

A VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ İLE İŞ STRESİ VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİŞKEK ÖRNEĞİ

The Relationship between Type A and Type B Personality Characteristics and Job Stress and Job Satisfaction: An Example from Bishkek

Dr. Öğr.Üyesi Mehmet ULUTAŞ 

Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu & Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Niğde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, mehmet.ulutas@manas.edu.kg, mulutas@ohu.edu.tr

ÖZ

Anahtar Kelimeler

A ve B Tipi Kişilik Özellikleri, İş Stresi, İş Doyumu, Kırgızistan, Bişkek

Keywords

A and B Type Personalities, Job Stress, Job Satisfaction, Kyrgyzstan, Bishkek

Kişiliğin insan sağlığı üzerindeki etkisine ilişkin yapılan araştırmalar, A tipi ve B tipi kişilik özelliklerinin, özellikle koroner kalp hastalıkları ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu sebeple, araştırmada, A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve iş doyumunu ilişkisi incelenmiştir. Örneklem olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri seçilmiştir. Verilere faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Analizlerin sonucunda, A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir zayıf bir ilişki tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The Researchs on the impact of personality on human health have revealed that type A and type B personality traits are associated with coronary heart disease in particular. Therefore, in the study, the relationship between type A and B personalities and job stress and job satisfaction were examined. Food and beverage enterprises operating in Bishkek, the capital of Kyrgyzstan, were selected as the sample. Factor analysis, correlation and regression analysis were performed. As a result of the analysis, a weak relationship was found between type A personalities and job satisfaction.

1. GİRİŞ

Kişiliğin sağlık ve hastalıklar üzerindeki etkilerine olan ilgi son yıllarda önemli ölçüde artmıştır. Bu konuyu öne çıkaran gelişmelerden biri de A tipi kişiliğin koroner kalp hastalığıyla ilişkisine dair geliştirilen literatürdür. A tipi davranış, rekabetçilik, düşmanlık, sabırsızlık, ve güçlü bir hitabet ve konuşma tarzını içermektedir. B tipi davranış ise, bu özelliklerin nispi yokluğuna ve zorluklarla daha rahat bir başa çıkma tarzına işaret eder (Contrada, 1989: 895).

1. 1. A ve B Tipi Kişilik Özellikleri

A ve B Tipi kişilik özellikleri, Friedman ve Rosenman'ın (1974: 85-92) insan davranışları ile kalp hastalıkları arasındaki ilişki üzerine yaptıkları araştırmanın sonucu olarak ortaya konmuştur. İkisi de kardiyoloji uzmanı olan sözkonusu araştırmacılar, kendisine koroner kalp hastalığı teşhisi konulan kişilerde benzer birtakım davranış özellikleri tespit etmiş ve adını "A-Tipi Davranış Özellikleri" koymuşlardır. "A-tipi" davranış özelliğine sahip olan kişiler, genel itibarıyla zamanla yarışan, başarı yönelimli insanlardır (Batıgün ve Şahin, 2006: 33).

A tipi kişilik davranışı sergileyen bireyler iddialı, rekabetçi, sabırsız, saldırgan ve hatta düşmanca olarak nitelendirilir. Bu özellikleri olmayan bireyler rahat ve sabırlı olup B tipi kişilik olarak adlandırılırlar (Bruck ve Allen, 2003: 459; Spence vd., 1987). Öte yandan, A tipi bireyler, genellikle toplum içinde başarılarıyla öne çıkar, okullardaki ve spor yarışmalarındaki tüm onur belgelerini toplarlar ve başarılı kariyerlere sahiptirler (Rayburn ve Rayburn, 1996: 1210).

Hızlı konuşma, çileden çıkarıcı bir hitabet tarzı, yumruk sıkma ve acelecilik gibi A tipi davranışlar, genellikle alta yatan sağlıklı bir duygusal durumun göstergesi olarak görülür. A tipi davranış göstermeyen insanlar için ayrı bir sınıflandırma veya teorik analiz yoktur; bunun yerine, sessiz, etkin olmayan, aşırı duygusal ve heyecanlı anlatım tarzı bulunmayan herkes basitçe B tipi olarak sınıflandırılabilir (H. S. Friedman ve Booth-Kewley, 1987: 785).

Western Collaborative Group Çalışması (1964), A tipi kişilik özelliği ile koroner kalp hastalıkları arasındaki ilişkiye dair muhtemel ilk çalışmadır. Tansiyon, obezite, düşük fiziksel aktivite, kolesterol, sigara kullanımı vb. geleneksel risk faktörleri kontrol edildikten sonra, A tipi olarak sınıflandırılanların 8.5 yıl içinde koroner kalp hastalığı semptomları ortaya koyma olasılığının B Tipi olarak sınıflandırılanlardan iki kat daha fazla olduğu bu çalışma ile tespit edilmiştir (Ganster vd., 1991: 144). Agresif ve zorlayıcı yapıları sebebiyle, A Tipi kişiliklerin başkalarında ortak paylaşım alanları bulmaya çalışma ya da başkalarının duygularına duyarlı olma gibi davranışlar beklenmemektedir (Sargent vd., 1997: 4).

Perry ve Baldwin (2000: 147) yaptıkları çalışmada, A Tipi kişiliğin bir motorlu taşıt kullanıcısının sürüş tutumları ve davranışları üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Sonuçlar, A tipi kişiliğin, daha fazla trafik kazası, daha sık ihlal edilen trafik kuralları, araç kullanırken daha fazla sabırsızlık, yolda daha fazla saldırganlık gösterme ve daha riskli sürüş davranışlarıyla önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur.

Bruck ve Allen'in (2003: 457) yaptıkları çalışmanın sonuçları, iş-aile çatışmasının (work-family conflict) farklı yönlerinin farklı kişilik tipleriyle ilişkili olduğunu göstermiştir. Capner ve Caltabiano (1993: 560), yaptıkları çalışmada, A Tipi kişiliğin, hedeflere ulaşmak için mevcut kapasitesinin üzerinde çalışma ve tüm sosyal etkileşimlerini minimize etme eğiliminde olacağı için tükenmişlik (burnout) sendromu yaşamaya yatkın olduğu sonucuna varmışlardır. Day vd. (2005: 519) yaptıkları çalışmada duygusal zeka (emotional intelligence) ile A tipi kişilik özelliği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

1. 2. İş Stresi

İş stresi, işle ilgili faktörlerin, işgörenleri normal işlevinden sapmaya zorlayacak, psikolojik veya fizyolojik durumunu bozacak bir biçimde çalışanla etkileşime girdiği bir durumu ifade eder (Beehr ve Newman, 1978: 670).

Stres, bireysel farklılıklar (individual differences), çevresel faktörler (environmental factors) ve hem bireysel farklılıkları hem de çevresel faktörleri birlikte ele alan entegre yaklaşım (integrated approach) olmak üzere, literatürde üç bakış açısıyla incelenmektedir. Ancak bir perspektifin diğerine göre seçimi tipik olarak cevaplanacak araştırma soruları ile belirlenmektedir. Örneğin, stresin fizyolojik sonuçlarıyla ilgilenen sağlık bilimi araştırmacıları, bireyi analiz birimi olarak görmekte ve kalıtım, yaş ve kişilik özellikleri gibi kişisel özelliklere odaklanmaktadır. Buna karşılık, örgütsel bir bakış açısına sahip araştırmacılar tipik olarak bireysel farklılıkları görmezden gelmekte ve iş içeriği ve yönetimin kalitesi gibi organizasyon temelli stres kaynaklarına odaklanmaktadır. Entegre yaklaşım ise hem

bireysel farklılıklara hem de çevresel faktörlere odaklanmaktadır (Ivancevich ve Matteson, 1980; Parker ve DeCotiis, 1983: 162).

Klassen ve Chiu (2010: 741) öğretmenler üzerine yaptıkları çalışmada, daha fazla iş yükü stresi olan öğretmenlerin daha yüksek sınıf yönetimi öz yeterliliğine (self-efficacy) sahip olduğunu, daha yüksek sınıf stresi olan öğretmenlerin ise öz yeterliliğinin ve iş doyumunun daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. AbuAlRub (2004: 73), yaptığı çalışmada, algılanan iş arkadaşı sosyal desteğinin, iş performansını artırırken iş stresini düşürdüğünü ortaya koymuştur.

1. 3. İş Doyumu

İş doyumunu en çok kullanılan tanım, Locke (1976: 1304) tarafından yapılmıştır. Buna göre iş doyumunu, kişilerin işlerinin ya da iş deneyimlerinin değerlendirilmesinden kaynaklanan hoşnutluk verici olumlu duygusal durumdur (Saari ve Judge, 2004: 396).

İş doyumunun, işgücü piyasası hareketliliğinin (mobility) temel belirleyicisi olduğu literatürde genel kabul görmektedir (Freeman, 1977: 1). Judge vd. (2001: 376) yaptıkları meta analizde, iş doyumunu ile iş performansı arasındaki anlamlı ve güçlü ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Iaffaldano (1983: 39) da yaptığı ampirik araştırmada iş doyumunu ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

2. YÖNTEM

2. 1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Araştırmada A ve B Tipi kişilik özellikleri bağımsız değişken; iş stresi ve iş doyumunu ise bağımlı değişken olarak seçilmiş olup aralarından herhangi bir ilişkinin bulunup bulunmadığının belirlenmesi amaçlanmaktadır.

Bu amaçla, öncelikle literatür taranmış ve konu ile ilgili olarak çok sayıda çalışma ve bulguların olduğu tespit edilmiştir. Wiegele ve Oots (1990: 734), Jamal (1990: 727), Kirkcaldy vd., (2002: 1361), Cooper vd.'nin (1989: 369) vb. araştırmacıların çalışmalarında benzer sonuçlar elde ettikleri görülmüştür.

Yukarıda belirtilen literatür taramasının sonuçları doğrultusunda, araştırma için aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir;

H₁: A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında bir ilişki vardır

H₂: B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında bir ilişki vardır.

H₃: A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır.

H_{3a}: A tipi kişilik özellikleri ile iş yapısından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H_{3b}: A tipi kişilik özellikleri ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır

H_{3c}: A tipi kişilik özellikleri ile yönetimden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H_{3d}: A tipi kişilik özellikleri ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H_{3e}: A tipi kişilik özellikleri ile alınan eğitimlerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H_{3f}: A tipi kişilik özellikleri ile çalışma koşullarından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H₄: B tipi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır.

H_{4a}: B tipi kişilik özellikleri ile iş yapısından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H_{4b}: B tipi kişilik özellikleri ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır

H_{4c}: B tipi kişilik özellikleri ile yönetimden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H4d: B tipi kişilik özellikleri ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H4e: B tipi kişilik özellikleri ile alınan eğitimlerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H4f: B tipi kişilik özellikleri ile çalışma koşullarından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H5: İş stresi ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır.

H5a: İş stresi ile işin yapısından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H5b: İş stresi ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır

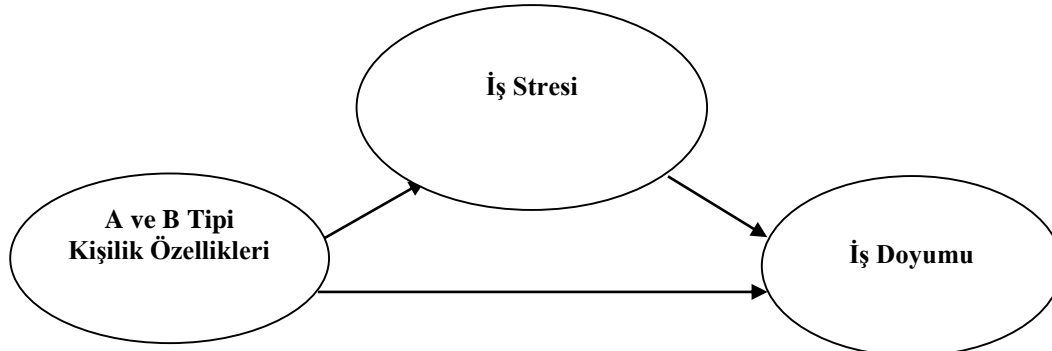
H5c: İş stresi ile yönetimden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H5d: İş stresi ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H5e: İş stresi ile alınan eğitimlerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

H5f: İş stresi ile çalışma koşullarından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.

Araştırma modeli olarak aşağıdaki gibi simgesel bir model kullanılmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli: A ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Stresi ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

2. 2. Veri Toplama Aracı

Yapılan bu çalışmada örneklem olarak Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te faaliyet gösteren yiyecek içecek işletmeleri çalışanları seçilmiştir. Araştırmada bir anket formu kullanılmıştır. Anket sorularına verilen cevaplar, 5'li Likert tipi (1: Kesinlikle Katılmıyorum; 2: Katılmıyorum; 3: Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum; 4: Katılıyorum; 5: Kesinlikle Katılıyorum) ölçek vasıtasıyla alınmıştır.

Araştırmada kullanılan hem A ve B tipi kişilik özellikleri ölçeği ile iş stresi ölçeği, Aktaş (2001: 41) tarafından, iş doyumunu ölçeği ise Delobelle vd. (2011: 373) tarafından adapte edilmiş ve kullanılmış olan ölçektir.

2. 3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'te aşağıdaki Tablo 1'de listelenen otel işletmelerinin mutfak bölümü çalışanları oluşturmaktadır.

Tablo 1: Anket Yapılan Yiyecek İçecek İşletmeleri Tablosu

	Otellerin Mutfak Bölümleri
1	Aurum Hotel (Mutfak Bölümü)
2	Deluxe Hotel (Mutfak Bölümü)

3	Semeteý Hotel (Mutfak Bölümü)
4	Viva Hotel (Mutfak Bölümü)

Tablo 1'deki işletmelerdeki yönetici ve çalışan düzeyindeki 150 kişiye anket formları elden dağıtılmış ve bunların 135 adedi geri dönmüştür. Geri dönen anket formlarından 20'si, gelişigüzel doldurulması ve işaretlenmemiş soruların çok olması sebebiyle analizlere dahil edilmemiş olup, toplam kullanılan anket formu sayısı 115 olmuştur.

3. BULGULAR

3. 1. Demografik Bulgular

Katılımcıların demografik özellikleri şu şekildedir; 22'si erkek (% 53,9), 53'ü kadın (% 46,1) olmak üzere toplam 115 kişi katılmıştır. Ankete katılanlar; yaş durumlarına göre % 66,1'i (76 kişi) 18-35, % 31,3'ü (36 kişi) 36-50 yaş arası grupta bulunmaktadır. Ankete katılanların % 54,8'i (63 kişi) bekar, % 45,2'si, (52 kişi) evlidir. ankete katılanlar arasında en yüksek oran % 75,7 (87 kişi) ile üniversite mezunlarına aittir. Lise mezunlarını % 14,8 (17 kişi) ile lise mezunları takip etmektedir. Katılımcıların yalnızca % 9,6'sı (11 kişi) ise ilköğretim mezunudur. Katılımcıların % 62,6'sı (72 kişi) mavi yaka çalışanlardan; % 18,3'ü (21 kişi) beyaz yaka çalışanlardan oluşmakta; % 19,1'i (22 kişi) ise yönetici grubunu temsil etmektedir. % 31,3'ü (36 kişi) 1 yıldan az; % 43,5'i, (50 kişi) 1-6 yıl arası; % 25,2'si (29 kişi) ise 6 yıldan fazla süredir kurumlarında görevini sürdürmektedir.

3. 2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma
B Tipi Kişilik	115	1,17	4,67	3,1261	,95094
A Tipi Kişilik	115	1,17	4,33	2,9623	,80962
İş Stresi	115	1,50	4,50	3,3783	,65883
İşin Yapısından Memnuniyet	115	1,50	5,00	3,8891	,66490
Alınan Ücretten Memnuniyet	115	1,00	5,00	3,6217	1,00130
Yönetimden Memnuniyet	115	2,00	5,00	3,6058	,66459
İş Arkadaşlarıyla İlişkilerden Memnuniyet	115	2,25	5,00	3,8413	,54040
Alınan Eğitimlerden Memnuniyet	115	1,67	5,00	3,7159	,50387
Çalışma Koşullarından Memnuniyet	115	2,00	5,00	3,7348	,51861
Geçerli N	115				

Tablo 2'de çalışmada elde edilen tanımlayıcı istatistikler gösterilmiştir; Katılımcıların "B tipi kişilik özellikleri" algısı ortalaması "3,1261" olarak "A tipi kişilik özellikleri" algısı ortalaması ise, "2,9623" olarak gerçekleşmiştir. "İş stresi" algısı ortalaması, "3,3783" olarak gerçekleşmiştir. "İş doyumunu" değişkeninin "işin yapısından memnuniyet" algısı ortalaması "3,8891" olarak, "alınan ücretten memnuniyet" algısı ortalaması "3,6217" olarak, "yönetimden memnuniyet" algısı ortalaması "3,6058"

olarak, “iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet” algısı ortalaması, “3,8413” olarak, “alınan eğitimlerden memnuniyet” algısı ortalaması, “3,7159” olarak, “çalışma koşullarından memnuniyet” algısı ortalaması ise, “3,7348” olarak gerçekleşmiştir.

3. 3. Ölçeklerin Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

A ve B Tipi kişilik özellikler ölçeğinin faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3. A ve B Tipi Kişilik Özellikleri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
B Tipi Kişilik Özelliğı			7,451	62,092	3,1261	,913
Btype_5: Birşeyi yavaşça yaparım	,777	,843				
Btype_6: Duygularımı ifade ederim	,685	,763				
Btype_2: Rekabetçi değilim	,684	,739				
Btype_7: Birçok ilgim vardır	,735	,728				
Btype_4: Bir zaman zarfında her şeyi ele alırım	,710	,695				
Btype_1: Randevular konusunda titiz değilim	,658	,616				
A Tipi Kişilik Özelliğı			0,747	6,223	2,9623	,891
Atype_4: Bir kerede birçok şeyi yapmayı denerim daha sonra ne yapacağımı düşünürüm	,733	,790				
Atype_3: Kendimi her zaman acele içinde hissederim	,698	,753				
Atype_7: İş dışında çok az ilgim vardır	,544	,706				
Atype_5: Birşeyi hızlı yaparım	,731	,676				
Atype_6: Duygularımı saklarım	,677	,660				

Atype_1: Asla geç kalmam	,567	,619			
--------------------------	------	------	--	--	--

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,940; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 947,794; df: 66; p<0,001

A ve B tipi kişilik özelliklerine ilişkin olarak yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda faktör yüklerinin uygun bileşenlere dağılmadığı görülmüştür. Bu sebeple, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan, "Baskı altında bile kendimi asla acele içinde hissetmem", ve "Çok rekabetçiyim" ifadeleri (2 ifade) ölçekten çıkarılmış ve yeniden faktör analizi yapılmıştır.

Sonuç itibarıyla, B tipi kişilik özelliği faktörünün öz değeri 7,451'dir ve toplam varyansın % 62,092'sini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,913 olarak tespit edilmiştir. A tipi kişilik özelliği faktörünün öz değeri 0,747'dir ve toplam varyansın %6,223'ünü açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,891 olarak tespit edilmiştir.

Ölçeğin Bartlett Testi için ki-kare 947,794 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,940'dır. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir

İş stresi ölçeğinin faktör analizi sonuçları aşağıda yer almaktadır;

Tablo 4. İş Stresi Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yükü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlik (Alfa)
İş Stresi			3,257	40,718	3,3783	,789
Jstress_9: Hem mükemmel bir yönetici, hem mükemmel bir eş, hem de bir ebeveyn olmak benim için önemlidir	,637	,798				
Jstress_6: İşimin gereklerini yerine getirmek için çoğunlukla aşırı çalışırım	,502	,709				
Jstress_3: Bazı iş arkadaşlarımla, aşımla çalışmak güçtür	,412	,642				
Jstress_10: İşim evde de devam eder, işimi bitirmeden hayatta uyuyamam	,390	,624				
Jstress_8: İşimin gereklerini yerine getirmemi engelleyen	,366	,605				

birçok müdahalelerin sıkıntısını yaşıyorum						
Jstress_4: İşimle ilgili yeni sorumluluklar çıktığında bu sorumlulukları diğer çalışanlara devretmek yerine kendim üstlenirim	,320	,566				
Jstress_2: Genellikle işten ayrılana kadar yapmam gereken işleri zamanında bitiremiyorum	,319	,565				
Jstress_5: İşimde çok az çeşitlilik vardır	,312	,559				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,713; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 235,461; df: 28; $p < 0,001$

İş stresi ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda birden fazla faktör çıkmış olup, yalnızca genel iş stresinin ölçülmesi amaçlandığı ve alt boyut istenmediği için faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan “Şu anki iş yüküm beni çok fazla zorluyor ve bunaltıyor”, “İşimde baskı altında kaldığımda kontrolümü kaybetme eğilimindeyim” ifadeleri (2 ifade) ölçekten çıkarılmış ve yeniden faktör analizine tabi tutulmuştur. Buna göre, faktörün öz değeri 3,257'dir ve toplam varyansın %40,718'ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,789 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 235,461 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,713'dür. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir

İş doyumu ölçeğinin faktör analizi sonuçları Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5: İş Doyumu Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Sorular	Eş Kökenlilik	Faktör Yüğü	Özdeğer	Açıklanan Varyans %	Ortalama	Güvenirlilik (Alfa)
İşin Yapısından Memnuniyet			4,793	26,628	3,8891	,786
Work_2: İşim bana kişisel başarı hissi veriyor	,768	,767				
Work_3: İşimi yaparken gurur duyuyorum	,634	,749				
Work_4: Yaptığım iş, beceri ve yeteneklerimi en iyi	,572	,733				

şekilde kullanmamı sağlıyor						
Work_1: İşimi yapmayı seviyorum	,726	,654				
Alınan Ücretten Memnuniyet			2,156	11,976	3,6217	,924
Pay_1: Yaptığım iş için adil bir ücret aldığımı düşünüyorum	,915	,944				
Pay_2: Aldığım ücretten memnunum	,888	,929				
Yönetimden Memnuniyet			1,515	8,418	3,6058	,700
Svision_4: Performans değerlendirmelerinin yapılmasından memnunum	,731	,811				
Svision_2: Yöneticimin desteğinden ve rehberliğinden memnunum	,576	,613				
Svision_3: Yöneticim bana ve herkese adil davranır	,656	,588				
İş Arkadaşlarıyla İlişkilerden Memnuniyet			1,359	7,551	3,8413	,688
Cowrker_2: İş arkadaşlarımla ilişkilerim iyidir	,726	,757				
Cowrker_1: Kendimi iyi çalışan bir ekibin parçası hissediyorum	,634	,647				
Svision_1: Yöneticim iyi iş çıkardığım için beni övüyor	,593	,637				
Cowrker_3: İşyerinde, yardıma ihtiyacım olduğunda konuşabileceğim insanlar var	,728	,565				

Alınan Eğitimlerden Memnuniyet			1,149	6,381	3,7159	,551
Trning_2: İşyerimde yeni beceriler öğrenme fırsatım var	,544	,700				
Trning_1: İşyerim eğitim kurslarına katılma imkanı veriyor	,545	,682				
Trning_3: İşyerimde eğitilecek çalışanların seçimi adil ve eşit bir şekilde yapılır	,580	,575				
Çalışma Koşullarından Memnuniyet			0,992	5,513	3,7348	,390
Condt_3: İşimi düzgün yapmam için gereken donanıma sahibim	,626	,736				
Condt_2: İş yerimdeki ekip sayısı yeterli	,521	,538				

Faktör çıkarma metodu: Temel bileşenler analizi; Döndürme metodu: Varimax; Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği: ,695; Bartlett's Küresellik Testi için Ki- Kare: 745,188; df: 153; p<0,001

İş doyumu ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda faktör sayısı beklenilenden farklı çıkmış, faktör yükü uygun bileşenlere dağılmayan “*İşimi yapmak için yeterli çalışma alanım var*” ifadesi ölçekten çıkarılmıştır. Ancak bu kez de, yönetimden memnuniyeti ölçen “*Yöneticim iyi iş çıkardığım için beni övüyor*” ifadesi, iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet faktörüne yüklenmiş, çıkarılması halinde de tüm dağılımın bozulduğu gözlemlendiği için yüklendiği faktörde kalmasına karar verilmiştir.

Buna göre, “işin yapısından memnuniyet” faktörünün öz değeri 4,793’tür ve toplam varyansın % 26,628’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,786 olarak tespit edilmiştir. “Alınan ücretten memnuniyet” faktörünün öz değeri 2,156’dır ve toplam varyansın % 11,976’sını açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,924 olarak tespit edilmiştir. “Yönetimden memnuniyet” faktörünün öz değeri 1,515’dir ve toplam varyansın % 8,418’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,700 olarak tespit edilmiştir. “İş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet” faktörünün öz değeri 1,359’dur ve toplam varyansın % 7,551’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,688 olarak tespit edilmiştir. “Alınan eğitimlerden memnuniyet” faktörünün öz değeri 1,149’dur ve toplam varyansın % 6,381’ini açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,551 olarak tespit edilmiştir. “Çalışma koşullarından memnuniyet” faktörünün öz değeri 0,992’dir ve toplam varyansın % 5,513’ünü açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,390 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 745,188 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,695’dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Ancak “alınan eğitimlerden memnuniyet” ve “çalışma koşullarından memnuniyet” faktörleri düşük alfa değerleri sebebiyle korelasyon analizine tabi tutulmayacaktır.

Algılanan performans ölçeği için yapılan faktör analizi sonucunda faktör sayısı istenilen biçimde çıkmış ve herhangi bir ifadenin ölçekten çıkarılmasına gerek kalmamıştır. Buna göre, algılanan performans faktörünün öz değeri 2,101'dür ve toplam varyansın %70,023'ünü açıklamaktadır. Faktörün güvenilirliği 0,778 olarak tespit edilmiştir. Bartlett Testi için ki-kare 114,355 ve p anlamlılık değeri 0,001 olarak gerçekleşmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,692'dir. Test sonucu elde edilen değerler, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 6: Faktörlere Ait Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayıları

	Faktörler	Soru Sayısı	Cronbach Alpha	Güvenirlik
1	B Tipi Kişilik Özelliği	6	,913	Yüksek
2	A Tipi Kişilik Özelliği	6	,891	Yüksek
3	İş Stresi	8	,789	Yüksek
4	İşin Yapısından Memnuniyet	4	,786	Yüksek
5	Alınan Ücretten Memnuniyet	2	,924	Yüksek
6	Yönetimden Memnuniyet	3	,700	Orta
7	İş Arkadaşlarıyla İlişkilerden Memnuniyet	4	,688	Orta
8	Alınan Eğitimlerden Memnuniyet	3	,551	Düşük
9	Çalışma Koşullarından Memnuniyet	2	,390	Düşük

Faktör analizi sonucunda elde edilen yapıya bağlı kalınarak boyutlara ilişkin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları hesaplanmıştır. Tablo 6'da görüldüğü üzere, iş doyumunun alınan eğitimlerden memnuniyet (0,551) ve çalışma koşullarından memnuniyet (0,390) alt boyutları dışında kalan faktörlerin güvenilirliği yüksek ya da orta düzeydedir. Düşük güvenilirlik sebebiyle, sözkonusu iki alt boyut analizlere dahil edilmemiştir.

3. 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek için korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 7'de korelasyon analizine ilişkin sonuçlar yer almaktadır.

Tablo 7: Korelasyon Analizi

	N	Ortalama	Std. Sapma	1	2	3	4	5	6	7
1	B Tipi Kişilik	110	3,3386	,70596	1					
2	A Tipi Kişilik	110	3,6864	1,02907	,834**	1				
3	İş Stresi	110	2,8909	,91717	,164	-,019	1			
4	İşin Yapısından Memnuniyet	110	3,4758	,96573	,178	-,208*	,133	1		

5	Alınan Ücretten Memnuniyet	110	2,6750	1,15811	-,047	,017	-,047	,063	1		
6	Yönetimden Memnuniyet	110	2,8455	1,05523	,124	-,149	,021	,519**	,205*	1	
7	İş Arkadaşlarıyla İlişkilerden Memnuniyet	110	2,6364	,98360	,132	-,122	,045	,347**	,235*	,478**	1

**p<0,01;

*p<0,05

Tablo 7'ye göre;

1. "A tipi kişilik özellikleri" ile "iş stresi" arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ve bu sonuca göre "**H₁** A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi reddedilir.
2. "B tipi kişilik özellikleri" ile "iş stresi" arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığı görülmektedir ve bu sonuca göre "**H₂** B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi reddedilir.
3. "A tipi kişilik özellikleri" ile "iş doyumu" arasında anlamlı bir ilişki görülmektedir ve bu sonuca göre "**H₃** A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilir.
 - (a) A tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "işin yapısından memnuniyet" alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı (p=0,01) bir ilişki (r = -,208) olduğu görülmektedir ve bu sonuca göre "**H_{3a}** A tipi kişilik özellikleri ile işin yapısından memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilir
 - (b) A tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "ücretten memnuniyet" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{3b}**: A tipi kişilik özellikleri ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır" hipotezi reddedilir
 - (c) A tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "yönetimden memnuniyet" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{3c}**: A tipi kişilik özellikleri ile yönetimden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi reddedilir.
 - (d) A tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{3d}**: A tipi kişilik özellikleri ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır" hipotezi reddedilir
4. "B tipi kişilik özellikleri" ile "iş doyumu" arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H₄** B tipi kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi reddedilir.
 - (a) B tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "işin yapısından memnuniyet" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre "**H_{4a}** B tipi kişilik özellikleri ile işin yapısından memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır" hipotezi kabul edilir
 - (b) B tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "ücretten memnuniyet" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve

bu sonuca göre “**H4b**: B tipi kişilik özellikleri ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir

- (c) B tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin “yönetimden memnuniyet” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H4c**: B tipi kişilik özellikleri ile yönetimden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir.
- (d) B tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin “iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H4d**: B tipi kişilik özellikleri ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir

5. “İş stresi” ile “iş doyumu” arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H5** İş stresi ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir.

- (a) İş stresi değişkeni ile iş doyumu değişkeninin “işin yapısından memnuniyet” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H5a** İş stresi ile işin yapısından memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi kabul edilir
- (b) İş stresi değişkeni ile iş doyumu değişkeninin “ücretten memnuniyet” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H5b**: İş stresi ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir
- (c) İş stresi değişkeni ile iş doyumu değişkeninin “yönetimden memnuniyet” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H5c**: İş stresi ile yönetimden memnuniyet arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir.
- (d) İş stresi değişkeni ile iş doyumu değişkeninin “iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet” alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır ve bu sonuca göre “**H5d**: İş stresi ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır” hipotezi reddedilir

Korelasyon analizinin yanısıra, sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla, ilişki tespit edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır.

3. 5. Regresyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizinin yanısıra, sözkonusu değişkenler arasındaki ilişkinin niteliğinin belirlenmesi amacıyla, ilişki tespit edilen bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal regresyon analizi de yapılmıştır.

Tablo 8. Eşin Sosyal Desteğinin İş Doyumuna Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize Edilmemiş Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Anlam Düzeyi	
	B	Std. Hata	Beta			
1	(Sabit)	4,395	,232		18,947	,000
	A Tipi Kişilik	-,171	,076	-,208	-2,262	,026

Bağımlı Değişken: İşin Yapısından Memnuniyet; R: ,208; R²: ,043; Düzeltilmiş R²: ,035; Model İçin F: 5,116, p<0,05

Tablo 8'deki regresyon analizi sonuçlarına göre; R² determinasyon katsayısı, işgörenlerin "işin yapısından memnuniyet" ile ilgili tutum değişikliğinin "A tipi kişilik özelliği" ile açıklanabileceğini göstermektedir. İşgörenlerin genel "A tipi kişilik özellikleri"deki bir birimlik artış, "işin yapısından memnuniyet"lerinde 0,208 birimlik bir azalışa yol açmaktadır.

Hipotezlere ilişkin R², β ve p değerleri ile Kabul/Red durumları toplu olarak aşağıdaki Tablo 22'de gösterilmiştir.

Tablo 9. Hipotezler Sonuç Tablosu

Hipotezler	R ²	β	p	Kabul/ Ret	Pozitif/ Negatif	Güçlü/ Zayıf
H₁: A tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında bir ilişki vardır				R		
H₂: B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi arasında bir ilişki vardır.				R		
H₃: A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır.				K	Negatif	Zayıf
H3a: A tipi kişilik özellikleri ile işin yapısından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.	0,035	- 0,208	p<0,05	K	Negatif	Zayıf
H3b: A tipi kişilik özellikleri ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır				R		
H3c: A tipi kişilik özellikleri ile yönetimden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		
H3d: A tipi kişilik özellikleri ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		
H₄: B tipi kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasında bir ilişki vardır.				R		
H4a: B tipi kişilik özellikleri ile işin yapısından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		
H4b: B tipi kişilik özellikleri ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır				R		
H4c: B tipi kişilik özellikleri ile yönetimden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		
H4d: B tipi kişilik özellikleri ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		

H5: İş stresi ile iş doyumu arasında bir ilişki vardır.				R		
H5a: İş stresi ile işin yapısından memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		
H5b: İş stresi ile alınan ücretten memnuniyet arasında bir ilişki vardır				R		
H5c: İş stresi ile yönetimden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		
H5d: İş stresi ile iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet arasında bir ilişki vardır.				R		

4. TARTIŞMA

Araştırmada Kırgızistan'ın başkenti Bişkek'teki yiyecek ve içecek işletmeleri çalışanlarının A ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki inceleme konusu yapılmıştır. Araştırmanın bulguları, A tipi kişilik özelliği ile iş doyumu arasında zayıf bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Araştırmada değişkenler, alt boyutları bakımından inceleme konusu yapılmıştır. A ve B tipi kişilik özellikleri, A tipi kişilik özelliği ve B tipi kişilik özelliği olarak iki alt boyutta incelenmiştir. İş stresi, tek boyut altında incelenmiştir. İş doyumu değişkeni ise, "işin yapısından memnuniyet", "alınan ücretten memnuniyet", "yönetimden memnuniyet", "iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet", "alınan eğitimlerden memnuniyet", "çalışma koşullarından memnuniyet" olmak üzere altı boyutta inceleme konusu yapılmıştır. Ancak, "alınan eğitimlerden memnuniyet" ve "çalışma koşullarından memnuniyet" alt boyutu alfa güvenilirlik değerinin düşük çıkması sebebiyle analizlere dahil edilmemiştir.

Araştırmada, yapılan korelasyon ve regresyon analizlerinde aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

1. "A tipi kişilik özellikleri" ve "B tipi kişilik özellikleri" ile "iş stresi" arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.
2. "A tipi kişilik özellikleri" ile "iş doyumu" arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Alt boyutları açısından bakıldığında; a) A tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "işin yapısından memnuniyet" alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur; b) A tipi kişilik özellikleri değişkeni ile iş doyumu değişkeninin "ücretten memnuniyet" alt boyutu, "yönetimden memnuniyet" alt boyutu, "iş arkadaşlarıyla ilişkilerden memnuniyet" alt boyutu arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
3. "B tipi kişilik özellikleri" ile "iş doyumu" arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.
4. "İş stresi" ile "iş doyumu" arasında anlamlı herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Görüldüğü üzere, araştırmayla elde edilen bulgular son derece sınırlıdır. Yalnızca A tipi kişilik özelliğinin, iş doyumu üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğuna dair zayıf bir ilişki tespit edilmiştir. Kirkcaldy vd.'nin (2002: 1361) Alman yöneticileri üzerine yaptıkları çalışma, A tipi kişilik ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair araştırmamızın bulgularını desteklemektedir.

Ancak literatürde, kişilik özellikleri ile iş stresi arasında ilişkiye dair araştırmalar mevcuttur. Wiegele ve Oots (1990: 734) yaptıkları çalışmada, işin kendisi stresli olmasa da, A tipi kişiliğin B tipi kişilikten daha fazla stres algıladığını tespit etmişlerdir. Jamal (1990: 727) yaptığı çalışmada, A tipi davranışın yüksek iş stresi, yüksek rol belirsizliği, çatışma, kaynak yetersizliği ve psikosomatik sağlık problemleri ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Cooper vd.'nin (1989: 369) pratisyen hekimler üzerine yaptıkları ampirik araştırmanın bulguları, iş stresi, yaş, cinsiyet ve A tipi davranışın, yüksek düzeyde akıl hastalığı ya da refah eksikliğini anlamlı şekilde öngörmüştür. Araştırmada, iş stresi faktörlerinin tamamında riskli

bulunan pratisyen hekimlerin, yaşlı, erkek ve yaşam tarzlarında, zolayıcı, aşırı zaman bilincine sahip, iddialı, hırslı davranışlar sergileyen A tipi kişilik özelliklerine sahip kişiler olduğu da tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma ile, A tipi kişilik özellikleri ile iş doyumu arasında zayıf da olsa negatif bir ilişki bulunmuştur. Söz konusu ilişki, işin yapısından memnuniyet alt boyutu bakımından gerçekleşmiştir. Bu sonuca göre A tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, iş ile ilgili çok daha büyük beklentiler içerisinde olduğu, halihazırda sahip oldukları iş ile ilgili olarak daha büyük memnuniyetsizlikler yaşadıkları söylenebilecektir.

A tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin, daha büyük iddialara sahip olması, işleri ile ilgili memnuniyetsizliklerini açıklamaktadır. Daha başarılı bir kariyer arzuladıkları için mevcut işlerinden bir süre sonra sıkılacaklar, daha üst görevlere gelebilmek için mücadele edecekler ve bu hususta da sabırsızlık göstereceklerdir. Sürekli yükselmek isteyecekleri için, belli bir sürenin sonunda mevcut işlerinden memnuniyetsizlik gösterme psikolojisine girmeleri gayet doğal görünmektedir.

B tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin aksine, A tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin başarı odaklı ve hırsla dayalı karakter özellikleri, onları kariyerlerinde başarılı kılmaktadır. A tipi kişiliklerden sonsuza kadar aynı işi yapmalarını beklemek anlamsız olacağından, işverenlerin A tipi kişilik özelliklerine sahip işgörelere, becerileri ve başarılarıyla paralel biçimde kariyer yollarını açık tutmaları, terfi sistemlerini çalıştırmaları gerekmektedir. Aksi halde, işin yapısından memnuniyetleri azalacağı için bu özellikteki işgörenlerini kaybetme riskiyle karşı karşıya kalabileceklerdir.

Buna göre araştırmanın bulguları doğrultusunda işverenlere verilecek öneriler; işgörenlerinin kişilik özellikleri konusunda yönetici farkındalığını artırmaları ve işletmelerinde özellikle terfi sistemlerinin işletirken çalışanlarının kişilik özelliklerini dikkate almalarıdır. Bu sayede, istenmeye işgören devirlerinin yaşanmasının önüne geçilmiş olur.

Araştırma, kısıtlı bir örneklem üzerine yapılmış olup, zayıf bir ilişki bulunmuş olması sebebiyle ihtiyatla dikkate alınmalıdır. Öte yandan, A ve B tipi kişilik özellikleri konusunun, Kırgızistan gibi çok fazla sosyal bilimler alanında çalışmaların yapılmadığı ülkede yapılmış olması araştırmayı orijinal kılmaktadır. Gelecek araştırmacılara ise A ve B tipi kişilik özelliklerinin, iş performansı, motivasyon vb değişkenler açısından da ele alınması tavsiye edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- AbuAlRub, R. F. (2004). Job stress, job performance, and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*, 36(1), 73–78. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2004.04016.x>
- Aktaş, A. M. (2001). Bir kamu kuruluşunun üst düzey yöneticilerinin iş stresi ve kişilik özellikleri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 56(4), 26–41. Retrieved from <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/ausbf/article/download/5000053634/5000050950>
- Batıgün, A. D., & Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek : A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32–45.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress , Employee Health , And Organizational Effectiveness : A Facet Analysis , Model , And Literature Review '. *Personnel Psychology*, 31, 665–699.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between big five personality traits , negative affectivity , type A behavior , and work – family conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457–472. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00040-4)
- Capner, M., & Caltabiano, M. L. (1993). Factors Affecting The Progression Towards Burnout: A Comparison Of Professional And Volunteer Counsellors. *Psychological Reports*, 73, 555–561.
- Contrada, R. J. (1989). Type A Behavior , Personality Hardiness , and Cardiovascular Responses to Stress.

Journal of Personality and Social Psychology, 57(5), 895–903. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.5.895>

- Cooper, C. L., Rout, U., & Faragher, B. (1989). Mental health , job satisfaction , and job stress among general practitioners. *BMJ*, 298(11), 366–370.
- Day, A. L., Therrien, D. L., & Carroll, S. A. (2005). Predicting Psychological Health : Assessing the Incremental Validity of Emotional Intelligence Beyond Personality , Type A behaviour , and Daily Hassles. *European Journal of Personality*, 19, 519–536.
- Delobelle, P., Rawlinson, J. L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock, R., & Depoorter, A. M. (2011). Job Satisfaction and Turnover Intent of Primary Healthcare Nurses in Rural South Africa: A Questionnaire Survey. *Journal of Advanced Nursing*, 67(2), 371–383. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2010.05496.x>
- Freeman, R. B. (1977). *Job Satisfaction as an Economic Variable* (No. 225).
- Friedman, H. S., & Booth-Kewley, S. (1987). Personality , Type A Behavior , and Coronary Heart Disease : The Role of Emotional Expression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 783–792.
- Friedman, M., & Rosenman, R. (1974). *Type-A behavior and your heart*. New-York: Harper and Row.
- Ganster, D. C., Schaubroeck, J., Sime, W. E., & Mayes, B. T. (1991). The Nomological Validity of the Type A Personality Among Employed Adults. *Journal of Applied Psychology*, 76(1), 143–168. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.1.143>
- Iaffaldano, M. T. (1983). *Job satisfaction and job performance : a meta- analysis*. Iowa State University.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). Optimizing Human Resources : A Case for Preventive Health and Stress Management. *Organizational Dynamics*, Fall, 5–25.
- Jamal, M. (1990). Relationship of Job Stress and Type-A Behavior to Employees' Job Satisfaction, Organizational Commitment, Psychosomatic Health Problems, and Turnover Motivation. *Human Relations*, 43(8), 727–738. <https://doi.org/10.1177/001872679004300802>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2000). Five-Factor Model of Personality and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 751–765. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.751>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kirkcaldy, B. D., Shephard, R. J., & Furnham, A. F. (2002). The influence of type A behaviour and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and Individual Differences*, 33(8), 1361–1371.
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 160–177.
- Perry, A. R., & Baldwin, D. A. (2000). Further Evidence Of Associations Of Type A Personality Scores And Driving-Related Attitudes And Behaviors. *Perceptual and Motor Skills*, 91, 147–154.
- Rayburn, J. M., & Rayburn, L. G. (1996). Relationship Between Machiavellianism and Type A Personality and Ethical-Orientations. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1209–1219.

- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395–407. <https://doi.org/10.1002/hrm.20032>
- Sargent, S. L., Fitch-hauser, M., & Weaver, J. B. (1997). A Listening Styles Profile of the Type-A Personality. *International Journal of Listening*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.1207/s1932586xijl1101>
- Spence, J. T., Helmreich, R. L., & 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.
- Wiegele, T. C., & Oots, K. L. (1990). Type A Behavior and Local Government Elites. *International Society of Political Psychology*, 11(4), 721–737.