

A-Tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı

Nesrin Hisli Şahin
Başkent Üniversitesi

H. Nejat Basım
Başkent Üniversitesi

Necip Akkoyun
Kara Harp Okulu

Özet

Mevcut çalışmanın amacı A-Tipi kişiliğin stresle ilgili bileşenlerini kamu güvenliği alanında çalışan bir grup erkek personel ($N = 454$) üzerinde araştırmaktır. Araştırmada kullanılan ölçekler; Kurumsal Stres Faktörleri Ölçeği, Kısa Semptom Envanteri, A-Tipi Kişilik Ölçeği, Çok Boyutlu Öfke Ölçeği, Başa Çıkma Tarzları Ölçeği'dir. Sonuçlar A ve B-Tiplerinin öfke puanları bakımından farklılaştığını göstermektedir. Algılanan stres faktörleri ve stres belirtileri açısından da asıl farklılaşan grupların yüksek öfkeli A-Tipleri ile düşük öfkeli B-Tipleri olduğu görülmüştür. Diğer gruplarla karşılaştırıldığında, öfkesi yüksek A tiplerinin algılanan stres puanlarının anlamlı derecede yüksek olduğu ve etkisiz başa çıkma yöntemlerini daha fazla kullandıkları belirlenmiştir. Ayrıca, yapılan regresyon analizi sonucunda, algılanan stresi (stres faktörleri ve stres belirtileri) yordayan ortak A-Tipi boyutunun iş saplantısı olduğu görülmüştür.

Anahtar kelimeler: A-Tipi kişilik, bileşenler, öfke, başa çıkma, stres

Abstract

The purpose of the current study is to investigate the components of Type-A personality, that are related to stress, with a group of Turkish male personnel ($N = 454$), working in the area of public security. The assessment instruments were; Institutional Stress Factors Scale, Brief Symptom Inventory, Type-A Personality Scale, Multidimensional Anger Scale, and Ways of Coping Scale. The results showed that, Type-A's and Type-B's differed among themselves according to their anger scores. The most significant difference in terms of the perceived stress factors and stress symptoms was found to be between Type-A's high in anger and Type-B's low in anger. Type-A's high in anger, had significantly higher perceived stress scores and reported to use significantly more ineffective coping styles (helpless and submissive approaches), compared the other groups. The regression analyses showed that the component of Type-A behavior that is predictive of perceived stress is obsession with work.

Key words: Type-A personality, components, anger, coping, stress

İş yerindeki strese ilişkin farklı kuramsal yaklaşımların ayrıntıları ne olursa olsun, bu konudaki genel kabul, stresin iş yeri stres faktörlerinin ve işi yapan bireyin kişilik özelliklerinin bir fonksiyonu olduğu yönündedir (Andersson-Arntén, Jansson ve Archer, 2008; Beehr, 1995; 1998; Beehr ve Newman, 1978; Diong ve Bishop, 1999; Edwards, Caplan ve Van Harrison, 1998; Payne, 1988; Ross ve Altmaier, 1994; Theorell, 1998; Van Egeren, 2009).

Bu kişilik özelliklerinden birisi "A-Tipi kişilik" ya da "A-Tipi davranışlar" kavramları ile anılmaktadır (Aktaş, 2001; Friedman ve Rosenman, 1974; 1977; Matthews, 1982). Edwards, Baglioni ve Cooper (1990) değişik modeller kullanarak, stres ve A-Tipi kişilik arasındaki ilişkinin doğasını araştırmışlar ve A-Tipi kişiliğe sahip olmak ile yüksek düzeyde stres belirtileri yaşamak arasında doğrudan ya da dolaylı bir ilişki olduğunu ileri sürmüşlerdir.

A-Tipi kişiliğe sahip insanların, çok çalışan, zaman, nicelik ve sayılarla ilgili olarak kaygılar duyan, birden kendilerinden emin görünürken; diğer yandan kendilerini önemli derecede eleştiren kişiler olduğu ifade edilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1999; Brantley ve Garrett, 1993; Friedman ve Ulmer, 1984; Matthews ve Haynes, 1986; Mueser, Yarnold ve Bryant, 1987; Organ ve Hui, 1995; Pehlivan, 1995, 2000; Yarnold ve Grimm, 1982). A-Tipi kişilerin, sabırsızlık, rekabetçilik gibi özelliklerinin ve kişilerarası ilişkilerinde düşmanca yaklaşımlarının yanı sıra, kendileri hakkında yüksek beklentilere sahip oldukları (Glass, 1997; Mathews, 1982; Perloff, Yarnold ve Fetzer, 1988; Smith, 1986; Winslow, 2003; Wright, 1988); ben-merkezci davrandıkları ve sosyal açıdan sorunlu oldukları ifade edilmektedir (Atkinson, 1994; Ganster, Sime ve Mayes, 1989; Rareshide ve Kern, 1991; Smith ve Rhodewalt, 1986; Şahin, Güler ve Basım, 2009; Yarnold ve Grimm, 1986). Kontrol ve başarı yönelimli olarak mükemmeliyetçilikleri, kendilerine dayattıkları aşırı iş yükü ile de işkoliklikleri dikkati çekmektedir (Burke, 1988; Dembroski ve MacDougall, 1978; Keenan ve McBain, 1979; Strube ve Werner, 1985). Ayrıca, uzun saatler çalışmaya ve fazla mesai yapmaya eğilimli oldukları da kaydedilmiştir (Ganster, Sime ve Mayes, 1989).

Yukarıdaki tüm özelliklerle beraber, strese ilişkili psikosomatik kas gerilimleri, olumsuz duygusal tepkiler (Lee, Ashford ve Jamieson, 1993), migren türü baş ağrıları (Barling ve Charbonneau, 1992) ve yaşamın ilerleyen yıllarında artan hastalık oranı ile beraber (Shoham-Yakubovich, Ragland, Brand ve Syme, 1988), koroner kalp hastalığı (Booth-Kewley ve Friedman, 1987; Demborski ve Costa, 1987; Ertekin, 1993; Friedman, 1989; Friedman ve Rosenman, 1974; Glass, 1997; Lawson, 2005; Miller, Smith, Turner, Guijarro ve Hallet, 1996; Szegedy-Maszak, 2003) gibi çok ciddi fiziksel semptom-

ların sıkıntısını yaşadıkları ilgili yazında sıklıkla karşımıza çıkan bulgulardır.

Kültürel farklılıklar hesaba katılmaksızın yapılan çalışmalar, çoğu kez A-Tipi ölçümlerinden yüksek puan alan bireylerin, tükenmişlik ölçümlerinden de yüksek, iş tatmini ölçümlerinden ise düşük puanlar almakta olduklarını (Burke, 1984; Jamal, 1999) ve daha fazla iş yükü algıladıklarını (Keenan ve McBain, 1979) göstermektedir.

Bunun aksine, B-Tiplerinin (A-Tipi özelliklerinin nispeten daha az bulunduğu kişiler), strese ilişkili olarak daha az sorun yaşadıkları belirtilmektedir (Beehr, 1998; Friedman ve Rosenman, 1977; Glass, 1977; Greenglass, 1989; Greenglass ve Julkunen, 1990; Osada, Narita ve Hayashi, 1992; Price, 1982; Ross ve Altmaier, 1994; Salmon ve ark., 1989). B-Tiplerinin stresle başa çıkma tarzları (Brunson ve Matthews, 1981; Glass, 1997), öfke ve düşmanlık eğilimleri (Greenglass, 1987) ve koroner kalp hastalığı (KKH) yaşama oranları (Matthews, 1988) A-Tiplerinden çok farklıdır. Ayrıca araştırmacılar A-Tiplerinin davranışlarının, B-Tipleri kadar homojen olmadığını da belirtmektedirler (Miller, Lack ve Asroff, 1985). A ve B-Tiplerinin gösterdikleri bu davranış özellikleri örüntüsü, farklı örneklem ve kültürlerdeki özgün bilimsel araştırmalarla tekrarlanarak doğrulanmıştır (Jamal ve Baba, 2003; Şahin, Güler ve Basım, 2009).

Son dönemde yapılan araştırmalar, KKH ve A-Tipi davranışlar arasındaki ilişki hakkında, olası bir "toksik nüveyi" veya çok boyutlu bir yapıyı öne sürerek, bazı çelişkili bulguları ortaya çıkarmıştır (Booth-Kewley ve Friedman, 1987; Dembroski ve Costa, 1987; Matthews, 1982; 1988).

Toksik nüve bakış açısı ile yapılan araştırmalar, düşmanlık, öfke, saldırganlık ve kinin A-tiplerindeki KKH ve diğer strese ilişkili semptomların yordayıcısı olduğunu ortaya çıkarmıştır (Blumenthal, Barefoot, Burg ve Williams, 1987; Booth-Kewley ve Friedman, 1987; Demborski ve Costa, 1987; Dreher, 2004; Feld ve Rüegg, 2005; Gallo, Ghaed ve Bracken, 2004; Haynes ve Matthews, 1988; Lawson, 2005; Matthews, 1982).

Ayrıca A-Tiplerinin fizyolojik tepkileri (bilişsel ve psikomotor uyarana karşı yükselen sempatik sinir sistemi tepkileri) de bu toksik çekirdekle ve A-Tipinin diğer bileşenleri olan sabırsızlık ve rekabetçilikle ilişkili bulunmuştur (Contrada ve Krantz, 1988). Koroner kalp rahatsızlıklarının başlangıcı ve gelişimi üzerine oluşturulan yeni modellerde, öfkenin, düşmanca yaklaşımların ve saldırganlığın, bağışıklık sistemini de kapsayan alevlenme (iltihaplanma) süreçlerindeki rolüne işaret edilmektedir (Smith, Glazer, Ruiz ve Gallo, 2004; Szegedy-Maszak, 2003; Winslow, 2003).

Koroner kalp rahatsızlığı olan A-Tipleri ile yapılan öfke yönetimi eğitimlerinin etkililiği de, dolaylı olarak, düşmanlık ve öfkenin bu insanların yaşadığı stres-

teki aracı rolünü gösteriyor olabilir (Gidron, Davidson ve Bata, 1999; Nunes, Frank ve Kornfeld, 1987).

Bileşenler perspektifinden yapılan çalışmalar ise “zora koşma, rekabetçilik” (Başarı Yönelimlilik-BY) ve “tahammülsüzlük-asabiyet” (TA) gibi bileşenlerin, A-Tipi davranışlar ile yaşanan stres belirtileri ve algılanan stres faktörleri arasındaki ilişkiden sorumlu olabileceğini ileri sürerek, A-Tipi davranış yapısının bu çok boyutlu doğasının dikkate alınmasını vurgulamaktadır (Kirmeyer, 1988; Spence, Helmreich ve Pred, 1987). Bu ilişkiyi inceleyen az sayıda çalışmada, BY bileşeni ile iş kontrolü ve iş yükü arasında olumlu yönde, BY ile rol belirsizliği arasında ise aksi yönde ilişkiler bulunduğu bildirilmektedir. TA'nın ise kişisel gelişim olanaklarının kullanımı ile ters yönde; artan iş baskısı, kişinin içsel çatışmaları ve olumsuz sağlık belirtileri ile aynı yönde ilişki gösterdiği görülmüştür (Kivimaki, Kalimo ve Julkunen, 1996; Spector ve O'Connell, 1994). Day ve Jreige (2002), bu iki bileşeni (BY ve TA) özellikleri bakımından değişen derecelerde inceleyerek, Spence ve arkadaşlarını (1987) destekler biçimde, iki bileşenli bir yapıyı ileri sürmüşlerdir. Bununla beraber araştırmacılar iki ölçeğin düşük güvenilirlik düzeyine de dikkat çekmektedirler (Day ve Jreige, 2002).

Bu ikili yapıyı inceleyen, A-Tipi davranışın genel ölçeklerinin kullanıldığı birçok çalışma çelişkili bulgularla sonuçlanmıştır. Bazı çalışmalarda, aşırı iş yükü ve stresli olaylar gibi değişkenlerle ifade edilen iş stresiyle aynı yönde ilişki bulunurken (Burke ve Weir, 1980); bazılarında ise bunun tam karşıtı bulgulara ulaşıldığı (Kushnir ve Melamed, 1991) görülmektedir. Bazı araştırmacılar A-Tipi ve algılanan stres arasında aynı yönlü ilişki bulurken (Dearborn ve Hastings, 1987; Kelly ve Houston, 1985); bazıları ise bu konuda herhangi bir ilişki bulamamıştır (Rees ve Cooper, 1992).

Bu çelişkili sonuçlar, yukarıda belirtilen yapının olası çok boyutlu doğasını işaret ediyor gözükmektedir. Bununla beraber Edwards ve arkadaşları (1990), birkaç A-Tipi davranış örüntüsü (ATDÖ) ölçeğini inceledikten sonra, ATDÖ'nün birçok bileşeni olabileceğini ileri sürerek, sonraki araştırmaların bu çoklu bileşenleri incelemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca A-Tipi davranışların bileşen ölçeklerinin kullanılmasının, A-Tipi davranış yapısının yordayıcı geçerliliğini artırabileceği ileri sürülmektedir (Edwards ve Baglioni, 1991). Aynı zamanda koroner kalp rahatsızlığı eğilimli A-Tiplerinin dinamiklerini tamamen anlayabilmek üzere, gelecek araştırmaların, A-Tipi davranış yapısının genel ve bileşen ölçekleri kullanılarak gerçek iş ortamlarında yapılmasının önemli olacağı belirtilmektedir (Jamal ve Baba, 2003).

Mevcut araştırma bu önerileri dikkate almaktadır. Bu çalışmada A-Tipi davranışlar ve stres (iş yerindeki algılanan stres faktörleri ve stres belirtileri) arasındaki

ilişkinin, A-Tipi kişiliği oluşturan bileşenler de dikkate alınarak, bir grup erkek çalışan üzerinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Bu amaç göz önünde bulundurularak, A-Tipi Kişilik ölçeğine göre ayrıştırılan A ve B-Tipleri öncelikle algılanan işyeri stres faktörleri, stres belirtileri, toplam öfke seviyeleri ve kullandıkları başa çıkma tarzları açısından karşılaştırılacaktır. Ardından, öfke değişkeni bu karşılaştırmaya dahil edilecek, düşük ve yüksek öfkeli A-tipleri, düşük ve yüksek öfkeli B-tipleri ile karşılaştırılacaktır. Üçüncü basamakta da Jamal ve Baba (2003)'nin önerisi doğrultusunda, öfke ve başa çıkmanın ilave rolü dikkate alınarak, A-Tipi davranışların farklı bileşenlerinin algılanan stres faktörlerini ve stres belirtilerini yordamadaki rolü incelenecektir. Ulusal yazında, anılan değişkenlere odaklanan ve söz konusu rolü araştıran bir araştırmaya rastlanmamış olmasının, mevcut çalışmanın önemini artırdığı değerlendirilmektedir. Bu çerçevede, aşağıdaki araştırma sorularına yanıt aranacaktır:

- Algılanan iş stresi faktörleri, algılanan stres belirtileri, öfke deneyimleri ve kullandıkları başa çıkma stratejileri açısından A ve B-Tipleri arasındaki farklar nelerdir?
- Tüm A ve B-Tipleri aynı derecede mi öfke gösterirler?
- Eğer öyle değilse, bu değişiklik, yaşadıkları stres ve kullandıkları başa çıkma tarzlarına bağlı olarak onların puanlarına nasıl yansımaktadır?
- A-Tipi davranış örüntüsünün hangi bileşeni bu iki stresle ilgili değişkeni (algılanan işyeri stres faktörleri ve stres belirtileri) yordamaktadır?

Yöntem

Katılımcılar

Yedi yüz yetmiş (770) anket formu işyerinde dağıtılmış ve katılımcıların gönüllü olması beklenmiştir. Anketlerin 495'i geri dönmüştür. Geri dönüş oranı % 64'dür. Eksik ve hatalı doldurulan anketlerin ayıklanmasından sonra analiz çalışmaları 454 katılımcının verileri üzerinde yürütülmüştür.

Örneklem

Örneklem, yaşları 20 ve 52 ($Ort. = 30.32, S = 5.16$) arasında değişen ve kamu güvenliği alanında çalışan 454 erkek personelden oluşmaktadır. Örneklem bütünü yüksek okul (% 54.8) lise mezunu, % 14.9'u iki yıllık yüksek okul, % 30.4'ü ise üniversite mezunudur ve % 75.8'i evlidir. Bunlardan % 15.5'inin iş tecrübesi 16 yıldan fazla, % 53.3'ünün iş tecrübesi 7 ile 15 yıl arası, % 31.2'sinin iş tecrübesi ise 7 yıldan azdır. İş yeri ve bölüme açısından, % 36.7'si şehir merkezinde sabit pozisyonda çalışmakta; % 63.3'ü ise taşrada yönetici pozis-

yonunda çalışmaktadır. Mecburi olarak yer değiştirme sayısı ortalama 4.64'tür ($S = 2.85$).

Veri Toplama Araçları

Kurumsal Stres Faktörleri Ölçeği (KSFÖ). İş yerine özgü stresi ölçmek amacıyla Şahin ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen 86 maddeli ve 5'li Likert tipi bir ölçektir. Ölçek 7 faktör tabanlı alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar, Yöneticilerin Algılanan Yönetim Tarzları (20 madde, $\alpha = .92$), Kurumsal yapı (20 madde, $\alpha = .90$), İş yükü (17 madde, $\alpha = .88$), İş sorumlulukları (10 madde, $\alpha = .82$), Örgütsel iletişim (6 madde, $\alpha = .83$), Yöneticilerin algılanan kişiliği (7 madde, $\alpha = .75$), Mesleğe özgü faktörler (6 madde, $\alpha = .77$). Tüm ölçek için Cronbach alfa katsayısı .97 olarak hesaplanmıştır. Faktör tabanlı alt ölçeklerin ana ölçekle korelasyonu ile ölçülen iç yapı geçerliliğine ilişkin katsayılar da $r = .68$ ve $r = .90$ 'dır ($p < .01$).

Kurumsal Stres Faktörleri Ölçeği'nin ölçüt geçerliliğini ölçmek üzere yapılan analiz sonucunda iş tatmini, iş yeri mutluluğu ve stres belirtileri ile arasında $-.23$, $-.43$ ve $.36$ ($p < .001$) oranında ve beklenen yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

KSFÖ'nin kullanıldığı bir başka çalışmada, ölçeğin Cronbach alfa katsayısının .87 ve .98 arasında değiştiği, iş tatmini ve stres belirtileri ölçümleri ile de $-.48$ ve $.28$ ($p < .001$) arasında değişen korelasyonlar gösterdiği bildirilmektedir (Arslan, 2004).

Ölçeğin mevcut örneklem için Cronbach alfa katsayısı .98 olarak hesaplanmıştır. Ölçek, mevcut çalışma da işle ilgili stresi ölçmek için kullanılmıştır.

Kısa Semptom Envanteri (KSE). SCL-90 (Derogatis, 1992)'dan geliştirilen 53 maddelik ölçek, bazı psikolojik belirtileri ölçmektedir. Türk ergen ve yetişkinleri için standardize edilmiş ve önceki çalışmalarda yüksek güvenilirlik ve geçerliliğe sahip olduğu gösterilmiştir (Basım, Tatar ve Şahin, 2006; Şahin, Batıgün ve Uğurtaş, 2002; Şahin ve Durak, 1994). KSE'nin farklı örneklemelerde 5 faktörü bulunması nedeniyle, beş faktör tabanlı alt ölçek geliştirilmiştir. Bunlar; depresyon, anksiyete, olumsuz benlik, öfke ve somatizasyon'dur. Tüm ölçek için Cronbach alfa katsayısı .96'dır. Yüksek puanlar daha çok belirtinin bulunduğunu göstermektedir.

Mevcut çalışmada KSE ile örneklemin yaşadığı stres belirtileri ölçülmüştür. Tüm ölçek için Cronbach alfa katsayısı .98'dir ve alt ölçekler için .83 ve .94 arasında değişmektedir.

A-Tipi Kişilik (Davranışlar) Ölçeği. Rathus ve Nevid'in (1989), Friedman ve Ulmer (1984), Matthews ve arkadaşları (1982) ile Musante ve arkadaşlarının (1983) çalışmalarına dayanarak oluşturdukları soru listesinden Batıgün ve Şahin (2006) tarafından uyarlanarak oluşturulmuş, 25 maddeli 5'li Likert tipi bir ölçektir. Rathus ve Nevid (1989) çalışmasında soru halinde ve-

rilen bu maddeler, Batıgün ve Şahin (2006) tarafından düz cümleye dönüştürülmüştür. Geliştirilen ölçek, "rekabetçilik", "sabırsızlık", "başarı odaklılık" gibi, A-Tipi kişiliğin belirli davranışsal bileşenlerini kapsamaktadır. Katılımcılara ilgili maddede belirtilen davranışın kendilerini ifade edip etmediği sorulmakta ve derecelendirmeleri istenmektedir. Yüksek puanlar bireyin tipik A-Tipi kişiliğe sahip olduğunu göstermektedir. Puan aralığı 25-125 arasında değişmektedir.

Ölçeğin psikometrik özellikleri iki farklı çalışmanın örneklemeleri üzerinde ($N = 426$ ve $N = 94$) incelenmiştir (Batıgün ve Şahin, 2006). Ölçek dört faktör tabanlı alt ölçekten oluşmaktadır; "İş saplantısı" (rekabetçilik, başarı odaklılık ve işe verilen önem ifadelerini içeren 12 madde), "Sosyal etkinliklerden uzaklaşma" (4 madde), "Hız saplantısı" (6 madde), "Zaman saplantısı" (3 madde). Tüm ölçek için Cronbach alfa katsayısı .86'dır. Faktör tabanlı alt ölçekler için alfa katsayıları sırasıyla .79, .70, .48, ve .70'dir. Maddelerin çift ve tek numaralı olarak hesaplanan iki yarım test güvenilirliği $r = .83$ 'dür.

A-Tipi ölçeği ile stres belirtileri, strese yakınlık, etkili başa çıkma yöntemleri değişkenleri arasındaki korelasyonlar sırasıyla .43 ($p < .001$), .34 ($p < .001$), ve $-.10$ ($p < .05$) olarak bulunmuştur (Batıgün ve Şahin, 2006).

Ölçeğin mevcut örneklem için Cronbach alfa katsayısı .87'dir.

Çok Boyutlu Öfke Ölçeği (ÇBÖÖ). Beş boyutlu olan bu ölçek, Türk kültüründe öfkenin farklı yönlerini ölçmek üzere geliştirilmiştir (Balkaya ve Şahin, 2003). Öfke ile ilgili bu boyutlar; "Öfke ile ilgili belirtiler", "Öfke ile ilgili durumlar", "Öfke ile ilgili düşünceler", "Öfke ile ilgili davranışlar" ve "Kişilerarası Öfke"dir. Maddeler 5'li Likert ölçeğinde puanlanmaktadır. Yüksek puanlar bu boyutlardaki yüksek öfkeyi göstermektedir. Her boyutta yapılan temel bileşenler faktör analizi sonrasında ($N = 756$), 5 boyut için Cronbach alfa katsayıları .83 ve .93 arasında değişen, 14 faktör tabanlı alt ölçeğin Cronbach alfa katsayıları ise .64 ve .95 arasında değişmektedir.

ÇBÖÖ, örneklem büyüklüğünün 619 ile 998 arasında değiştiği; depresyon, yeme bozuklukları, intihar düşüncesi oluşumu, kişiler arası şemalar ve Gestalt temas biçimlerinde öfkenin rolünün incelendiği birçok çalışmada da kullanılmıştır (Balkaya ve Tuğrul, 2006; Batıgün ve Şahin, 2003; Batıgün ve Utku, 2006; Güleç ve Şahin, 2005; Oral ve Şahin, 2006). Bu çalışmalarda da doyurucu güvenilirlik ve geçerlik özelliklerine sahip olduğu gözlenmiştir.

Mevcut çalışmada, ÇBÖÖ'nin 3 boyutu, "Öfke ile ilgili belirtiler" (14 madde), "Öfke ile ilgili davranışlar" (26 madde) ve "Kişiler arası öfke" (47 madde) boyutları kullanılmıştır. ÇBÖÖ'nin "Öfke ile ilgili belirtiler" boyutu 14 maddedir ve tek faktörden oluşmaktadır. Diğer

yandan “Öfke ile ilgili davranışlar” boyutu, 3 alt ölçekten oluşmaktadır. Bunlar, “Saldırgan davranışlar” (12 madde, $\alpha = .89$), “Sakin kalmaya çalışmak” (10 madde, $\alpha = 83$) ve “Kaygılı davranışlar” dır (4 madde, $\alpha = 68$). “Kişiler arası Öfke” boyutu ise dört alt ölçeğe sahiptir; “İntikam tepkileri” (24 madde, $\alpha = .94$), “Pasif-agresif tepkiler” (10 madde, $\alpha = .80$), “İçselleştirici tepkiler” (10 madde, $\alpha = .76$), “Umursamaz tepkiler” (3 madde, $\alpha = .79$). Tüm bu alt ölçeklerin (“Umursamaz tepkiler” alt ölçeği hariç), Kısa Semptom Envanteri ile ölçülen stres belirtileriyle, korelasyon değerleri $.17$ ($p < .01$) ve $.51$ ($p < .001$) arasında değişen anlamlı ($p < .001$) ilişkilere sahip olduğu görülmüştür (Baklaya ve Şahin, 2003).

Mevcut örnekleme bu boyutlar için Cronbach alfa katsayıları $.88$ ve $.95$ arasında bulunmuştur. Alt ölçekler ile (“umursamaz tepkiler” ve “sakin kalmaya çalışmak” dışında) Kısa Semptom Envanteri arasında da beklenen yönde ve anlamlı, korelasyonlar saptanmıştır ($r = .37$ ve $r = .66$, $p < .001$).

Başa Çıkma Tarzları Ölçeği (BCTÖ). Orijinali Lazarus ve Folkman (1984) tarafından geliştirilen, 4’lü Likert tipi bir ölçektir. Ölçek Türk kültürüne uyarlanmış ve 30 maddede düşürülmüştür (Şahin ve Durak, 1995). Faktör analizi 5 faktörlü bir yapıyı ortaya koymuştur. Bunlar “İyimser yaklaşım” (5 madde, $\alpha = .68$), “Kendine güvenli yaklaşım” (7 madde, $\alpha = .80$), “Çaresiz yaklaşım” (8 madde, $\alpha = .73$), “Boyun eğici yaklaşım” (6 madde, $\alpha = .70$) ve “Sosyal destek arama”dır (4 madde, $\alpha = .47$). Üç alt ölçek bir arada, “İyimser yaklaşım”, “Kendine güvenli yaklaşım”, “Sosyal destek arama” (1. ve 9. maddeleri ters puanlanarak), Etkili Başa Çıkma Yöntemleri olarak değerlendirilirken, “Çaresiz yaklaşım” ve “Boyun eğici yaklaşım” ise birlikte, Etkisiz Başa Çıkma Yöntemleri olarak gruplandırılmaktadır. Bu iki grubun uyum/ölçütsel geçerlilik seviyelerinin Türkiye’de yapılmış birçok çalışmada yeterli olduğu görülmektedir. Faktör tabanlı alt ölçeklerin Beck depresyon envanteri ile korelasyonları, $-.18$ ($p < .01$, iyimser yaklaşım) ile $.41$ ($p < .001$, çaresiz yaklaşım) arasında ve Stres Belirtileri Ölçeği alt ölçekleri ile $-.13$ ($p < .01$, iyimser yaklaşım) ve $.53$ ($p < .001$, çaresiz yaklaşım) arasında değişmiştir (Şahin and Durak 1995).

Mevcut örnekleme tüm ölçek için Cronbach alfa katsayısı $.76$ olarak bulunmuştur. Alt ölçeklerde söz konusu katsayı; kendine güvenli yaklaşım için $.81$, iyimser yaklaşım için $.72$, çaresiz yaklaşım için $.77$, boyun eğici yaklaşım için $.69$, sosyal destek arama için $.53$ ’tür.

Bulgular

A-Tipi ve B-Tipi Karşılaştırmaları

Örnekleme, Matthews’in (1982) uyarısı dikkate alınarak, A-Tipi ve B-Tipi olarak sınıflandırırken; öncelikle A-Tipi davranış ölçeği puanlarına göre iki uç gruba

ayrılmıştır. Ortalama puanın ($Ort. = 79.85$) bir standart sapma ($S = 13.96$) yukarısında puana sahip olanlar A-Tipi (puan > 94 ; $N = 75$); ortalamasının bir standart sapma altında puana sahip olanlar da (puan < 66 ; $N = 76$) B-Tipi olarak değerlendirilmiştir (Friedman ve Rosenman, 1974; Glass, 1997; Ortega ve Weinstein, 1988). Bu aşamadan sonra bu iki grup, algılanan stres faktörleri, stres belirtileri, öfke yaşantıları ve başa çıkma stratejileri bakımından karşılaştırılmıştır (bkz. Tablo 1).

Tabloda görüldüğü üzere, iki grup, araştırma değişkenlerinin büyük bir çoğunluğunda ilgili yazındaki bulgularla çok tutarlı olarak beklenen yönde farklılaşmışlardır. Diğer bir deyişle A-Tipleri, işyerindeki her türlü stres faktörünü daha çok stresli olarak algıladıklarını, yaşanan her türlü stres belirtisini de daha yoğun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Öfkeliyken sakin kalmaya çalışmak ve umursamaz tepkilerin dışında tüm öfke davranışlarını ve kişilerarası öfke tepkilerini de daha yoğun gösterdiklerini ifade etmişlerdir. Stres altındayken ise kendine güvenli ve iyimser yaklaşım gibi etkili yöntemlerde B-Tiplerinden farklılaşmazken; boyun eğici yaklaşım ve çaresiz yaklaşım gibi yöntemleri daha fazla, “sosyal destek arama” gibi etkili yöntemi ise daha az kullandıklarını belirtmişlerdir.

Analizlerin ikinci aşamasında ise A-Tiplerinin, B-Tipleri kadar homojen bir grup olmadığı (Miller, Lack ve Asroff, 1985) ve A-Tip davranış ve stres ilişkisinde en önemli değişkenin öfke olduğu (Greenglass, 1987) görüşlerinden hareketle, her iki grup da öfke değişkeni temel alınarak kendi içlerinde “öfkeli olanlar” ve “öfkeli olmayanlar” olarak ikiye ayrılmışlardır. Ancak bu kez, A-Tipleri ve B-Tiplerini temsil eden gruplardaki katılımcı sayısının yeterli olmaması nedeniyle, öfke açısından uç grupların oluşturulmasında “ortalamanın bir standart sapma üstü ve altı” kriteri yerine ortalamaya $1/4$ standart sapma ekleme ve çıkarma kriteri uygulanmıştır. A-Tipleri için öfke puanı ortalaması 234.87 ($S = 54.95$) iken B-Tipleri için öfke puanı ortalaması 158.68 ’dir ($S = 44.75$). Sonuç olarak, 220 öfke puanı altındaki 31 A-Tipi, “düşük öfkeli A-Tipi” olarak, 250 öfke puanının yukarısındaki 30 A-Tipi de “yüksek öfkeli A-Tipi” olarak değerlendirilmiştir. Benzer biçimde, 148 öfke puanının altındaki 37 B-Tipi, “düşük öfkeli B-Tipi”, 170 puanın üzerindeki 27 B-Tipi ise “yüksek öfkeli B-Tipi” olarak değerlendirilmiştir. A-Tipleri ve B-Tipleri, A-Tipi Kişilik Ölçeği’nde almış oldukları puanlar açısından uç grup kriterine göre seçildikleri için aralarında örtüşme yoktur ve ayrı ayrı değerlendirilebilmişlerdir. Dört grup, tek yönlü ANOVA analizi yapılarak, “algılanan iş yeri stres faktörleri”, “stres belirtileri” ve kullandıkları “başa çıkma tarzları” açısından karşılaştırılmıştır (bkz. Tablo 2).

Tabloda görüldüğü üzere, hipotezimiz doğrulanmıştır. Yüksek öfkeli A-Tipleri ve Düşük öfkeli B-Tipleri

algıladıkları stres belirtilerinde anlamlı biçimde farklılaşmaktadırlar. Yüksek öfkeli A-Tipleri depresyon, olumsuz kendilik algısı, somatik belirtiler ve düşmanlık değişkenlerinden, düşük öfkeli B-Tiplerine kıyasla, anlamlı biçimde daha yüksek puanlar almışlardır. Yüksek öfkeli B-Tipleri ve düşük öfkeli A-Tipleri arasında farklılık olmaması, bu kişilik veya davranış örüntüsünün stres belirtileriyle ilişkisinde öfkenin önemli rolüne işaret ediyor olabilir. Benzer örüntü, bu dört grubun algılanan stres faktörleri açısından karşılaştırılmasında da görülmüştür. Bununla birlikte, bu karşılaştırmada “kurumsal yapı” ve “örgütsel iletişim” gibi konularda algılanan

stresin, öfke düzeyindeki değişimlerle daha da yakından ilişkili olabileceği söylenebilir.

Bu dört gruba başa çıkma stratejileri açısından baktığımızda, “kendine güvenli” ve “iyimser” başa çıkma yöntemlerinin kullanılması bakımından gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, ancak “çaresiz” yaklaşım gibi bir etkisiz başa çıkma yönteminin kullanılmasında, öfke düzeylerine göre anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Yüksek öfkeli A-Tipleri, düşük öfkeli B-Tipleri ile kıyaslandıklarında, etkisiz başa çıkma stratejilerinin her birini anlamlı biçimde daha fazla kullandıklarını belirttikleri bulunmuştur.

Tablo 1. A-Tipleri ve B-Tiplerinin Araştırma Değişkenleri Açısından Karşılaştırılması

Kaynak	B-Tipi AT puanı < 66 (n = 76)		A-Tipi AT puanı > 94 (n = 75)		t
	Ort.	S	Ort.	S	
İşle ilgili algılanan stres faktörleri					
Algılanan yönetim tarzı	64.41	17.89	77.15	15.39	4.68***
Kurumsal yapı	63.76	16.20	78.84	12.73	6.35***
İş yükü	58.17	14.41	70.85	12.31	5.81***
İş sorumlulukları	28.54	8.33	35.11	8.43	4.81***
Örgütsel iletişim	19.09	5.74	24.60	4.82	6.38***
Yöneticilerin algılanan kişiliği	22.45	6.09	26.87	4.81	4.94***
İş yerine özgü faktörler	20.14	20.14	24.23	24.23	4.50***
Stres belirtileri					
Anksiyete	7.58	9.22	19.39	12.89	6.481***
Depresyon	9.12	8.79	21.53	12.91	6.917***
Olumsuz benlik	7.51	8.10	19.85	9.63	7.603***
Somatizasyon	5.07	5.88	11.48	8.33	5.472***
Öfke/düşmanlık	5.96	4.86	12.99	6.49	7.537***
Öfke boyutları					
Saldırgan davranışlar	21.13	7.48	33.33	10.82	8.07***
Sakin kalmaya çalışmak	30.64	7.68	32.80	8.63	1.621
Kaygılı davranışlar	11.34	3.62	15.65	3.40	7.537***
İntikam tepkileri	44.38	17.63	68.95	23.64	7.244***
Pasif-agresif tepkileri	26.62	7.89	35.08	7.31	6.835***
İçedönük öfke tepkileri	26.75	6.86	33.65	7.38	5.953***
Umursamaz tepkileri	6.08	2.23	6.12	3.38	.088
Öfke belirtileri	28.46	11.84	48.20	14.39	9.209***
Başa çıkma tarzları					
Kendine güvenli yaklaşım	27.47	4.99	26.25	5.91	1.371
Boyun eğici yaklaşım	12.58	3.62	18.24	4.67	8.329***
Çaresiz yaklaşım	8.67	2.69	12.03	2.59	7.793***
İyimser yaklaşım	11.43	2.18	13.36	3.60	.113
Sosyal destek arama	11.57	1.94	10.15	2.23	3.584***

Tablo 2. A-Tipleri ve B-Tiplerinin Düşük ve Yüksek Öfke ile Karşılaştırılması

Kaynak	Düşük Öfkeli B-Tipi AT puanı < 66 ÇBOÖ < 148 (n = 37)		Yüksek Öfkeli B-Tipi AT puanı > 66 ÇBOÖ > 170 (n = 27)		Düşük Öfkeli A-Tipi AT puanı > 96 ÇBOÖ < 220 (n = 31)		Yüksek Öfkeli A-Tipi AT puanı > 96 ÇBOÖ > 250 (n = 30)		F
	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	Ort.	S	
İşle ilgili algılanan stres faktörleri									
Algılanan yönetim tarzı	61.08 _a	21.53	71.78 _{ab}	12.12	77.29 _b	15.64	79.07 _b	13.01	8.336***
Kurumsal yapı	60.57 _a	19.16	69.41 _b	11.43	78.90 _{bc}	13.87	80.50 _c	10.58	13.617***
İş yükü	57.30 _a	16.81	60.74 _a	11.64	71.84 _b	13.49	72.93 _b	9.58	11.099***
İş sorumlulukları	26.08 _a	8.63	32.74 _b	7.10	35.48 _b	9.13	36.10 _b	7.07	11.094***
Örgütsel iletişim	18.24 _a	6.56	21.19 _{ab}	4.28	23.81 _b	5.33	26.23 _c	3.61	14.551***
Yöneticilerin algılanan kişiliği	21.59 _a	7.02	23.70 _{ab}	5.15	26.68 _b	4.47	27.23 _b	5.15	7.337***
İş yerine özgü faktörler	19.49 _a	7.15	21.52 _{ab}	5.01	24.65 _b	5.70	24.87 _b	4.04	6.882***
Stres belirtileri									
Anksiyete	4.14 _a	6.21	13.33 _b	10.96	13.45 _b	12.16	26.83 _c	10.52	28.400***
Depresyon	5.19 _a	6.24	15.26 _b	9.07	15.00 _b	12.33	29.40 _c	9.40	36.795***
Olumsuz benlik	4.49 _a	5.47	12.41 _b	9.63	14.94 _b	11.29	26.60 _c	9.44	33.443***
Somatizasyon	2.54 _a	3.08	9.44 _b	6.97	8.19 _b	7.82	15.73 _c	7.47	23.198***
Öfke/düşmanlık	3.73 _a	2.90	9.19 _b	5.65	9.55 _b	6.19	17.40 _c	4.46	43.813***
Baş çıkma tarzları									
Kendine güvenli yaklaşım	27.68	5.98	26.85	4.15	27.16	5.07	25.37	6.70	.996
Boyun eğici yaklaşım	11.51 _a	3.29	14.22 _{ab}	3.78	16.65 _b	4.27	20.00 _c	4.93	25.630***
Çaresiz yaklaşım	7.59 _a	2.44	10.00 _{bc}	2.32	10.77 _c	2.38	13.27 _d	3.62	33.039***
İyimser yaklaşım	13.03	2.89	13.67	2.50	14.32	3.38	12.63	3.62	1.739
Sosyal destek arama	11.57	1.94	11.52	2.39	10.19	1.94	10.33	2.38	3.727*

Tablo 3. Algılanan Stres Faktörlerini Yordayan Değişkenler

Değişkenler	R	R ²	R ² _{değ.}	F	β	t	p
Öfke/düşmanlık	.34	.11	.11	57.584	.08	1.429	.15
Pasif-agresif tepkiler	.41	.16	.05	44.286	.17	3.174	.00
Kaygılı davranışlar	.43	.18	.02	33.853	.12	2.208	.03
Çaresiz yaklaşım	.44	.19	.01	26.553	.07	1.365	.17
İş saplantısı	.46	.22	.02	24.447	.18	3.643	.00

Özetle bu tablodan da gözleneceği gibi, her A-Tipi'nin stresle ilişkisi açısından her B-Tipinden daha zor durumda olacağını söylemek pek doğru olmayabilecektir. Asıl farklılaşmanın öfkeli A-Tipleri ile öfkesiz B-Tipleri arasında olduğunu söylemek belki de elde edilmiş ve zaman zaman birbiriyle çelişen ilgili yazın bulgularına (Burke ve Weir, 1980; Dearborn ve Hastings, 1987; Kushnir ve Melamed, 1991; Rees ve Cooper, 1992) bir açıklık getirebilir. Ayrıca, A-Tipi özellikleri-

nin bir kısmının (başarıya odaklanmak, titizlik, kendini eleştirmek vb.), kişileri başarıya götüren yolda yararlı olduğu, vazgeçilmek istenmeyebileceği de hatırlanacak olursa, burada asıl üzerinde durulması gereken konunun A-Tipi özelliklerinin tümünün değil; işlevsel olmayan biçimde yaşanan ve ifade edilen öfkenin ve belki de öfkenin bu şekilde yaşanmasına bağlı olarak devreye giren etkisiz baş etme yöntemlerinin törpülenmesi olması gerektiği ileri sürülebilir.

Tablo 4. Stres Belirtilerini Yordayan Değişkenler

Değişkenler	R	R ²	R ² _{değ.}	F	β	t	p
İşteki statü	.20	.04	.04	18.799	.18	5.484	.000
Yöneticilerin algılanan kişiliği	.35	.13	.09	32.238	-.01	-.288	.773
İş sorumlulukları	.39	.15	.03	26.805	.05	.914	.361
Yönetim biçimi	.40	.16	.01	21.254	.05	.744	.457
İntikam tepkileri	.63	.40	.24	59.130	.16	2.557	.011
Saldırgan davranışlar	.66	.43	.03	56.119	.17	3.238	.001
Kaygılı davranışlar	.67	.45	.02	52.157	.08	1.879	.061
Pasif-agresif tepkiler	.68	.47	.02	48.547	-.05	-.930	.353
İçedönük öfke tepkileri	.69	.48	.01	45.190	.08	1.801	.072
Sakin kalmaya çalışmak	.70	.48	.01	41.333	-.02	-.440	.660
Boyun eğici yaklaşım (başa çıkma)	.74	.55	.07	49.717	.20	4.561	.000
Çaresiz yaklaşım	.75	.57	.01	47.855	.14	3.413	.001
Kendine güvenli yaklaşım	.76	.58	.01	45.750	-.10	-2.606	.009
İş saplantısı	.76	.58	.00	43.103	.15	3.346	.001
Hız saplantısı	.77	.59	.01	41.891	-.12	-3.327	.001

Algılanan Stres Faktörleri ve A-Tipi Davranış Bileşenleri

Mevcut araştırmanın üçüncü aşamasında da Edwards ve arkadaşlarının (1990), A-Tipi kişiliğin çok değişkenli bir yapı olabileceği önerisi dikkate alınarak, algılanan stres faktörleri ve stres belirtilerini yordayacak bileşenlerinin ne olduğu incelenmiştir. Bu amaçla, işyerinde algılanan stres faktörleri ölçeğinden alınan puanların ve daha sonra da algılanan stres belirtilerinin bağımlı değişkenler olduğu iki hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Diğer tüm bağımsız değişkenler, ilgili yazın dikkate alınarak altı basamakta girilmiştir. İlk analizde, A-Tipi davranışların sıklıkla yüksek rütbeli veya yüksek yönetsel pozisyonlarda bulunan kişilerde görülüyor olmasından hareketle, işyeri değişkenleri (iş seviyesi, çalıştığı bölüm, işle ilgili mecburi yer değiştirme sayısı), regresyon analizine ilk basamakta girilmiştir. İkinci basamakta, eğitim, medeni durum, deneyim gibi değişkenlerin yaşanan stres üzerindeki rolünü kontrol etmek üzere demografik değişkenler (eğitim seviyesi, evlilik durumu, iş deneyimi) denkleme girilmiştir. Üçüncü basamakta, stres faktörleriyle karşılıklı etkileşimleri nedeniyle KSE alt ölçekleri ile ölçülen stres belirtileri (anksiyete, depresyon, olumsuz benlik, düşmanlık ve somatizasyon); dördüncü basamakta ÇBÖÖ ile ölçülen öfke ile ilgili belirtiler, kişiler arası öfke (intikam tepkileri, pasif saldırgan tepkiler, içselleştiren tepkiler, umursamaz tepkiler) ve öfke ile ilgili davranışlar (saldırgan davranışlar, kaygılı davranışlar, sakin kalmaya çalışmak) denkleme

alınmıştır. Beşinci basamakta ise *başa çıkma tarzları ölçeği* alt ölçekleri (kendine güvenli, iyimser, çaresiz, boyun eğici, sosyal destek arama) denkleme sokulurken, altıncı basamakta da *A-Tipi bileşenleri* (iş saplantısı, hız saplantısı, zaman saplantısı, sosyal etkinliklerden uzaklaşma) yordayıcı değişkenler olarak denkleme alınmıştır. (bkz. Tablo 3).

Görüldüğü üzere algılanan işyeri stres faktörleri anlamlı olarak yordayan değişkenler, öfke/düşmanlık belirtileri, kişilerarası ilişkilerde pasif-agresif tepkiler, öfkelenildiğinde kaygılı davranışlar, sıkıntılarla başa çıkmaya çalışılırken çaresiz yaklaşım ve bir A-Tipi bileşeni olan iş saplantısı olarak çıkmıştır. Denklemdaki bu son bileşen, .18 β değeri ile en yüksek katkıyı sağlamaktadır; ardından en yüksek katkıyı sağlayan değişken, pasif-agresif öfke ve kaygılı öfkedir ($\beta = .17$ ve $\beta = .12$, sırasıyla). Bu değişkenler bir arada toplam varyansın .22'sini açıklamaktadırlar. Pasif-agresif tepkiler, kaygılı davranışlar ve iş saplantısı yordamaya en önemli katkıları yapan değişkenlerdir.

Algılanan Stres Belirtileri ve A-Tipi davranış Bileşenleri

İkinci regresyon analizinde de KSE ile ölçülen stres belirtileri bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Bağımsız değişkenler olarak da yine ilk basamakta, işyeri değişkenleri; ikinci basamakta demografik değişkenler; üçüncü basamakta algılanan işyeri stres faktörleri; dördüncü basamakta kişiler arası öfke alt boyutları ve öf-

ke ile ilgili davranışlar alt boyutları (öfke ile ilgili belirtiler hariç); beşinci basamakta stresle başa çıkma yöntemleri; altıncı basamakta da A-Tipi davranış bileşenleri denkleme girilmiştir. Yordanacak değişken bir belirti değişkeni olduğundan, öfke ile ilgili belirtiler bu defa denkleme dahil edilmemiştir. Sonuçlar Tablo 4'te sunulmuştur.

Tablo 4'te görüldüğü üzere yaşanan stres belirtilerini anlamlı olarak yordayan değişkenler; *işteki statü, yöneticilerin algılanan kişiliği, iş sorumlulukları, algılanan yönetim tarzı, intikam tepkileri, saldırgan davranışlar, kaygılı davranışlar, pasif agresif tepkiler, içedönük tepkiler, sakin kalmaya çalışmak, boyun eğici, çaresiz, kendine güvenli yaklaşımlar, iş saplantısı ve hız saplantısı* olarak çıkmıştır. Bütün bu değişkenler hep birlikte, toplam varyansın .59'unu açıklamaktadır. En büyük katkıyı boyun eğici yaklaşım sağlamaktadır ($\beta = .20$). Daha sonra sırasıyla, işte yüksek statüye sahip olmak ($\beta = .18$), öfkelenildiğinde saldırganca davranışlar göstermek ($\beta = .17$), kişilerarası ilişkilerde intikam tepkileri göstermek ($\beta = .16$), işe saplantı düzeyinde önem vermek ($\beta = .15$) yapmaktadır. Bu değişkenlerin yanında hız saplantısının olmayışı ($\beta = -.12$) ve sıkıntılarla baş etmeye çalışırken kendine güvenli yaklaşımın eksikliği ($\beta = -.10$) de stres belirtilerindeki değişimi yordamaya anlamlı katkılar yapan değişkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (bkz. Tablo 4). Stres puanlarındaki değişime en önemli katkıyı yapan da bir kişilerarası öfke değişkeni olan intikam tepkileridir.

Tartışma

Bu çalışmada A-Tiplerinin iş yerinde daha fazla stres faktörü algıladıkları; anlamlı derecede daha yüksek stres belirtileri yaşadıkları; daha fazla öfkeye sahip oldukları; anlamlı derecede daha fazla etkisiz başa çıkma yöntemlerini kullandıkları ve anlamlı derecede daha az sosyal desteğe başvurdukları gözlenmiştir. Batı'da yapılan önceki çalışmalarda da benzer bulgulara ulaşıldığı ifade edilmektedir (Beehr, 1998; Brunson ve Matthews, 1981; Glass, 1997; Greenglass, 1989; Greenglass ve Julkunen, 1990; Ross ve Altmaier, 1994).

B-Tipleri ve A-Tipleri arasındaki bu farklılıkların bir kısmı, stres algılarındaki farklılığa neden olan kişilik yapısı farklılıklarına bağlanmaktadır (Suls ve Wan, 1989). A-Tiplerinin, belirgin uyarıcıların tekil özelliklerine aşırı duyarlılıkları, kendilerine özgü bilgi işleme biçimleri ile açıklanmaktadır (Ortega ve Weinstein, 1988). Mevcut çalışmada A-Tiplerinin etkisiz başa çıkma yöntemlerini kullanmaları ve KSE'deki yüksek puanları da bu bilgi işlem biçimiyle açıklanabilir. İlgili yazında, başarısızlık için geri bildirimler belirgin olduğunda, A-Tiplerinin etkisiz başa çıkma stratejilerini kullandıkları rapor edilmektedir. Bu kişiler, başarısızlıklarını ap-

tallıklarına ve yeteneksizliklerine bağlamakta, fazlasıyla hayal kırıklığına uğramakta, kendilerine kızmakta, çaresizce davranmakta ve genellikle pes etmektedirler (Brunson ve Matthews, 1981).

Heilburn ve Friedberg (1988), bir makalelerinde A-Tipleri arasında strese daha yatkın olanlar ve olmayanların bulunduğuna dikkat çekerek, bu farklılığın bu kişilerin kendi davranışlarından kaynaklanan stresle başa çıkma tarzlarındaki farklılığa bağlı olabileceğini belirtmektedirler. Diğer yandan Greenglass (1987), A-Tiplerinin öfke tahrikine eğilimlerinin farklı olduğuna dair kanıtlar olduğundan ve söz konusu eğilimlerin öfke seviyesine göre değiştiğinden söz etmektedir. Glass da (1997) A-Tipleri arasındaki bu öfke/saldırganlık çeşitliliğine dikkat çekerek, A-Tipi örüntüsünün düşmanlık bileşeninin daha sistematik bir biçimde açıklanmasına ihtiyaç olduğunu bildirmektedir.

Mevcut çalışma da A-Tipleri arasında öfke seviyelerine göre düşük öfkeli ve yüksek öfkeli A-Tipleri şeklinde bir ayırımın yapılabileceğini göstermiştir. Bu iki grup arasında stres yaşama şekillerinde ve stres faktörleriyle başa çıkma yöntemlerinde farklılıklar olduğu görülmektedir. Yüksek öfkeli A-Tipleri, düşük öfkeli A-Tipleri ile kıyaslandığında, örgütsel iletişim açısından, anlamlı biçimde daha fazla stres algılamakta; çeşitli türden stres belirtilerini daha fazla hissetmekte, sıkıntılılarıyla başa çıkmada boyun eğici ve çaresiz yaklaşımı daha fazla kullanmaktadırlar. Düşük öfkeli A-Tipleri, A-Tipi ölçüğü puanlarına göre yüksek öfkeli B-Tipleri ile iki farklı grup olarak tanımlanmalarına rağmen, stres algılarında ve baş etme tarzlarında aralarında önemli benzerlikler görülmektedirler. Mevcut çalışma, benzer ayırımın B-Tiplerinde de yüksek öfkeli B-Tipleri ve düşük öfkeli B-Tipleri şeklinde yapılabileceğini göstermiştir. Bu dört grubun karşılaştırılmasında en çarpıcı farklılık düşük öfkeli B-Tipleri ve yüksek öfkeli A-Tipleri arasındadır. Yüksek öfkeli A-Tipleri daha fazla işle ilgili stres faktörü algılamakta, daha fazla stres belirtisi yaşamakta ve etkisiz başa çıkma yöntemlerini daha fazla kullanmaktadırlar.

Tablo 2'de açıkça görüldüğü üzere, yüksek öfkeli B-Tipleri ile düşük öfkeli A-Tipleri işle ilgili algılanan stres faktörleri, stres belirtileri, etkisiz başa çıkma yöntemleri ve etkili başa çıkma yöntemleri gibi birçok değişkende farklılaşmamaktadırlar. İki grup da kullandıkları etkisiz başa çıkma yöntemleri ve yaşadıkları stres belirtilerinde yüksek öfkeli A-Tiplerinden anlamlı biçimde daha düşük puanlar almışlar; düşük öfkeli B-Tiplerinden ise anlamlı biçimde daha yüksek puanlar almışlardır. Bu bulgular yazında belirtilen A-Tipleri ve B-Tipleri arasında gözlenen farklılıkların (Brunson ve Matthews, 1981; Glass, 1997; Greenglass, 1987; 1989; Greenglass ve Julkunen, 1990; Osada, Narita ve Hayashi, 1992; Price, 1982; Salmon ve ark., 1989), mev-

cut araştırmada yüksek öfkeli B-Tipleri ile düşük öfkeli A-Tipleri arasındaki karşılaştırmada gözlenemediğini ortaya koymaktadır. Oysa düşük öfkeli B-Tipleri ve yüksek öfkeli A-Tipleri arasında her karşılaştırma değişkeninde farklılık olması, öfkenin A-Tipi davranış ve stres belirtileri arasındaki rolüne dair söylemleri (Friedman ve Rosenman, 1974; Kopper, 1993; Rice, 1999) desteklemektedir. Bununla birlikte iş yerinde algılanan stres faktörlerinde, düşük öfkeli B-Tiplerinin diğer üç gruptan anlamlı biçimde farklılaşması, kişilik veya davranış örüntülerinin stres faktörlerinin algılanmasındaki rolüne işaret ediyor olabilir (bkz. Tablo 2).

Yüksek öfkeli A-Tipleri algılanan stres faktörleri ve stres belirtileri ölçeklerinde anlamlı biçimde yüksek puanlar almışlar ve etkisiz başa çıkma yöntemlerini daha fazla kullandıklarını bildirmişlerdir. Benzer bulgular ilgili yazında da gözlenmiştir (Beehr, 1998; Brunson ve Matthews, 1981; Greenglass, 1989; Greenglass ve Julkunen, 1990; Kopper, 1993; Tramill, Kleinhammer-Tramill, Davis ve Parks, 1985; Osada, Narita ve Hayashi, 1992; Pittner ve Houston, 1980; Ross ve Altmeyer, 1994; Smith ve Rhodewalt, 1986). Ayrıca Heilburn ve Renert (1986), savunmacı başa çıkmanın, yaşanan streste rolünün önemini belirtmektedir.

Kişilik gerçekten de stres faktörlerine maruz kalmayı ve verilen stres tepkilerini etkileyerek stres sürecinde belirleyici bir rol oynuyor olabilir. Diğer yandan da, başa çıkma yöntemlerinin seçimini ya da başa çıkma yöntemlerinin etkililiğini ya da her ikisini birden etkileyerek, stres faktörlerine verilen tepkiyi belirliyor olabilir (Bolger ve Zuckerman, 1995). Mevcut çalışmada bu durumun yüksek öfkeli A-Tipleri için geçerli olabileceği görülmektedir. Bu tipteki kişilerin sabırsızlıkları, iş yerinde daha fazla günlük çatışma yaşamalarına; daha fazla öfke ile davranmalarına, daha fazla kaygı, düşük öz saygı ve depresif belirtiler yaşamalarına; yeni çatışmalar ortaya çıkaracak etkisiz başa çıkma stratejilerini seçmelerine yol açıyor olabilir. A-Tiplerinin kişilik bileşenleri olan, zaman baskıları, rekabetçilik, düşmanca ve asabi eylemleri de stres uyandıran durumlardaki riskleri artırarak, bireyin strese eğilimiyle ilişkili olabilir (Heilburn, Palchnis ve Frieberg, 1986).

Kişilik ve stres arasındaki ilişki mevcut araştırmanın regresyon analizinde gözlenebilir. Her iki analizde ortaya çıktığı üzere; A-Tipi kişiliğin işi “iş saplantısı” düzeyinde önemsemesi bileşeni, bireylerin yaşadıkları streste (algılanan stres faktörleri ve stres belirtileri) önemlidir. İşle ilgili stresli faktörlerin algılanmasında, öfke/düşmanlık belirtileri, pasif-agresif tepkiler, kaygılı öfke davranışları ve çaresiz başa çıkma yöntemlerinin kullanımı önemli görünmektedir. Bununla birlikte, yaşanan stres belirtilerinin yordanmasında yukarıda sayılanlara ek olarak, birçok başka değişkenin ve kişilik özelliğinin de katkı sağladığı ortaya çıkmıştır. İşteki statünün

yüksek olması bunlardan biri sayılabilir. Ayrıca, sıkıntılarla başa çıkmada kendine güvenli yaklaşımı daha az, boyun eğici yaklaşımı daha çok kullanmanın; kişilere ilişkilerde yaşanan öfkenin içselleştirilmesinin ve intikam tepkileri şeklinde yaşanmasının, öfke davranışlara döküldüğünde de daha fazla saldırgan davranışlarda bulunmanın ve hızı yeterince önemsememenin, bireyin fiziksel ve zihinsel sağlığı için işlevsel olmadığı söylenebilir (bkz. Tablo 4).

İş saplantısının yüksek olduğu bir durumda hıza verilen önemin azalmasının “iş saplantısı” bileşeninin doğasında bulunan sabırsızlık nedeniyle, kişinin daha fazla stres yaşamasına yol açması beklenebilir bir durumdur. Nitekim, “İş saplantısı” alt ölçeğinin, ilgili maddelerini dikkate alarak incelediğimizde (*kendi iş performansından tatmin olmamak; yemeyi bitirir bitirmez işe geri gitmek; oyunlarda eğlenmekten çok yenmeye odaklanmak; başkaları yerine kendi problemleri ile meşgul olmak; başkaları kendi işini yaparken sık sık araya girmek; sabırsız olmak ve başkalarının söylemek istediklerini kısaca ve hızla söylemesini beklemek; trafikte sıkıncı veya lokanta da servisi beklerken sinirlenmek, her şeyi en kısa sürede bitirme yani acelecilik hissi içinde olmak vb.*) işle ilgili maddelerin yanında, “sabırsızlık”la ilgili maddeler de olduğunu görebiliriz. Dembroski ve Costa, 1987 yılındaki çalışmalarında benzer maddelerden “hedefe ulaşmayı engelleyen durumlar” olarak bahsetmektedirler ve grup olarak bunları “düşmanlık için potansiyel” olarak isimlendirmektedirler. Glass (1997) ise “sabırsızlık” bileşeninin aynı durumların özünde olduğunu vurgulamaktadır.

Sabırsızlığın ve tahammülsüzlüğün, öfke kontrolü ile olumsuz yöndeki ilişkisinin kültürlerarası geçerliliğe sahip olduğu ileri sürülmektedir. Çalışmalar, öfke kontrolü düşük olanların, sabırsızlıklarının yüksek olduğunu göstermiştir (Greenglass ve Julkunen, 1990). Sabırsızlığı ve tahammülsüzlüğü yüksek bu bireylerin ayrıca, daha fazla anksiyete, depresyon ve somatizasyon yaşadıkları bulunmuştur. Bu kişiler, iş yerinde stres yaşadıklarında daha fazla etkisiz başa çıkma stratejilerini kullanmaya eğilimli görülmüşlerdir (Greenglass, 1989). Mevcut çalışmanın da en önemli bulgusu budur. Yüksek öfkeli A-Tipleri, düşük öfkeli A-Tipleri ve yüksek öfkeli B-Tipleri ile kıyaslandığında, etkisiz başa çıkma stratejilerinde anlamlı biçimde daha fazla puana sahip oldukları; ayrıca, stres belirtilerini de anlamlı biçimde daha yüksek yaşadıkları görülmüştür. Diğer taraftan, “düşük öfkeli A-Tiplerinin etkisiz başa çıkma stratejilerini daha az kullandıklarını ve daha düşük stres belirtileri yaşadıklarını ifade ettikleri gözlenmiştir. Düşük öfkeli A-Tipleri, bu yönleriyle yüksek öfkeli B-Tiplerine oldukça benzemektedirler. Buna karşın, bu iki grup (yüksek öfkeli B-Tipleri ve düşük öfkeli A-Tipleri), düşük öfkeli B-Tiplerinden daha fazla etkisiz başa çıkma stratejileri

kullandıklarını bildirmişler ve daha fazla stres belirtileri puanları almışlardır.

Statü gücünün yordayıcı bir değişken olarak bulunması, birçok A-Tipinin çalıştıkları yerlerde yüksek makamlarda bulunduğu gösteren ilgili yazındaki bulgularla desteklenebilir.

Algılanan yönetim tarzlarının da bir stres faktörü olarak, yaşanan stres belirtilerine belirgin katkısı ayrıca ilginçtir. Bu durum, A-Tiplerinin rekabetçiliğinin bir sonucu olarak yorumlanabilir. Rekabetçiliğin, bu tip bir kişiliğe sahip olanları yönetim tarzlarına karşı daha duyarlı kılmaması mümkündür ve bu tarza bağlı olarak algılandıkları stres de yaşadıkları stres belirtilerini artırıyor olabilir.

Sonuç olarak, mevcut çalışmadaki örneklemin ve değerlendirme araçlarının kısıtlılıklarını dikkate alarak şunları söyleyebiliriz: (a) Çalışmalar her ne kadar A-Tipleri ve B-Tipleri arasında farklılık olduğunu gösterse de, farklılık aslında düşük öfkeli B-Tipleri ve yüksek öfkeli A-Tipleri arasında olabilir; (b) A-Tipleri ve B-Tipleri kendi aralarında birçok boyutta farklılık gösterebilirler. Mevcut çalışmada bu gruplar daha çok bildirdikleri stres belirtileri ve etkisiz başa çıkma yöntemlerinin kullanılmasında farklılaşmışlardır. Bu bulgular, A-Tiplerinin toksik nüvesinin, öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı olabileceğini ve ayrıca hız saplantısının da bu denklemde değerlendirilebileceğini göstermektedir.

Kaynaklar

- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 25-42.
- Andersson Arntén, A.-C., Jansson, B. ve Archer, T. (2008). Influence of affective personality type and gender upon coping behavior, mood, and stress. *Individual Differences Research*, 6(3), 139-168.
- Arslan, S. (2004). *İş doyumu ve iş stresi: Kara Kuvvetleri Komutanlığında görevli muvazzaf subay ve astsubaylar üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Atkinson, J. M. (1994). *Coping with stress at work*. Glasgow: Thorsons.
- Balkaya, F. ve Şahin, N. H. (2003). Çok boyutlu öfke ölçeği. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 14(3), 192-202.
- Balkaya, F. ve Tuğrul, C. (2006). *Üniversite öğrencilerinde temas biçimlerinin öfke ve anksiyete ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Baltaş, A. ve Baltaş, Z. (1999). *Stres ve başa çıkma yolları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Barling, J. ve Charbonneau, D. (1992). Disentangling the relationship between the achievement striving and impatience irritability dimensions of Type-A behavior, performance and health. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 369-377.
- Basım, H. N., Tatar, İ. ve Şahin, N. H. (2006). İzlenim yönetiminde kendilik algısı, kontrol odağı, mesleki hedeflere ulaşma düzeyi ve stres: Bir kamu sektörü örneği. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(58), 1-14.
- Batgün, A. ve Utku, Ç. (2006). Bir grup gençte yeme tutumu ve öfke arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 21(57), 65-83.
- Batgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2003). Öfke, dürtüsellik ve problem çözme becerilerindeki yetersizlik, gençlik intiharlarının habercisi olabilir mi? *Türk Psikoloji Dergisi*, 18(51), 37-52.
- Batgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Beehr, T. ve Newman J. (1978). Job stress employee health and organizational effectiveness: A facet analysis model and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 365-399.
- Beehr, T. (1998). An organizational psychology meta-model of occupational stress. C. L. Cooper, (Ed.), *Theories of organizational stress* içinde (6-27). Oxford: Oxford University Press.
- Beehr, T. (1995). *Psychological stress in the workplace*. London: Routledge Publications.
- Blumenthal, J., Barefoot, A. J., Burg, M. M. ve Williams, R. B. (1987). Psychological correlates of hostility among patients undergoing coronary angiography. *British Journal of Medical Psychology*, 60, 349-355.
- Bolger, N. B. ve Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(5), 890-902.
- Booth-Kewley, S. ve Friedman, H. S. (1987). Psychological prediction of heart disease: A quantitative review. *Psychological Bulletin*, 10(3), 343-362.
- Brantley, P. J. ve Garrett, V. D. (1993). Psychobiological approaches to health and disease. P. B. Sutker ve H. E. Adams, (Ed.), *Comprehensive handbook of psychopathology* (2. baskı) içinde (649-650). New York: Plenum Press.
- Brunson, B. I. ve Matthews, K. A. (1981). The Type-A coronary-prone behavior patterns and reactions to uncontrollable stress: An analysis of performance strategies, affect and attributions during failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 906-918.
- Burke, R. J. (1988). Type A behavior, occupational and life demands, satisfaction and well-being. *Psychological Reports*, 63, 451-458.
- Burke, R. J. (1984). Beliefs and fears underlying Type-A behavior. *Psychological Reports*, 54, 655-662.
- Burke, R. J., ve Weir, T. (1980). The Type-A experience: Occupational and life demands, satisfaction and well-being. *Journal of Human Stress*, 6, 28-38.
- Conrada, R. J. ve Krantz, D. S. (1988). Stress, reactivity, and Type-A behavior: Current status and future directions. *Annals of Behavioral Medicine*, 10, 64-70.
- Day, A. L. ve Jreige, S. (2002). Examining Type-A behavior pattern to explain the relationship between job stressors and psychosocial outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(2), 109-120.
- Dearborn, M. J. ve Hastings, J. E. (1987). Type-A personality as a mediator of stress and strain in employed women. *Journal of Human Stress*, 13, 53-60.
- Demborski, T. M. ve Costa, P. T. (1987). Coronary prone behavior: Components of the Type A behavior pattern and hostility. *Journal of Personality*, 55(2), 210-235.
- Dembroski, T. M. ve MacDougall, J. M. (1978). Stress effects on affiliation preferences among subjects possessing the Type-A coronary-prone behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 23-33.
- Derogatis, L. R. (1992). *The Brief Symptom Inventory-BSI administration, scoring, and procedures manual-II*. USA:

- Clinical Psychometric Research Inc.
- Diong, S.-M. ve Bishop, G. D. (1999). Anger expression, coping styles, and well-being. *Journal of Health Psychology*, 4(1), 81-96.
- Dreher, H. (2004). Psychosocial models in heart disease: A process model. *Advances*, 20(3), 20-31.
- Edwards, J. ve Baglioni, A. J. (1991). Relationship between Type-A behavior pattern and mental and physical symptoms: A comparison of global and component measures. *Journal of Applied Psychology*, 76, 276-290.
- Edwards, J., Baglioni, A. J. ve Cooper, C. L. (1990). Stress, Type-A, coping, and psychological and physical symptoms: A multi-sample test of alternative models. *Human Relations*, 43(10), 919-956.
- Edwards, J., Caplan, R. D. ve Van Harrison, R. (1998). Person-Environment fit theory. C. L. Cooper, (Ed.), *Theories of organizational stress* içinde (28-67). Oxford: Oxford University Press.
- Ertekin, Y. (1993). *Stres ve yönetim*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Feld, M. ve Rüegg J. C. (2005). Head attack. *Scientific American Mind*, 16, 66-71.
- Friedman, H. S. (1989). The role of emotional expression in coronary heart disease. A. W. Siegman ve T. M. Dembro-ski, (Ed.), *In search of coronary-prone behavior: Beyond Type-A* içinde (149-168). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Friedman, M. ve Rosenman R. H. (1974). *Type A behaviour and your heart*. New York: Alfred A. Knopf.
- Friedman, M. ve Rosenman R. H. (1977). The key cause: Type A behavior pattern. A. Monat ve R. S. Lazarus, (Ed.), *Stress and coping* içinde (203-212), New York: Columbia University Press.
- Friedman, M. ve Ulmer, D. (1984). *Treating type-A behavior and your heart*. New York: Fawcett Crest.
- Gallo, L. C., Ghaed, S. G. ve Bracken, W. S. (2004). Emotions and cognitions in coronary heart disease: Risk, resilience, and social context. *Cognitive Therapy and Research*, 28(5), 669-694.
- Ganster, D. C., Sime, W. E. ve Mayes, B. T. (1989). Type-A behavior in the work setting: A review and some new data. A. W. Siegman ve T. M. Demborski, (Ed.), *In search of coronary-prone behavior: Beyond type-A* içinde (169-194). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Gidron, Y., Davidson, K. ve Bata, I. (1999). Short term effects of a hostility-reduction intervention on male coronary heart disease patients. *Health Psychology*, 18(14), 416-420.
- Glass, D. C. (1977). *Behavior patterns, stress and coronary disease*. Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Glass, D. C. (1997). Stress, behavior patterns and coronary disease. *American Scientist*, 65, 177-187.
- Greenglass, E. R. ve Julkunen, J. (1990). Components of type-A behavior in Canada and Finland. 22nd *International Congress of Applied Psychology*, Temmuz 22-27, Kyoto, Japonya.
- Greenglass, E. R. (1987). Anger in type-A women: Implications for coronary heart disease. *Personality and Individual Differences*, 8(5), 639-650.
- Greenglass, E. R. (1989). Components of type-A behavior. *First European Congress of Psychology*, Temmuz 2-7, Amsterdam.
- Güleç, N. ve Şahin, N. H. (2005). *Depresyonda suçluluk, utanç, öfke ve kendilik değeri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Haynes, S. G. ve Matthews, K. A. (1988). Review and methodological critique of recent studies on Type-A behavior and cardiovascular disease. *Annals of Behavioral Medicine*, 10, 47-59.
- Heilburn, A. B. ve Frieberg, E. (1988). Type-A personality, self control, and vulnerability to stress. *Journal of Personality Assessment*, 52(3), 420-433.
- Heilburn, A. B., Palchis, N. ve Frieberg, E. (1986). Self-report Type-A behavior: Toward refinement and improved prediction. *Journal of Personality Assessment*, 50, 525-539.
- Heilburn, A. B. ve Renert, E. (1986). Type-A behavior, cognitive defence and stress. *Psychological Reports*, 58, 447-456.
- Jamal, M. (1999). Job stress, Type A behavior and well-being: A cross cultural examination. *International Journal of Stress Management*, 6(1), 57-68.
- Jamal, M. ve Baba, V. V. (2003). Type-A behavior, components and outcomes: A study of Canadian employees. *International Journal of Stress Management*, 10(1), 39-50.
- Keenan, A. ve McBain, G. (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, K. E. ve Houston, B. K. (1985). Type-A behavior in employed women: Relations to work, marital and leisure variables, social support, stress, tension, and health. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1067-1079.
- Kirmeyer, S. L. (1988). Coping with competing demands: Interruption and the Type-A pattern. *Journal of Applied Psychology*, 73, 621-629.
- Kivimaki, M., Kalimo, R. ve Julkunen, J. (1996). Components of Type-A behavior pattern and occupational stressor-strain relationship: Testing different models in a sample of industrial managers. *Behavioral Medicine*, 22(2), 67-76.
- Kopper, B. A. (1993). Role of gender sex-role identity, and Type-A behavior in anger expression and mental health functioning. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 232-237.
- Kushnir, T. ve Melamed, S. (1991). Work load, perceived control and psychological distress in Type-A/B industrial workers. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 155-168.
- Lawson, W. (2005). The emotional life of the heart. *Psychology Today*, 39(1).
- Lazarus, R. S. ve Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lee, C., Ashford, S. J. ve Jamieson, L. F. (1993). The effects of Type-A behavior dimensions and optimism on coping strategy, health and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 143-157.
- Matthews, K. A. (1988). Coronary heart disease and Type-A behaviors: Update on and alternative to the Booth-Kewley and Friedman-1987 quantitative review. *Psychological Bulletin*, 104(3), 373-380.
- Matthews, K. A. (1982). Psychological perspectives on the Type-A behavior pattern. *Psychological Bulletin*, 91(2), 293-323.
- Matthews, K. A. ve Haynes, S. G. (1986). Type-A behavior pattern and coronary disease risk. *Journal of Epidemiology*, 123, 923-960.
- Matthews K. A., Krantz, D. S., Dembroski, T. M. ve MacDougall, J. M. (1982). Unique and common variance in structured interview and Jenkins Activity Survey measures of the Type-A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 303-313.
- Miller, S. M., Lack, E. R. ve Asroff, S. (1985). Preference for

- control and the coronary-prone behavior pattern: "I'd rather do it myself". *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(2), 492-499.
- Miller, T. Q., Smith, T. W., Turner, C. W., Gujjarro, M. L. ve Hallet, A. J. (1996). A meta-analytic review of research on hostility and physical health. *Psychological Bulletin*, 119(21), 322-348.
- Mueser, K., Yarnold, P. R. ve Bryant, F. B. (1987). Type-A behavior and time urgency: perceptions of time adjectives. *British Journal of Medical Psychology*, 60, 267-269.
- Musante, L., MacDougall, J. M., Dembroski, T. M. ve Van Horn, H. E. (1983). Component analysis of the Type-A coronary-prone behavior in male and female college students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1104-1117.
- Nunes, E. V., Frank, K. A. ve Kornfeld, D. S. (1987). Psychological treatment for the Type-A behavior pattern and for coronary heart disease: A meta-analysis of the literature. *Psychosomatic Medicine*, 48, 159-173.
- Oral, N. ve Şahin, N. H. (2006). *Yeme tutum bozukluğu ile kişilerarası şemalar, bağlanma stilleri, kişilerarası ilişki tarzları ve öfke arasındaki ilişkilerin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Organ, D. W. ve Hui, C. (1995). Time pressure, Type-A syndrome, and organizational citizenship behavior: A field study replication of Hui, Organ & Crooker (1994). *Psychological Reports*, 77, 179-185.
- Ortega, D. F. ve Weinstein, K. (1988). Cognitive simplicity in the Type-A "Coronary-prone" pattern. *Cognitive Therapy and Research*, 12(1), 81-87.
- Osada, Y., Narita, K. ve Hayashi, Y. (1992). Type-A behavior and mental health from adolescence through old age. *International Congress of Psychology*, Temmuz 19-24, Brüksel, Belçika.
- Payne, R. (1988). Individual differences in the study of occupational stress. C. L. Cooper ve R. Payne, (Ed.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* içinde (209-232). New York: Wiley.
- Pehlivan, İ. (1995). *Yönetimde stres kaynakları*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Pehlivan, İ. (2000). *İş yaşamında stres*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Perloff, L. S., Yarnold, P. R. ve Fetzer, B. K. (1988). Control theory and Type-A behavior. *British Journal of Medical Psychology*, 61, 365-368.
- Pittner, M. S. ve Houston, B. K. (1980). Response to stress, cognitive coping strategies and the Type-A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(1), 147-157.
- Price, V. A. (1982). *Type-A behavior pattern: A Model for research and practice*. New York: Academic Press.
- Rareshide, M. ve Kern, R. (1991). Social interest the haves and have nots. *Individual Psychology*, 47(4), 464-476.
- Rathus, S. A. ve Nevid, J. S. (1989). *Stress, what it is and what it does. Psychology and the challenges of life: Adjustment and growth* (4. baskı). New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.
- Rees, D. ve Cooper, C.L. (1992). Occupational stress in health service workers in the U.K.. *Stress Medicine*, 8, 79-90.
- Rice, P. L. (1999). *Stress and health* (3. baskı). New York: Brooks/Cole Publishing Company.
- Ross, R. ve Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress*. London: Sage Publications.
- Salmon, P., Pearce, S., Smith, C. C. T., Manyande, A., Heys, A., Peters, N. ve Rashid, J. (1989). Anxiety, Type-A personality and endocrine responses to surgery. *British Journal of Clinical Psychology*, 28, 279-280.
- Shoham-Yakubovich, I., Ragland, R. J., Brand, R. J. ve Syme, L. S. (1988). Type-A behavior pattern and health status after 22 years of follow-up: The western collaborative study. *American Journal of Epidemiology*, 128, 579-588.
- Smith, T. W. (1986). Type-A behavior and cardiovascular disease: An information processing approach. R. Ingram, (Ed.), *Information Processing Approaches to Clinical Psychology* içinde (95-108). Orlando, FL: Academic Press.
- Smith, T. W. ve Rhodewalt, F. (1986). On states, traits and processes: A transactional alternative to the individual difference assumptions in Type-A behavior and psychological reactivity. *Journal of Research in Personality*, 20, 229-251.
- Smith, T. W., Glazer, K., Ruiz, J. M. ve Gallo, L. (2004). Hostility, anger, aggressiveness, and coronary heart disease: An interpersonal perspective on personality, emotion and health. *Journal of Personality*, 72(6), 1217-1270.
- Spector, P. E. ve O'Connell, B. (1994). The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type-A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 1-12.
- Spence, J. T., Helmreich, R. L. ve Pred, R. S. (1987). Impatience versus achievement strivings in the Type A pattern: Differential effects on students' health and academic achievement. *Journal of Applied Psychology*, 72, 522-528.
- Strube, M. J. ve Werner, C. (1985). Relinquishment of control and the Type-A behavior pattern. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(3), 668-701.
- Suls, J. ve Wan, C. K. (1989). The relation between Type-A behavior and chronic emotional distress: A meta analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 503-512.
- Szegedy-Maszak, M. (2003). Hearts and minds. *U.S. News and World Report*, 135(19).
- Şahin, N. H., Akkoyun, N., Arslan, S., Kulaç, Ö., Yeşilyurt, G., Canbaş, S., Taylak, Ö. ve Dilek U. (2003). *Askeri Ortamlarda Stres Yaratan Faktörler Ölçeği*. Yayınlanmamış rapor, Kara Harp Okulu, Ankara.
- Şahin, N. H., Batıgün, A. ve Uğurtaş, S. (2002). Kısa Semptom Envanteri'nin ergenler için kullanımının geçerlik, güvenilirlik ve faktör yapısı. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 13(2), 125-135.
- Şahin, N. H. ve Durak, A. (1994). Kısa Semptom Envanteri: Türk gençleri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 44-56.
- Şahin, N. H. ve Durak, A. (1995). Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği: Üniversite öğrencileri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 10(34), 56-73.
- Şahin, N. H., Güler, M. ve Basım, H. N. (2009). A-Tipi kişilik örüntüsünde bilişsel ve duygusal zekanın stresle başa çıkma ve stres belirtileri ile ilişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-54.
- Theorell, T. (1998). Job characteristics in a theoretical and practical health context. C. Cooper, (Ed.), *Theories of organizational stress* içinde. Oxford: Oxford University Press.
- Tramill, J. J., Kleinhammer-Tramill, P. J., Davis, S. F. ve Parks, C. S. (1985). The relationship between Type-A and Type-B behavior patterns and level of self-esteem. *Psychological Reports*, 35, 323-327.
- Van Egeren, L. F. (2009). A cybernetic model of global personality traits. *Personality and Social Psychology Review*,

13(2), 92-108.

Winslow, R. (2003). Choose your neurosis: Some Type-A traits are riskier than others. *Wall Street Journal (Eastern Edition)*, 242, D1-D2.

Wright, L. (1988). The Type A behavior pattern and coronary artery disease. *American Psychologist*, 43(1), 2-14.

Yarnold, P. R. ve Grimm, L. G. (1982). Time urgency among coronary-prone individuals. *Journal of Abnormal Psychology*, 91(3), 175-177.

Yarnold, P. R. ve Grimm, L. G. (1986). Interpersonal dominance and coronary-prone behavior. *Journal of Research in Personality*, 20, 420-433.

Summary

Three Critical Components in the Type-A and Stress Relationship: Anger, Ineffective Coping, and Obsession with Work

Nesrin Hisli Şahin
Başkent University

H. Nejat Basım
Başkent University

Necip Akkoyun
Turkish Military Academy

Whatever the details of the different theoretical approaches to stress in the work place, the major assumption revolves around the idea that it is a function of the stressors at work and the personality characteristics of the person doing the work (Andersson-Arntén, Jansson, & Archer, 2008; Beehr, 1995; 1998; Beehr & Newman, 1978; Diong & Bishop, 1999; Edwards, Caplan, & Van Harrison, 1998; Payne, 1988; Ross & Altmaier, 1994; Theorell, 1998; Van Egeren, 2009;).

One of these personality characteristics is presented under the concept of Type-A personality or Type-A behavior pattern (Friedman & Rosenman, 1974; 1977; Matthews, 1982). Studies, irrespective of cultural differences, repeatedly show that, those with high scores on the Type-A measures, have high scores on measures of burnout, low scores on measures of job satisfaction (Burke, 1984; Jamal, 1999), and they perceive more job load (Keenan & McBain, 1979).

In contrast, Type-B's (defined as the relative absence of Type-A characteristics), have comparably fewer stress-related problems (Beehr, 1998; Friedman & Rosenman, 1977; Glass, 1977; Greenglass, 1989; Greenglass & Julkunen, 1990; Osada, Narita, & Hayashi, 1992; Price, 1982; Ross & Altmaier, 1994; Salmon et al., 1989).

Recent research revealed some inconsistent findings regarding the association between CHD and Type-A behaviors (Booth-Kewley & Friedman, 1987; Dembroski & Costa, 1987; Matthews, 1982; 1988), suggesting a possible "toxic-core" or a multidimensional nature of the construct.

The studies from the "toxic-core" perspective revealed hostility, anger, aggression, and antagonism as being predictive of CHD and other stress-related symptoms (Blumenthal, et al., 1987; Booth-Kewley & Friedman, 1987; Demborski & Costa, 1987; Dreher, 2004; Feld & Rüegg, 2005; Gallo, Ghaed, & Bracken, 2004; Haynes & Matthews, 1988; Lawson, 2005; Matthews, 1982). It is

also stated that in order to fully comprehend the dynamics of coronary-prone Type-A's, future research using the global and component measures of Type-A construct, conducted in real work settings will be important (Jamal & Baba, 2003)

The current study takes into consideration these suggestions. The purpose is to investigate the relationship between Type-A behavior and stress (stress-related symptoms and stress-related factors), with a group of Turkish males, working in a real work setting, with the hypothesis that, it is not the overall Type-A behavior itself that is related to stress, but the emotion of anger that some, but not all, Type-A's exhibit.

Method

Seven hundred and seventy (770) questionnaires were distributed throughout the institution and 495 were returned. Participation was expected to be on voluntary basis. The return rate was 64 %. After excluding the unusable questionnaires and the outliers from the data, we were left with 454 participants.

Sample

The sample was composed of 454 male personnel, between the ages of 20 and 52 ($M = 30.32$, $SD = 5.16$), working in the area of public security. Most of them (54.8 %) were high-school graduates; 14.9 % had two years of college, while 30.4 % were university graduates. Of the total, 75.8 % were married. While 15.5 % had a job experience of over 16 years, 53.3 % worked between 7 to 15 years, and 31.2 % worked less than 7 years. In terms of position and work division, 36.7 % worked in regular positions held within the city center, 63.3 % held managerial positions in the periphery. The number of compulsory relocation was 4.64 on the average with a

standard deviation of 2.85.

Assessment Instruments

Institutional Stress Factors Scale (ISFS). This is an 86 item, 5 point Likert Scale, developed by Şahin et al. (2003), to measure the stress factors specific to the work place the sample is drawn from. The Scale is composed of 7 factor-based subscales named, *perceptions regarding the managerial style of the superiors* (20 items, $\alpha = .92$), *organizational structure and process* (20 items, $\alpha = .90$), *work load* (17 items, $\alpha = .88$), *work responsibilities* (10 items, $\alpha = .82$), *organizational communication* (6 items, $\alpha = .83$), *perceptions regarding the personality of the superiors* (7 items, $\alpha = .75$), and *occupation specific problems* (6 items, $\alpha = .77$). Cronbach's alpha for the total scale was .97. The internal consistency measured by correlating the factor-based subscales and the total scale, also revealed correlations ranging between .68 and .90 ($p < .01$).

Brief Symptom Inventory (BSI). This is a 53-item inventory developed from the SCL-90 (Derogatis, 1992), measuring several psychological symptom dimensions. It was standardized for the Turkish adults and adolescents, and has been shown to have high reliability and validity values in previous studies (Şahin, Batıgün & Uğurtaş, 2002; Şahin & Durak, 1994).

Type-A Behavior Scale. This is a 25 item, 5 point Likert scale adapted by Batıgün and Şahin (2006), taking into consideration a question list created by Rathus and Nevid (1989) and three different sources: Friedman and Ulmer (1984), Matthews et al. (1982), and Musante et al. (1983). The questions were converted into statements to be rated on a 4-point Likert scale. The developed scale included the specific Type-A components, including competitiveness, impatience, achievement orientation, etc. The respondents are asked whether the behavior mentioned in the item represents them, and to what degree. High scores indicate to typical Type-A Behavior. The score range is between 1 and 125.

Two different samples ($N = 426$ and $N = 94$) in two different studies, were used to investigate the psychometric characteristics of the Instrument (Batıgün & Şahin, 2006). The Scale is composed of 4 factor-based subscales: *Obsession with work* (the 12 items include statements regarding competitiveness, control and success orientation and obsession with work); *avoiding social activities* (4 items); *obsession with speed* (6 items); *obsession with time* (3 items). The Cronbach's alpha obtained for the total scale was .86. The alpha coefficients for the factor-based subscales were .79, .70, .48, and .70, respectively. The split-half correlation on the two halves developed by clustering the odd and even numbered items was .83

The correlation coefficients between the Type-A

Scale and the criterion variables of stress symptoms, stress vulnerability, and effective ways of coping were .43 ($p < .001$), .34 ($p < .001$), and -.10 ($p < .05$), respectively (Batıgün & Şahin, 2006).

For the current sample, the alpha coefficient for the total scale was .87.

Multidimensional Anger Scale (MDAS). This is a multi-dimensional scale developed to measure different aspects of anger in the Turkish Culture (Balkaya & Şahin, 2003). The different anger-related dimensions are: *Anger-related Symptoms*, *Anger-related Situations*, *Anger-related Thoughts*, *Anger-related Behaviors*, and *Interpersonal Anger*. The items are scored on a 5 point Likert scale. High scores indicate high anger on that dimension. The analysis conducted on 756 individuals revealed Cronbach's alpha's ranging between .83 and .93 for the 5 dimensions, and alpha's ranging between .64 and .95 for the 14 factor-based subscales, developed after a Principal components factor analyses on each dimension.

The "anger related symptoms" dimension has 14 items, and is composed of a single factor. On the other hand the "anger related behaviors" dimension is composed of 3 subscales: *Aggressive behaviors* (12 items, $\alpha = .89$), *trying to stay calm* (10 items, $\alpha = .83$), and *anxious behaviors* (4 items, $\alpha = .68$). The "interpersonal anger" dimension has 4 subscales: *Vindictive reactions* (24 items, $\alpha = .94$), *passive-aggressive reactions* (10 items, $\alpha = .80$), *internalizing reactions* (10 items, $\alpha = .76$), and *indifferent reactions* (3 items, $\alpha = .79$). All of these subscales had significant ($p < .001$) correlations with the stress symptoms measured by the Brief symptom Inventory (except the "indifferent reactions" subscale), the correlations ranging between .17 ($p < .01$) and .51 ($p < .001$) (Balkaya & Şahin, 2003).

In the current study, 3 dimensions, namely, *anger related symptoms* (14 items), *anger related behaviors* (26 items), and *Interpersonal anger* (47 items) were used. The Cronbach's Alpha's for these dimensions, for the current sample, ranged between .88 and .95. For the different subscales of the three dimensions, they ranged between $r = .77$ and $r = .96$. The correlations between all of the subscales (except "indifferent reactions" and "trying to be calm") and the Brief symptom Inventory, were in the expected direction and significant, ranging between .37 ($p < .001$) and .66 ($p < .001$), indicating to the concurrent validity of the instrument for the current sample.

Ways of Coping Scale (WCS). This is a 4 point Likert-type scale, originally developed by Lazarus and Folkman (1984). The Scale was adapted for the Turkish culture and shortened to 30 items (Şahin & Durak, 1995). The factor analyses revealed 5 factors, from which 5 factor-based subscales were developed. They

were named, “*optimistic approach*” (5 items, $\alpha = .68$), “*self-confident approach*” (7 items, $\alpha = .80$), “*helpless approach*” (8 items, $\alpha = .73$), “*submissive approach*” (6 items, $\alpha = .70$), and “*receiving social support*” (4 items, $\alpha = .47$).

Results

Type-A and Type-B Comparisons

Keeping the caution proposed by Matthews (1982) in mind while labeling the subjects as Type-A’s or Type-B’s, the sample was first divided into two extreme groups

in terms of their Type-A Behavior Scale scores. Those, who had a score one standard deviation ($SD = 13.96$) above the mean score ($M = 79.85$), were considered to be Type-A’s (score > 94 ; $N = 75$); those, one standard deviation below the mean were considered to be Type-B’s (score < 66 ; $N = 76$) (Friedman & Rosenman, 1974; Glass, 1997; Ortega & Weinstein, 1988). After this initial step the two groups were compared in terms of their perceived stress factors, stress symptoms, anger experience and coping strategies (see Table 1).

The intention of the next step was to divide the Type-A’s and Type-B’s among themselves into two

Table 1. Comparison of Type-A and Type-B’s in Terms of the Study Variables

Source	Type-B TA score < 66 ($n = 76$)		Type-A TA score > 94 ($n = 75$)		<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
Work related stress factors					
Managerial style	64.41	17.89	77.15	15.39	4.68***
Institutional structure	63.76	16.20	78.84	12.73	6.35***
Workload	58.17	14.41	70.85	12.31	5.81***
Work responsibilities	28.54	8.33	35.11	8.43	4.81***
Organizational communication	19.09	5.74	24.60	4.82	6.38***
Personality of managers	22.45	6.09	26.87	4.81	4.94***
Occupation specific factors	20.14	20.14	24.23	24.23	4.50***
Stress symptoms	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
Anxiety	7.58	9.22	19.39	12.89	6.481***
Depression	9.12	8.79	21.53	12.91	6.917***
Negative self perception	7.51	8.10	19.85	9.63	7.603***
Somatization	5.07	5.88	11.48	8.33	5.472***
Hostility	5.96	4.86	12.99	6.49	7.537***
Anger dimensions	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
Aggressive behaviors	21.13	7.48	33.33	10.82	8.07***
Trying to stay calm	30.64	7.68	32.80	8.63	1.621
Anxious behaviors	11.34	3.62	15.65	3.40	7.537***
Vindictive reactions	44.38	17.63	68.95	23.64	7.244***
Passive-aggressive reactions	26.62	7.89	35.08	7.31	6.835***
Internalizing reactions	26.75	6.86	33.65	7.38	5.953***
Indifferent reactions	6.08	2.23	6.12	3.38	.088
Anger symptoms	28.46	11.84	48.20	14.39	9.209***
Ways of coping	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>
Self confident approach	27.47	4.99	26.25	5.91	1.371
Submissive approach	12.58	3.62	18.24	4.67	8.329***
Helpless approach	8.67	2.69	12.03	2.59	7.793***
Optimistic approach	11.43	2.18	13.36	3.60	.113
Seeking social support	11.57	1.94	10.15	2.23	3.584***

Table 2. Comparison of the Type-A's and Type-B's with Low and High Anger

Source	Low Anger Type-B TA score < 66 MDAS < 148 (n = 37)		High Anger Type-B TA score < 66 MDAS > 170 (n = 27)		Low Anger Type-A TA score > 96 MDAS < 220 (n = 31)		High Anger Type-A TA score > 96 MDAS > 250 (n = 30)		F
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
Work related stress factors									
Managerial style	61.08 _a	21.53	71.78 _{ab}	12.12	77.29 _b	15.64	79.07 _b	13.01	8.336***
Institutional structure	60.57 _a	19.16	69.41 _b	11.43	78.90 _{bc}	13.87	80.50 _c	10.58	13.617***
Workload	57.30 _a	16.81	60.74 _a	11.64	71.84 _b	13.49	72.93 _b	9.58	11.099***
Work responsibilities	26.08 _a	8.63	32.74 _b	7.10	35.48 _b	9.13	36.10 _b	7.07	11.094***
Organizational communication	18.24 _a	6.56	21.19 _{ab}	4.28	23.81 _b	5.33	26.23 _c	3.61	14.551***
Personality of managers	21.59 _a	7.02	23.70 _{ab}	5.15	26.68 _b	4.47	27.23 _b	5.15	7.337***
Occupation specific factors	19.49 _a	7.15	21.52 _{ab}	5.01	24.65 _b	5.70	24.87 _b	4.04	6.882***
Stress symptoms									
Anxiety	4.14 _a	6.21	13.33 _b	10.96	13.45 _b	12.16	26.83 _c	10.52	28.400***
Depression	5.19 _a	6.24	15.26 _b	9.07	15.00 _b	12.33	29.40 _c	9.40	36.795***
Negative self perception	4.49 _a	5.47	12.41 _b	9.63	14.94 _b	11.29	26.60 _c	9.44	33.443***
Somatization	2.54 _a	3.08	9.44 _b	6.97	8.19 _b	7.82	15.73 _c	7.47	23.198***
Hostility	3.73 _a	2.90	9.19 _b	5.65	9.55 _b	6.19	17.40 _c	4.46	43.813***
Ways of coping									
Self confident approach	27.68	5.98	26.85	4.15	27.16	5.07	25.37	6.70	.996
Submissive approach	11.51 _a	3.29	14.22 _{ab}	3.78	16.65 _b	4.27	20.00 _c	4.93	25.630***
Helpless approach	7.59 _a	2.44	10.00 _{bc}	2.32	10.77 _c	2.38	13.27 _d	3.62	33.039***
Optimistic approach	13.03	2.89	13.67	2.50	14.32	3.38	12.63	3.62	1.739
Seeking social support	11.57	1.94	11.52	2.39	10.19	1.94	10.33	2.38	3.727*

Table 3. Variables Predicting Perceived Stress Factors

Variables	R	R ²	R ² _{adj}	F	β	t	p
Hostility	.34	.11	.11	57.584	.08	1.429	.15
Passive-aggressive reactions	.41	.16	.05	44.286	.17	3.174	.00
Anxious behaviors	.43	.18	.02	33.853	.12	2.208	.03
Helpless approach	.44	.19	.01	26.553	.07	1.365	.17
Obsession with work	.46	.22	.02	24.447	.18	3.643	.00

groups in terms of the anger scores they received on the MDAS. However, since the, “one standard deviation above and below the mean” criteria for extreme group formation, reduced the sample size considerably, for this second step, adding and subtracting 1/4th of the standard deviation criteria was used. The mean anger score for the Type-A group was 234.87 ($SD = 54.95$), and the mean anger scores for the Type-B group was 158.68 ($SD = 44.75$). Consequently, the 31 Type A's with anger scores

below 220 were considered to be “low-anger Type-A's” and the 30 Type-A's with anger scores above 250 were considered as “high-anger Type-A's”. Similarly, the 37 Type-B's with anger scores below 148 were considered as “low-anger Type-B's”, and the 27 Type-B's with anger scores above 170 were considered to be “high-anger Type-B's”. There was no overlap between the Type-A's and Type-B's, since they were selected according to the extreme group criteria, and were treated separately. One-

way ANOVA was conducted to compare the four groups, in terms of their “perceived institutional stress factors”, “stress symptoms”, and the “coping styles” (see Table 2).

Perceived Institutional Stress Factors and Type-A Components

To investigate the role of Type-A components and other personality variables in predicting the stress factors experienced at work, a hierarchical linear regression analysis was conducted, taking scores on the *perceived Institutional Stress Factors Scale (ISFS)* as the *dependent* variable. All of the independent variables were entered into the equation in six steps, taking into consideration the related literature. Since Type-A behaviors are more frequently seen in individuals with higher ranks or persons in managerial positions, the *institutional variables* (work status, work division, number of job-related compulsory relocation) were entered in a stepwise fashion as the first step of the regression analysis. In the second step, the *demographic variables* (education level, marital status, job experience) were entered in a stepwise fashion to control for the role of education, experience, etc. in the stress experienced. In the third step, the symptom cluster (anxiety, depression, negative self, hostility, and somatization) measured by the BSI subscales were entered to investigate if they also contributed to the prediction, as an independent mood state. In the fourth step all of the subscales composing the *anger-related symptoms*, *interpersonal anger* (vindictive reactions, passive-ag-

gressive reactions, internalizing reactions, indifferent reactions), and *anger-related behaviors* (aggressive behaviors, anxious behaviors, trying to stay calm) dimensions measured by the MDAS were entered, simultaneously. In the 5th step, the 5 subscales of the *ways of coping inventory* (self-confident, optimistic, helpless, submissive approaches and receiving social support) were entered in a similar fashion. The *Type-A components* of “obsession with work”, “obsession with speed”, “obsession with time”, and “avoiding social activities” were entered as a cluster in the sixth step, to investigate their predictive power, after partialling out their relations with the other variables (see Table 3).

Perceived Stress Symptoms and Type-A Components

A similar regression analysis was conducted with the *stress symptoms*, measured by the BSI being the *dependent* variable. Again, the *institutional variables* were entered in a stepwise fashion in the first step; the *demographic variables*, in the second step; the different *perceived institutional stress factors*, in the third; the subscales of the *interpersonal anger* and *anger-related behaviors* dimensions in the fourth step (excluding the anger-related symptoms). Anger-related symptoms were not entered in the equation this time, since the variable to be predicted was also a symptom variable. The different *ways of coping with stress* were entered in the fifth step and *Type-A components* in the sixth step, as the *independent* variables. The results are presented in Table 4.

Table 4. Variables Predicting Stress Symptoms

Variables	R	R ²	R ² _{chg.}	F	β	t	p
Status	.20	.04	.04	18.799	.18	5.484	.000
Personality of managers	.35	.13	.09	32.238	-.01	-.288	.773
Work responsibilities	.39	.15	.03	26.805	.05	.914	.361
Managerial style	.40	.16	.01	21.254	.05	.744	.457
Vindictive reactions	.63	.40	.24	59.130	.16	2.557	.011
Aggressive behaviors	.66	.43	.03	56.119	.17	3.238	.001
Anxious behaviors	.67	.45	.02	52.157	.08	1.879	.061
Passive-aggressive reactions	.68	.47	.02	48.547	-.05	-.930	.353
Internalizing reactions	.69	.48	.01	45.190	.08	1.801	.072
Trying to stay calm	.70	.48	.01	41.333	-.02	-.440	.660
Submissive approach	.74	.55	.07	49.717	.20	4.561	.000
Helpless approach	.75	.57	.01	47.855	.14	3.413	.001
Self-confident approach	.76	.58	.01	45.750	-.10	-2.606	.009
Obsession with work	.76	.58	.00	43.103	.15	3.346	.001
Obsession with speed	.77	.59	.01	41.891	-.12	-3.327	.001

Discussion

The present study conducted in a different culture revealed one more time, that Type-A's perceived significantly more stress factors at work; they experienced significantly higher stress symptoms; they had significantly more anger; and they used significantly more ineffective coping strategies, and made significantly less use of social support. Similar findings were found in previous studies conducted in the west (Beehr, 1998; Brunson & Matthews, 1981; Glass, 1997; Greenglass, 1989; Greenglass & Julkunen, 1990; Ross & Altmaier, 1994).

Some of these differences between Type-B's and Type-A's are explained according to the differences in their personality makeup, leading to differences in their perception of stress (Suls & Wan, 1989). It is stated that Type-A's hypersensitivity to the single attributes of salient stimuli, is explained by their idiosyncratic information processing style (Ortega & Weinstein, 1988). In the current study, Type-A's use of ineffective coping, and their higher scores on the BSI might also be explained by this information processing style. The literature reports that, when feedback for failure is salient, Type-A's use ineffectual coping strategies. They attribute their failure to their stupidity or lack of ability, become exceedingly frustrated and angry with themselves and eventually give up and act helpless (Brunson & Matthews, 1981).

Heilburn and Friedberg in their 1988 article have mentioned that, one of the explanations for the vulnerability of Type-A's to stress could be the difference among them in terms of their ability to cope with the stress generated by their own behaviors. They mention that there are those Type-A's who are vulnerable to stress and those who are not. On the other hand, Greenglass (1987) mentions that there is evidence to Type-A's varying in their predisposition to anger provocation, a predisposition that changes according to the level of trait anger. Glass (1997), also points out to this nonuniformity of anger and aggressiveness among Type-A's, mentioning that a more systematic documentation of the hostility component of Pattern A is needed.

The present study showed that a distinction can indeed be made among Type-A's according to their anger level, as low-anger Type-A's and high-anger Type-A's. It seems there are differences in the way these two groups experience stress and the way they cope with the stressors. High-anger Type-A's perceive significantly more stress in terms of organizational communication; experience significantly more stress symptoms; use significantly more submissive and helpless approaches in coping, compared to Low-anger Type-A's. Low-anger Type-A's on the other hand seem to be more similar to High-anger Type-B's, even though they are defined as two different groups according to their Type-A Scale scores. The

present study also showed that a similar distinction can be made among Type-B's as, low-anger Type-B's and high-anger Type-B's. The comparison among the four groups revealed that the most striking difference is between low-anger Type-B's and high-anger Type-A's, the latter perceiving significantly more work-related stress factors, experiencing more stress symptoms, and using less effective coping strategies.

As Table 2 clearly reveals, high-anger Type-B's and low-anger Type-A's did not differ on many of the variables, i.e., perceived work-related stress factors, stress symptoms, ineffective ways of coping, and effective ways of coping. Both groups received significantly lower ineffective coping and lower stress symptoms scores, compared to high-anger Type-A's. They also had significantly higher stress symptoms and helpless coping scores compared to low-anger Type-B's. These results indicate that, all those differences observed in the literature between Type-A's and Type-B's (Brunson & Matthews, 1981; Glass, 1997; Greenglass, 1987; 1989; Greenglass & Julkunen, 1990; Osada, Narita, & Hayashi, 1992; Price, 1982; Salmon et al., 1989), did not appear in the comparison between high-anger Type-B's and low-anger Type-A's in the present study. Whereas, the mentioned differences were there, on all comparison variables, between low-anger Type-B's and high-anger Type-A's, lending support to the statements regarding the role of anger in the relationship between Type-A and stress symptoms (Friedman & Rosenman, 1974; Kopper, 1993; Rice, 1999). However, in the perception of stress factors at work, low-anger Type-B's differed significantly from the other three types, indicating to a possible role of personality or behavioral patterns in the perception of stressful factors (Please see Table 2).

The high-anger Type-A's had significantly higher scores in terms of perceived work related stress factors, stress symptoms, and they reported to use more ineffective coping strategies. Similar findings were observed in the literature (Beehr, 1998; Brunson & Matthews, 1981; Greenglass, 1989; Greenglass & Julkunen, 1990; Kopper, 1993; Tramill, Kleinhammer-Tramill, Davis, & Parks, 1985; Osada, Narita, & Hayashi, 1992; Pittner & Houston, 1980; Ross & Altmaier, 1994; Smith & Rhodewalt, 1986). Heilburn & Renert (1986), also emphasize the role of defensive coping in this experience of stress.

Personality may indeed affect the stress process by influencing stressor exposure, stressor reactivity or both. On the other hand, personality may also affect stressor reactivity, by influencing coping choice, coping effectiveness or both (Bolger & Zuckerman, 1995). It seems that this might be the case for the high-anger Type-A's in the present study. Their impatience might lead them to experience more daily conflicts at work; make them more likely to react with anger, anxiety, low self esteem and

depression; lead them to choose ineffective coping strategies, which might spawn new conflicts. The personality components of Type-A's, time-urgency, competitiveness, hostile, irritable effects, might also be related to subject's proneness to stress by increasing risks in stress evoking situations (Heilburn, Palchnis, & Frieberg, 1986)

This relationship between personality and stress can be observed in the regression analyses of the current study. As both of the regression analyses revealed, the Type-A component of "obsession with work" is important in the stress (symptoms as well as perceived stress factors) one experiences at work. In the perception of work-related stressful factors, a hostile mood, passive-aggressive reactions, anxious anger, and helpless coping seem to be important. However, in the perception of stress symptoms, in addition to those mentioned above, many more personality variables seem contribute to the equation. Using less of the self-confident and more of submissive approaches in coping; performing more vindictive interpersonal reactions and using more aggressive behaviors, along with internalizing one's angry feelings; and being obsessed with work do not seem to fare well in terms of one's physical and mental well-being (see Table 4). The "obsession with speed" appears in this table, with a negative Beta value. It is possible that, as the individual refrains from emphasizing speed in the way he/she conducts his/her daily affairs, he/she might experience more stress due to the impatience component inherent in the "obsession with work" dimension.

When we examine some of the items composing the "obsession with work" subscale (*Being unsatisfied by your current work performance; Going back to work as soon as you finish eating; During games insisting on winning rather than having fun; Being preoccupied with one's own problems while waiting for someone else; Interrupting others often while they are doing their own work; Behaving impatiently and hoping people would say what they want to say concisely and quickly; Becoming angry when stuck in traffic or when waiting for service at a restaurant; Interrupting others while they are doing their own work; Being in a hurry-feeling, compelled to finish everything and as soon as possible, etc.*), we can see that, along with the work-related items, it also includes "impatience" related items. Dembroski and Costa (1987) refer to the situations reflected in very similar items as, "goal blocking situations" and, as a group, name them, "potential for hostility". Glass (1997), however, emphasizes the "impatience" component inherent

in the same situations.

It seems that this component of impatience and irritability has received cross-cultural validation, correlating negatively with control of anger. Studies have shown that, the lower the individuals anger control, the higher their impatience (Greenglass & Julkunen, 1990). Those individuals high on irritability and impatience, were found also to experience greater anxiety, depression, and somatization and were more likely to use ineffective coping strategies when they experienced job stress (Greenglass, 1989). This is exactly what the current study revealed. High-anger Type-A's, had significantly higher scores on the use of the ineffective coping strategies, and they also had significantly higher scores on the stress symptoms, compared to both "low-anger Type-A's" and high-anger Type-B's. While on the other hand, "low-anger Type-A's", using less of the ineffective coping strategies, received lower stress symptoms scores, very similar to high-anger Type-B's. Both groups (high-anger Type-B's and low-anger Type-A's), on the other hand, reporting significantly more use of ineffective coping strategies compared to low-anger Type-B's, received significantly higher stress symptom scores compared to low-anger Type-B's.

The finding regarding predictive power of status as a variable can be interpreted with supporting findings in the literature, indicating that many Type-A's hold high status positions at work. The unique contribution of the managerial style at work as a perceived stress factor is also interesting. It can be interpreted as an artifact of the competitiveness of Type-A's. It is possible that this competitiveness can make them more sensitive to the managerial styles, and perception of stress related to this style may contribute to the stress symptoms one experiences.

In summary, taking the limitations of the sample and the assessment instruments of the present study into consideration, we can say that: a) Even though the studies revealed difference between Type-A's and Type-B's, the difference might actually be between low-anger Type-B's and high-anger Type-A's; b) Indicating to the possibility that Type-A's and Type-B's vary among themselves in several dimensions. In the present study they mostly differed according to the stress symptoms they reported, and their use of ineffective coping strategies. These findings indicate that, while the "toxic core" of Type-A's might be anger, ineffective coping and obsession with work and speed might also be considered in the equation.