5. Katılımcıların kişilik puanları stresli olma durumlarına göre farklılık gösterir.
- H6. Katılımcıların kişilik puanları grup çalışması tutumlarına göre farklılık gösterir.
- H7. Katılımcıların kişilik puanları karar verme tarzına göre farklılık gösterir.

## Yöntem

Bu bölümde araştırma modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçlarına ilişkin ve kullanılan istatistik analiz yöntemlerine ilişkin bilgiler verilmiştir.

## Araştırma Modeli

Araştırma modelinde A ve B Tipi kişilik yapısı tahmin değişkeni, yönetici davranışları sonuç değişkeni, katılımcılara ilişkin özellikler demografik kontrol değişkeni olarak yer almıştır.



Şekil 1. Araştırmanın modeli

## Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini İstanbul'da hayatboyu eğitim hizmeti sunan ve 370 ayrı merkezde hizmet veren bir kurum oluşturmaktadır. Kurum isminin saklı kalmasını talep ettiğinden belirtilmemiştir. Bu merkezlerde toplam 780 yönetici personelin çalıştığı ifade edilmiştir. Örneklemi yöneticilik görevleri bulunan bu kişiler oluşturmuştur. Formlar gönüllülük esasına göre dağıtılmış ve toplanmıştır.

## Veri Toplama Araçları

Anket formunda iki ölçek ve demografik sorular bulunmaktadır. Kişilik tipini belirlemek için Bortner (1974) tarafından geliştirilen ölçeğinin kısa formu kullanılmıştır (Bortner, 1969, s. 89). Bortner kişilik ölçeği Arıkan ve Aktaş (1988) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır (Aktr. Aktaş, 2001). Bortner Kişilik Ölçeğinin Cronbach alpha değeri Özsoy'un (2013) .63, Gürsoy ve Aksoy'un (2021) çalışmasında .69 olarak rapor edilmiştir (Özsoy, 2013). A ve B Tipi kişilik tipolojilerinin belirlendiği bu envanter zıt kutuplu yedi ifadeden oluşmaktadır. Bu durum Likert Ölçeği ile benzerlik gösterse de zıt kutuplu ifadelerden oluşması yönünden Semantik Farklar Ölçeği ile benzerlik göstermektedir. Ölçekteki maddelere verilen cevaplara ilişkin puanların toplamının 3 ile çarpılması sonucu toplam puanı 100'ün altında kalan kişiler B tipi, 100 puanın üstüne olan kişiler ise A Tipi kişiliğe sahip olarak değerlendirilmektedir. Böylece her katılımcının kişilik ölçeğinden aldığı toplam skor 21 ile 168 arasında değişmektedir (Luthans, 2010, s. 303; Semiz, 2017). Araştırmada kullanılan kişilik ölçeği Tablo 2'deki gibidir.

Tablo 2

### Kişilik Ölçeği

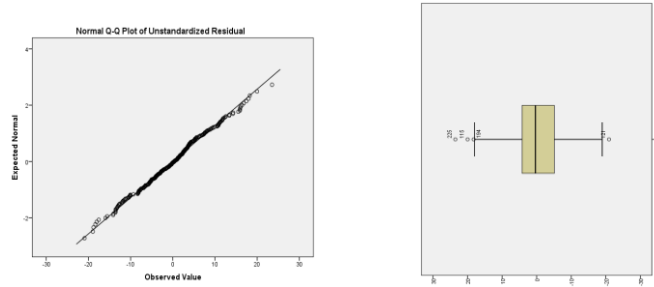
Randevularıma yetişmek isterim.	1 2 3 4 5 6 7 8	Randevularıma asla gecikmem.
Rekabet etmekten hiç hoşlanmam.	1 2 3 4 5 6 7 8	Çok rekabetçi, hırslı bir insanım.
Baskı, stres altında olsam dahi asla telaşlanmam.	1 2 3 4 5 6 7 8	Her zaman kendimi telaşlı hissederim.
İşlerimi tek tek yaparım.	1 2 3 4 5 6 7 8	Birçok şeyi aynı zamanda yapmaya çalışırım ve her an o işten sonra yapacağım işi düşünürüm
Her şeyi rahat ve sakin bir biçimde yaparım	1 2 3 4 5 6 7 8	Her şeyi hızlı yaparım (yemek, yürümek v.b.)
Duygularımı rahatlıkla açıklarım	1 2 3 4 5 6 7 8	Duygularımı bastırırım.
İş dışında birçok ilgi alanım (hobim) vardır	1 2 3 4 5 6 7 8	İşim dışında çok az hobim vardır.

Yöneticilerin yaşam tarzı, stres durumu, grup çalışması ve karar verme davranışını ölçmek için yedi soruluk bir ölçek kullanılmıştır (Bkz: Ek 1). Sorularda katılımcılardan kendilerine uygun gelen davranışı seçmeleri istenmektedir. Bu yöntemle, yöneticilerin karar verirken demokratik ve katılımcı bir tarzı mı yoksa otokratik bir tarzı mı önceliklediklerini; aldıkları kararların katılımcı ve otokratik olarak iki ucu temsil eden skala üzerinde hangi noktada oluştuğunun belirlenmesi için kullanılmıştır. Katılımcı tarzı benimseyen bir yönetici, herhangi bir kararı almadan önce partnerleriyle bunu görüşür, tartışır ve alınabilecek en iyi kararı, uygun bir zaman diliminde almaya çalışır. Buna karşın otokratik tarzı benimseyen bir yönetici, genellikle kararları kendi başına ve hızlıca almaya çalışır (Doğan ve

Julian, 2021). A Tipi yöneticilerin, hızlı hareket yapılarından dolayı daha çok otokratik karar alacakları varsayımı nedeniyle bu skala oluşturulmuştur. Skalanın oluşturulmasına R. Tanenbaum ve W. Schmidt'in çalışmaları esin kaynağı olmuştur (Tannenbaum ve Schmidt, 1973). Bu skala Akdoğan (1997, s. 112) ve Fidan'ın (2002, s. 159) çalışmalarında da kullanılmıştır. Ölçeklerin dışında, anket formunda katılımcıların demografik durumlarını anlamaya yönelik yedi adet soru yer almaktadır.

### Ölçüm Araçlarının Güvenilirlik ve Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Kişilik ölçeğinin Cronbach Alfa Katsayısı 0,655 olarak çıkmıştır. Örneklem büyüklüğünün yeterliliği için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Barlett testleri uygulanmıştır. Barlett Testi sonucunda ( $p = 0,00 < 0,05$ ) faktör analizine alınan değişkenler arasında ilişkinin olduğu, örneklem büyüklüğünün faktör analizi yapılması için uygun olduğu tespit edilmiştir ( $KMO=0,665 > 0,060$ ). 7 maddeli kişilik ölçeği, toplam varyansın %35,28'ini açıklamaktadır.



Şekil 2. Kişilik Ölçeği Q-Q Plot ve Kutu Grafikleri

Verilerin çarpıklık ve basıklık durumlarını görmek için yapılan analizlerde Skewness değeri 0,035, Kurtosis değeri 0,70 olarak bulunmuştur. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasındaki olması gerekmektedir. Normallik dağılımı görmek için yapılan Kolmogorow-Smirow testinin değeri 0,995 ( $p > 0,05$ ) çıkmış, verilerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Q-Q Plot ve Kutu grafiklerinde de verilerin normal dağıldıkları görülmektedir. Analizler sonucunda verilerin parametrik test için uygun olduğu görülmektedir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerini toplamak için ilgili kurumun yöneticileri ile görüşülmüş, araştırmanın amacı ve yöntemi açıklanarak kendilerine anket formları teslim edilmiştir. Yönetici ve yardımcılarından gönüllü olarak formu doldurmaları istenmiştir. Yönetim merkezi tarafından 343 anket formu doldurulmuş olarak geri dönmüş, bunlardan 312 adedi eksiksiz olup analize uygun bulunmuştur. Araştırma verileri, araştırma verilerin analizi SPSS 24.0 yazılımı ile gerçekleştirilmiştir. İki grup arasındaki farkı anlamak için t testi; ikiden fazla grup farklarını anlamak için Tek Yönlü ANOVA istatistikleri kullanılmıştır.

### Araştırma Etiği

Anket formu İstanbul Ticaret Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığına sunulmuş ve 06.05.2020/5-4 sayılı onayıyla uygulama onayı alınmıştır.

### Bulgular

Araştırma bulguları; katılımcılara ilişkin demografik bulgular, ölçüm araçlarının geçerlilik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular, hipotezlere ilişkin bulgular, demografik kontrol değişkenleri ile kişilik yapısı ilişkisine ilişkin bulgular başlıkları altında sunulmuştur.

## Katılımcıların Demografik Durumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmada eksiksiz 312 anket değerlendirilmiştir. Katılımcıların %63,1'i (n=197) 31-40 yaş, %17'si (n=53) 41-50 yaş, %15'i (n=48) 23-30 yaş, %4,5'i (n=14) 51-60 yaş aralığındadır. Medeni durum itibarıyla %63,8'i (n=199) evli, %36,2'si (n=113) bekârdır. Cinsiyet itibarıyla %87,5'i (n=273) erkek, %12,5'i (n=39) kadındır. Kıdem itibarıyla katılımcıların %15,4'ü (n=48) 3 yıldan az, %61,2'si (n=191) 4-7 yıl, %23,4'ü (n=73) 8 yıldan fazla kıdeme sahiptir.

Kişilik puanlarını belirlemek için, katılımcıların 7 maddeli kişilik envanterinin her bir ifadesine verdikleri puanlar toplanarak 3 ile çarpılmıştır. 90 ve altında yer puanı olan katılımcılar B1, 91-99 arası B, 100-110 arası A1, 111 ve üzeri puanı olanlar A kişilik tipi olarak değerlendirilmiştir (Luthans, 20105, s. 303). Dağılım Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3

*Katılımcıların Kişilik Puanlarına Göre Dağılımı*

Kişi Sayısı	Grup	Yüzde
171	B1 (90 puan ve altı)	54,81
55	.B (91-99 puan arası)	17,63
29	A1 (100-110 puan arası)	9,30
57	A (111 puan ve üzeri)	18,27

Katılımcıların %54,81'i (n= 171) B1, %17,63'ü (n=55) B, %9,30'u (n=29) A1, %18,27'si (n=57) A kişilik grubunda yer almaktadır. B1 grubunun B ile A1 grubunun A ile toplanması halinde dağılım katılımcıların %72,44'ü (n=226) B, %27'57'si (n=86) A kişilik grubunda yer almaktadır. Birinci grup, ikinci grup içinde; beş, altı ve yedinci gruplar dördüncü grup içinde değerlendirilmiştir. Böyle değerlendirildiğinde katılımcıların %23,7'si (n=74) birinci grupta, "Yönetici karar aldıktan sonra onu astlara benimsetmelidir (astları kararın uygunluğuna ikna etmelidir"; %32,2'si(n=116) ikinci grupta "Yöneticiler 2, %39,4'ü (n=122) üçüncü grupta yer almıştır.

## Hipotezlere İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir, hipotezlere ilişkin istatistik veriler açıklanmıştır.

*H1. Katılımcıların kişilik puanları düzenlilik davranışlarına göre farklılık gösterir.* Düzenli yaşam maddesi için ölçekte (1) Düzenli bir yaşantım var, (2) Zaman zaman programlı davranırım, (3) Günübirlik davranırım, (4) Plan ve programlara hiçbir zaman uymam şeklinde dört seçenek verilmiştir. 1, ve 4. seçenekler için yapılan değerlendirilmelerin yetersiz olması nedeniyle, düzenli davranırım, düzenli davranmam şeklinde iki şık altında toplanmış ve hipotez t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre her zaman düzenli davranan katılımcılarla (Ort=28,93, SS=8,2) kimi zaman düzenli davranan katılımcıların (Ort=28,8, SS=7,5) kişik puanları arasında bir farklılık yoktur;  $t(307) = -0,3, p = 0,38$ .

*H2. Katılımcıların kişilik puanları sigara içme alışkanlıklarına göre farklılık gösterir.* Bu hipotez t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre sigara içen katılımcılarla (Ort=29,40, SS=9,05) sigara kullanmayan katılımcıların (Ort=29,2, SS=7,7) kişilik puanları arasında istatistik olarak anlamlı bir fark yoktur;  $t(310) = -,18, p = 0,86$ . Literatürde konuyla ilgili yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda, A Tipi kişilik yapısına sahip olanların büyük çoğunluğunun bütün kullandıkları görülmüştür (Fidan, 2002, s. 81-91).

Tablo 4

*Hipotezlere İlişkin Bulgular*

Hipotez	Sonuç	
H1	Katılımcıların kişilik puanları düzenlilik davranışlarına göre farklılık gösterir.	Ret
H2	Katılımcıların kişilik puanları sigara içme alışkanlıklarına göre farklılık gösterir.	Ret
H3	Katılımcıların kişilik puanları spor yapma alışkanlıklarına göre farklılık gösterir.	Kabul
H4	Katılımcıların kişilik puanları iş değiştirme niyetlerine göre farklılık gösterir.	Ret
H5	Katılımcıların kişilik puanları stresli olma durumlarına göre farklılık gösterir.	Kabul
H6	Katılımcıların kişilik puanları grup çalışması tutumlarına göre farklılık gösterir.	Ret
H7.	Katılımcıların kişilik puanları karar verme tarzına göre farklılık gösterir.	Kabul

*H3. Katılımcıların kişilik puanları spor yapma alışkanlıklarına göre farklılık gösterir.* Ölçekte spor yapma davranışı için; (1) Düzenli spor yaparım, (2) Arasına yaparım, (3) Yapamıyorum şeklinde üç seçenek verilmiştir. Cevaplayan sayısı yetersiz olduğu için 1. ve 2. seçenekler birleştirilerek değerlendirilmiş, bu nedenle hipotez t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre spor yapan katılımcılarla (Ort=28,64, SS=8,01) ile spor yapmayan katılımcıların (Ort=30,78, SS=7,74) puan ortalamaları arasında istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır  $t(310) = -2,13, p = 0.03$ . Spor yapan katılımcıların puan ortalamaları, spor yapmayan katılımcılardan 2,14 puan daha yüksektir.

*H4. Katılımcıların kişilik puanları iş değiştirme niyetlerine göre farklılık gösterir.* Bu hipotez t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre işini değiştirmeyi düşünen katılımcılarla (Ort=39,89, SS=8,2), işini değiştirmeyi düşünmeyen katılımcıların (Ort=29,05, SS=8,09) kişilik puanları arasında istatistik olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır  $t(284) = -1,14, p = 0.26$ .

*H5. Katılımcıların kişilik puanları stresli olma durumlarına göre farklılık gösterir.* Bu hipotez t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kendilerini stresli olarak tanımlayan katılımcılarla (Ort=28,7, SS=7,9), kendilerini stressiz olarak tanımlayan katılımcıların (Ort=31,6, SS=8,1) kişilik puanları arasında istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır  $t(310) = -2,50, p = 0.01$ . Kendini stressiz hisseden katılımcıların puan ortalamaları, kendilerini stresli hisseden katılımcılardan 2,85 puan düşüktür. Alanda yapılmış çalışmalarda, A Tipi kişiliğin stresli olduğuna yönelik sonuçlar bulunmaktadır. Hatta bu çalışmalardan biri Türkiye’de bir klinikteki gözlemi de içermektedir (Kardiolog F. Korkut’un muayenehanesindeki gözlem, Fidan, s.87).

*H6. Katılımcıların kişilik puanları grup çalışması tutumlarına göre farklılık gösterir.* Bu hipotez tek yönlü ANOVA ile test edilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların kişilik puanları ile grup çalışması tutumları arasından istatistiki olarak anlamlı bir fark saptanamamıştır ( $F(2, 308) = [1,770], p = 0,172$ ).

*H7. Katılımcıların kişilik puanları karar verme tarzlarına göre farklılık gösterir.* Ölçekte karar verme tarzı için yedi seçenek verilmiş, cevaplama sayısı yetersiz olan dört ifade birleştirilerek madde üç seçeneğe olarak değerlendirilmiştir. Bu hipotez tek yönlü ANOVA ile test edilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların kişilik puanları ile karar verme tarzları arasından istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır ( $F(3, 308) = [3,019], p = 0,03$ ). Tukey testine göre karar verme tarzlarına göre puan ortalamaları şöyledir: (1) Yönetici astlarını ikna etmeli (Ort: 27,45, n= 77), (2) Yönetici kararı astlarına iletmeli ve soru sorulmasını istemelidir (Ort: 29,61, n= 116), (3) Yönetici kararı astlarının fikirlerine göre düzenlemelidir (Ort: 30,22, n= 119). Bu sonuçlar kişilik puanları A Tipi yönünde değişikçe, yöneticilerin daha katılımcı bir karar verme tarzını bemsediklerini göstermektedir.

**Demografik Kontrol Değişkenleri ile Kişilik Yapılarının İlişkisine İlişkin Bulgular**

Araştırmada kullanılan demografik kontrol değişkenleri ile A ve B Tipi kişilik yapısı arasındaki ilişkiye dair analiz sonuçları Tablo 5’te gösterilmiştir.



Tablo 5

*Katılımcıların Demografik Durumları ile A ve B Tipi Kişilik Yapısı İlişkisi*

Demografik Kontrol Değişkeni	Farklılık
Görev	Yoktur
Yaş	Yoktur
Medeni Durum	Vardır
Cinsiyet	Yoktur
Eğitim Düzeyi	Yoktur
Mesleki Deneyim	Yoktur

A ve B Tipi kişilik yapısı ile katılımcıların statü, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyleri arasındaki fark istatistiksel olarak anlamsızdır. Demografik değişkenlerden sadece katılımcıların medeni durum düzeyleri ile kişilik puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır. Evli katılımcıların kişilik puan ortalamaları (Ort=30,21, SS=7,6), evli olmayan katılımcıların kişilik puan ortalamaları arasındaki istatistik olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır  $t(310) = 2,83, p = 0.04$ . Evli katılımcıların kişilik puan ortalamaları evli olmayanlar katılımcılardan 2,65 puan daha yüksektir.

### Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmaya katılan yöneticilerin puan dağılımına göre %72,44'ü (n=226) B, %27'56'sı (n=86) A kişilik grubunda yer almaktadır. Yöneticilerin çoğunluğunun A Tipi kişilerden olduğu saptamasının, ülke nüfusunun genel yapısı ile ilgili olduğu da düşünülebilir. Bir araştırmaya göre Amerika Birleşik Devletleri'nde yaşayan insanların çoğunluğu A Tipi kişilik özelliklerine sahiptir. Bununla paralel olarak Amerikan toplumundaki yöneticilerin %60'ı A Tipidir (Luthans, 2010, s. 303). Ülkelere göre insanların A ve B Tipi kişilik yapılarının dağılımına ilişkin veriye ulaşılamamıştır. Dolayısıyla Amerikan toplumu ile ilgilim verinin bütün toplumlar için genellenebilmesi mümkün görülmemektedir. Bu araştırmadaki A ve B Tipi kişilik yapısı oranlarını, araştırmanın yapıldığı örneklem grubunun durumunu yansıttığını söylemek yeterli olabilir.

“Katılımcıların kişilik puanları düzenlilik davranışlarına göre farklılık gösterir” hipotezi kabul edilmemiştir. Söz konusu bu sonucun anketlerin doldurulmasındaki anlayış farkından kaynaklandığı düşünülmektedir. “Katılımcıların kişilik puanları sigara içme alışkanlıklarına göre farklılık gösterir” hipotezi kabul edilmemiştir. Genel olarak A tipi kişilik yapısına sahip olanların yoğun olarak bütün kullanan kişilerden oluştuğuna yönelik araştırma bulgularına dayalı olarak yöneltilen bu yargıya göre gruplar arasında ayırt edici bir farklılık görülmemiştir. “Katılımcıların kişilik puanları spor yapma alışkanlıklarına göre farklılık gösterir” hipotezi desteklenmiş, düzenli spor yapanların kişilik puanı, hiç spor yapmayanlardan farklılık göstermiştir. A Tipi kişilik yapısına sahip olan bireylerin, işlerine aşırı önem atfetmelerinden kaynaklanan sağlıklı sorunlarını spor yaparak nispeten düşürebilecekleri gözden uzak tutulmamalıdır. Sağlıklı ve mutlu bir yaşam sürmenin gereklerinden olan düzenli spor alışkanlığının her insan için yadsınmaz önemi yanında özellikle de ciddi sağlık riskleriyle karşılaşmaları muhtemel olan A Tipi kişilik yapısına sahip olanların bu konuda çok daha fazla dikkatli olmaları gerektiği açıktır. “Katılımcıların kişilik puanları iş değiştirme niyetlerine göre farklılık gösterir” hipotezi desteklenmemiştir. “Katılımcıların kişilik puanları stresli olma durumlarına göre farklılık gösterir” hipotezi desteklenmiştir. İş hayatının gündemine aşırı önem atfeden ve bunun için sağlıklarını dahi risk altına sokmaktan imtina etmeyen A Tipi kişilik yapısına sahip bireylerin bu tarzlarının strese yol açtığı bilincinde olarak gerilimli durumlardan kaçınma terapilerine devam etmesi mutlu bir yaşam sürmeleri için gereklidir. “Katılımcıların kişilik puanları grup çalışması tutumlarına göre farklılık gösterir” hipotezi desteklenmemiştir. A Tipi kişilikler, normalde uzun zaman içinde ve birlikte karar verilerek yapılması gereken işleri, işlerin gecikmemesi düşüncesiyle bir çırpıda vermeye çalışmalarının bir sonucu olarak gruplar arasında bir farklılık beklenirdi. Söz konusu bu sonucun soru formunun gereği gibi anlaşılardan kaynaklandığı söylenebilir.

Bir işletmenin etkinlik ve verimliliği kuşkusuz yöneticilerin etkinlikleriyle doğru orantılıdır. Başlarında proaktif yöneticilerin bulunduğu örgütler, kısıtlı imkânları olsa dahi, bir vizyona bağlanmanın verdiği coşkuyla tehditleri fırsatlara çevirip olumlu sonuçlar elde edebilmektedirler.

Neden bazı çalışanlar canla başla gayret gösterirken diğer bazı çalışanlar bu performansı göstermezler? Sorunun muhtemel cevaplarından birisi kişilik yapılarımızda gizlidir. Kişilik yapısı, çocukluk dönemimizden beri geçirdiğimiz yaşantımızın etkileriyle oluşmakta olup kolayca değiştiremediğimiz özelliklerimizdir. İşin ilginç yanı kimi zaman farkında dahi olmadığımız yönlerimizdir. Ancak bir başkasının bize iyilik yaparak ayna tuttuğunda görebildiğimiz davranış tarzlarımızdır. Kimi zaman kabullenmekte dahi zorlandığımız durumlardır. İki birey arasındaki davranış farklılıklarını, zıt kutuplar olarak incelemek amacıyla değişik sınıflandırmalar yapılmıştır. Hangi kişilerin ne tür davranışlar gösterdiğini çözümlenip, bunları sınıflandırarak, her bir tarzın olumlu ve olumsuz yönlerini belirleyebilmek, çözüm önerileri geliştirebilmek, daha iyiye nasıl ulaşabileceklerini bulmak için soru setleri, gözlemler kullanılmaktadır. Kişilik tarzları bir bireyi diğerinden ayırıp iş yürütüş yaklaşımlarını ortaya koyduğu gibi, söz konusu bu tarzlar insanların sağlık ve mutluluklarıyla ilgili olarak da ipuçları verebilmektedir. Bazı kişiler, işlerine ve hayatın gereklerine göstermiş oldukları aşırı ilgi nedeniyle sağlıklarını olumsuz olarak etkilemekte iken örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için ciddi katkı yapmaktadırlar. Buna karşın bazı çalışanlar işlerine karşı daha yüzeysel bir ilgi göstermekte, sağlık ve mutluluklarına uygun davranmaktadırlar. Bu durumda temel sorun; insanların hem işlerine ve hayatlarının yönetimine gereken ilgiyi göstermelerini sağlayıp aynı zamanda sağlık ve mutluluklarını tehdit eden durumlardan uzak durmalarını sağlayabilmektir.

Araştırmamızın konusu olan A ve B Tipi kişilik yapıları sınıflandırması kişisel farklılıkların iş hayatı, karar verme tarzı ve stres ilişkisi üzerinden incelenmesine yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Hayata bakış ve özelde iş tutuş yöntemi olarak A Tipi kişilik yapısına sahip olanların örgütler için daha yararlı oldukları ifade edilmektedir. B Tipi kişilik yapısının kendine ve iş hayatına bakış açısının daha rahat olması nedeniyle eleştiri konusu olduğu bilinmektedir.

Örgütlerin en değerli varlıkları tabii ki insan kaynaklarıdır. İnsan kaynaklarına dayalı rekabet üstünlüğü daha kalıcı olmakta ve örgütleri uzunca bir süre başarılı kılabilir. Örgütlerin insan kaynakları istihdamında dikkate aldığı kriterlerden birisi de kişilik tipidir. İhtiyaç analizleriyle belirlenen alanları karşılayacak adayların istihdam edilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda yoğun tempo gerektirecek işler için yapılacak kadrolamalarda A tipi kişiliklerin tercih edilmesi uygun olacaktır. Bununla birlikte her örgütün bünyesinde bulunan bu kişilik yapısına sahip bireylerin sağlıklı ve mutlu bir şekilde hayatlarını devam ettirebilmeleri için alınması gereken tedbirler ve eğitim çalışmalarından kaçınılmamalıdır. Hangi tür bir örgüt olursa olsun, işletme vizyonunun gerçekleştirilmesi için büyük bir coşkuyla çalışacak insan kaynağı stratejik önem taşımaktadır.

Alanda yapılacak çalışmalarda, araştırmacının deneklerle bizzat görüşerek anket formlarını doldurtması veri kalitesini artıracaktır. Özellikle A ve B kişilik tipinin belirlenmesinde kullanılan skalanın, denekler tarafından daha iyi anlaşılabilmesi uygun olacaktır diye düşünmekteyiz. Genel olarak insanımızın düşünce yapısı, olanı değil de olması gerekeni tahmin edip buna göre cevap verme şeklinde olduğu için gerçek sonuçlara ulaşmakta zorluk yaşandığı kanaatimiz bulunmaktadır. Mümkün mertebe mevcut olanı tespit edebilmek için deneklerle birebir görüşmenin ciddi katkı yapacağı düşünülmektedir.

### **Araştırmacıların Katkı Oranı**

Yazarlar makalenin oluşmasına %50 oranında katkıda bulunmuşlardır.

### **Çıkar Çatışması**

Çalışmada çıkar çatışması oluşturabilecek herhangi bir durum bulunmamaktadır.

### **Kaynaklar**

Aydın, C. ve Özel, Ç. H. (2017). A ve B kişilik tiplerinin boş zaman davranışlarının kıyaslanması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 21-41.

- Baymur, F. (2004). *Genel psikoloji*. İstanbul: İnkılap.
- Bolliger, L., Lukan, J., Colman, E., Boersma, L., Luštrek, M., Bacquer, D. D., and Clays, E. (2022). Sources of occupational stress among officeworkers-a focus group study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1075), 1-18. doi:https://doi.org/10.3390/ijerph19031075
- Bortner, R. W. (1969). A short rating scale as a potential measure of pattern a behavior. *Journal Chronic Diseases*, 22, 87-91.
- Carlson, N. R. (1993). *Psychology: The science of behavior*. Boston: Allyn and Bacon.
- Chaney, D. (2002). *Lifestyles*. London: Taylor & Francis.
- Darshani, R.K.N.D. (2014). A review of personality types and locus of control as moderators of stress and conflict management. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(2), 1-8.
- Daviz, S. F., and Palladino, J. J. (1997). *Pszychology* (2nd Ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Dearborn, M., and Hastings, J. (1987). Type A personality as a mediator of stress and strain in employed women. *Journal of Human Stress*, 13(2), 53-60. doi:10.1080/0097840X.1987.9936795
- Doğan, S., and Julian, D. (2021). Collaborative community problem solving: A model and recommendations to support community practice. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 1-14.
- Durna, U. (2005). A Tipi ve B Tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Erdem, A. T. (2021). A Tipi kişilik özelliğinin kariyerizm eğilimi üzerine etkisinde ahlaki çözülme eğiliminin aracı rolü. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (45), 47-62.
- Fidan, Y. (2002). *Girişimcilik ve girişimci özellikleri*. İstanbul: Beta.
- Güler, M. ve Basım, H. N. (2016). Genel bilişsel yetenek ölçümlerinde süre ve performans ilişkisinde A Tipi Kişiliğin rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 23, 188-202.
- Gürbüz, M., Geniş, B., Karaytuğ, M. O. ve Coşar, B. (2021). Bir psikiyatri kliniğinde psikosomatik araştırmalar için tanı ölçütleri (DCPR) ve D tipi kişiliğin değerlendirilmesi. *Cukurova Medical Journal*, 46(2), 443-451.
- Gürsoy, E. ve Aksoy, M. U. (2021). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin kişilik özellikleri ve liderlik yönelimlerinin belirlenmesi. *Journal of Education and Research in Nursing*, 18(1), 37-43. Doi: 10.5152/jern.2021.32744
- Iwata, N., Suzuki, K., Saito, K., and Abe, K. (1992). Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine*, 8(1), 11-21.
- Jacob, A., Faatz, A., Knüppe, L., and Teuteberg, F. (2022). Understanding the effectiveness of gamification in an industrial work process: An experimental approach. *Business Process Management Journal*, 28(3), 784-806. doi: https://doi.org/10.1108/BPMJ-08-2021-0564
- Jensen, M. (2007). Defining lifestyle. *Environmental Sciences*, 4(2), 63-73.

- Kubiena, G. (2017). Facts and fictions about healthy lifestyle in China. In F. Lan, F. G. Wallner, and G. Klünger (Eds.), *Lifestyle and health* (pp. 137-167). Nordhausen: Verlag Traugott Bautz GmbH.
- Luthans, F. (2010). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Mary, S. E., D'souza, A., and Roach, E. J. (2014). Effectiveness of a lifestyle management program on knowledge and lifestyle practices among adolescents. *Nitte University Journal of Health Science*, 4(2), 128-18.
- Miličić, D., Brajković, L., Maček, J. L., Andrić, A., Ž. A., Buratović, T., and Marčinko, D. (2019). Type A personality, stress, anxiety and health locus of control in patients with acute myocardial infarction. *Psychiatria Danubina*, 28(4), 409-414.
- Moorhead, G., and Griffin, R. W. (1992). *Organizational behavior*. Boston: Houghton Mifflin.
- Myrers, D. G. (1995). *Psychology*. New York: Worth Pub.
- Özsoy, E. (2013). *A Tipi ve B Tipi kişilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A. (2019). *Örgütsel davranış*. (İ. Erdem, Çev.) İstanbul: Nobel.
- Sakitri, G. (2020). The relationship among student stress, Type A personality, and academic performance in a business school in Indonesia. *Journal of Education for Business*, 95(3), 169-179.
- Semiz, B. B. (2017). A ve B Tipi kişilik özelliklerine göre tüketicilerin plansız, kompulsif ve hedonik satın alma davranışlarının araştırılması. *Pazarlama İçgörüsü Üzerine Çalışmalar*, 1(1-2), 13-22.
- Shimpo, M., Akamatsub, R., and Sakurazawac, H. (2019). Lifestyles and stress according to self-kindness and goal directedness among drivers. *Psychology, Community & Health*, 8(1), 60-71. doi:<https://doi.org/10.5964/pch.v8i1.284>
- Şahin, M. D. ve Yangil, F. M. (2019). Zaman perspektifi ile A Tipi ve B Tipi kişilik yapıları arasındaki ilişki: Kütahya'da faaliyet gösteren bir hizmet işletmesinde araştırma. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2), 47-56.
- Şahin, N. H., Basım, H. N. ve Akkoyun, N. (2011). A-Tipi kişilik ve stres ilişkisinde üç önemli bileşen: Öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-44.
- Tannenbaum, R. and Schmidt, W. H. (1973, May). *How to choose a leadership pattern*. Retrieved from <https://hbr.org/1973/05/how-to-choose-a-leadership-pattern> in 30.11. 2021.
- Veal, A. J. (1993). The concept of lifestyle: A review. *Leisure Studies*, 12(4), 233-252.
- Ventegodt, S., and Merrick, J. (2003). Lifestyle, quality of life, and health. *The Scientific World Journal*, (3), 811-825.
- Wallner, F. (2017). Lifestyle related diseases. In F. L. Wallner, and G. Klünger (Eds.), *Lifestyle and health* (pp. 12-25). Nordhausen: Verlag Traugott Bautz GmbH.

West, R., Elander, J., and French, D. (1993). Mild social deviance, Type-A behaviour pattern and decision-making style as predictors of self-reported driving style and traffic accident risk. *British Journal of Psychology*, (84), 207-219.

## **Extended Abstract**

### **Introduction**

We can define personality in the context of the scope of this article as the ways an individual uses to react or interact with others and the individual's evaluation of himself (Luthans, 1995, p. 114; Robbins and Judge, 2019, p. 135;). The characteristics of personality types A and B were first brought to the agenda by cardiologist Meyer Friedman and Ray Rosenman. Type A individuals are highly competitive, dedicated, and always have a sense of urgency to get something done. In contrast, Type B individuals are less competitive, less dedicated to their work, and have a weaker sense of urgency. People in this category are less in conflict with others, and they are more balanced and comfortable in their work-life relationship. They have higher belief and ability to stay in a job. Friedman and Rosenman point out that people are not pure Type A or Type B, but only predisposed to this or that type (Moorhead and Griffin, 1992, p. 463). Because of Rosenman and Friedman's research, it was initially widely accepted that Type A people were more prone to heart attack, the worst consequence of stress. However, later research did not confirm previous findings (Luthans, 1995, p. 304). The debates in the field of health regarding Type A people also brought up the questioning of the assumption that Type A people are more successful than Type B people. The aim of this study is to investigate the relationship between life styles and stressful situations of managers with Type A and Type B personality. In the scale used in the research; regularity, intention to change job, smoking habit, frequency of doing sports and group work were evaluated as lifestyle-related behaviors. Stress is the behavior of adapting to the psychological or physical extreme demands that an individual is exposed to (Moorhead and Griffin, 1992, p. 454). Secondly, it is aimed to question whether there is a significant relationship between the behaviors and stressful situation and the demographic factors of the participants' age, status, marital status, gender, education level and working time. In this context, six hypotheses were tested in the study.

### **Method**

The universe of the research consists of an institution providing lifelong education services in Istanbul and serving in 370 separate centers. It was not specified as the institution requested that its name be kept confidential. It has been stated that a total of 780 managerial personnel work in these centers. The sample consisted of these people with managerial duties. The forms were distributed and collected on a voluntary basis. There are two scales and demographic questions in the questionnaire form. The short form of the scale developed by Bortner (1974) was used to determine the personality type (Bortner, 1969, p. 89). A seven-question scale was used to measure the managers' lifestyle, stress status, group work and decision-making behavior. Research was designed to investigate whether there is a statistically significant relationship between Type A and Type B personality structures and behaviors that can be evaluated in life style such as regularity, habit of doing sports, intention to leave work and being stressed. Research data, Analysis of research data was carried out with SPSS 24.0 software. To understand the difference between the two groups t test; to understand the differences of more than two groups One-Way ANOVA statistics were employed. The approval of the Istanbul Commerce University Ethics Committee was obtained for the scales used in the study.

### **Findings**

A complete 312 questionnaires were evaluated in the study. 72.4% (n=226) of the participants are Type B group, and 27.56% (n=86) are Type A. The Cronbach Alpha Coefficient of the scale related to personality structures was 0.555. This value shows that the scale has low reliability. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Barlett tests were applied for the adequacy of the sample size. As a result of the Barlett Test ( $p = 0.00 < 0.05$ ), it was determined that there was a relationship between the variables included in the factor analysis and the sample size was suitable for factor analysis ( $KMO=0.665 > 0.060$ ). The 7-item personality inventory explains 35.28% of the total variance. In the analyzes made to see the skewness and kurtosis of the data, the Skewness value was found to be 0.035

and the Kurtosis value to be 0.70. The value of the Kolmogorow-Smirow test performed to see the normality distribution was 0.995 ( $p > 0.05$ ), and it was seen that the data showed a normal distribution.

According to the results of the analysis, statistically small significant differences were found between the personality scores of the participants, their sports habits and stressful situations. People who exercise regularly have higher scores; Stressed people have lower median scores. On the other hand, no statistically significant difference was found between the participants' personality scores, regularity behaviors, job change intentions, smoking habits and group working styles. There was no statistically significant difference between A and B Type personality structures and the status, age, gender and education levels of the participants. Among the demographic variables, a statistically significant difference was found only between the marital status levels and personality scores of the participants ( $F=0.115$ ;  $t=2.100$ ;  $p=.037 < .05$ ). The personality type scores of the married participants were 2.19 points higher than the single participants.

### **Conclusion, Discussion and Recommendations**

The effectiveness and efficiency of an enterprise is undoubtedly directly proportional to the activities of the managers. Organizations with proactive managers at their head can turn threats into opportunities and achieve positive results with the enthusiasm of being committed to a vision, even if they have limited opportunities. Why do some employees work hard, while others do not? One of the possible answers to the question is hidden in our personality structures. Personality structure is formed by the effects of the life we have lived since our childhood, and it is our characteristics that we cannot easily change. The interesting thing is that sometimes we are not even aware of our aspects. It is our behavior styles that we can only see when someone else holds up a mirror by doing us a favor. Sometimes it is the situations that we have a hard time accepting. Different classifications have been made in order to examine the behavioral differences between two individuals as opposite poles. Question sets and observations are used to analyze which people show what kind of behavior and to classify them, to determine the positive and negative aspects of each style, to develop solution suggestions, and to find out how they can achieve better. Personality styles distinguish one individual from another and reveal their approach to business conduct, and these styles can also give clues about people's health and happiness. While some people negatively affect their health due to their excessive interest in their work and the necessities of life, they make a serious contribution to the realization of organizational goals. On the other hand, some employees show a more superficial interest in their work and behave in accordance with their health and happiness. In this case, the main problem is; is to ensure that people show the necessary interest in both their work and the management of their lives, while at the same time keeping them away from situations that threaten their health and happiness.

For researches to be conducted in the field on the subject, it can be recommended that they should do so if they can be personally present in filling out the questionnaires. We think that it would be appropriate for the subjects to better understand the scale used to determine the type A and B personality type.

## Ek 1. Yönetici Yaşam Tarzı ve Karar Verme Davranışı Ölçeği

1. İşinizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz? ( ) Hayır ( ) Evet ( ) Kararsızım
2. Sigara içiyor musunuz? ( ) Hayır ( ) Evet
3. Spor yapıyor musunuz? ( ) Düzenli olarak yaparım ( ) Ara sıra yaparım ( ) Yapamıyorum
4. Genel olarak aşağıdakilerden hangi seçeneğe uygun yaşıyorsunuz?  
( ) Düzenli bir yaşantım var ( ) Zaman zaman programlı davranırım ( ) Günübirlik davranırım  
( ) Plan ve programlara hiçbir zaman uymam
5. Sık sık; baş ağrısı çekme ve endişeli (stresli) olmak gibi şikâyetleriniz var mı? ( ) Hayır ( ) Evet
6. Yönetici olarak grup çalışmalarına; ( ) Çok değer veririm, katılırım ( ) Değer veririm  
( ) Değer vermekle birlikte mecbursam katılırım ( ) Uzak kalmayı tercih ederim
7. Yöneticinin bir işle ilgili karar alması gerektiğinde aşağıdaki seçeneklerden hangisi sizce en fazla anlamlıdır?  
(Lütfen bir tanesini işaretleyiniz.)  
( ) Yönetici kararları tek başına alır ve astlarına iletir.  
( ) Yönetici karar aldıktan sonra onu astlara benimsetmelidir (astları kararın uygunluğuna ikna etmelidir).  
( ) Yönetici karar konusunu astlara iletmeli ve soru sorulmasını istemelidir.  
( ) Yönetici değişebilir nitelikte kararı oluşturduktan sonra, kararı astlarının fikirlerine göre düzeltmelidir.  
( ) Yönetici karar konusunu tartışmaya açmalı ve astlarının isteklerine göre karar vermelidir.  
( ) Yönetici tek başına karar veremez, grup olarak alınmasını sağlamalıdır.  
( ) Yönetici astların serbestçe karar vermelerine izin vermeli, kendisi karışmamalıdır.