



T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİĞİNE SAHİP BİREYLERDE İŞ
DOYUMU VE KAZALANMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Ahmet Ebrar SAKALLI

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİĞİNE SAHİP BİREYLERDE İŞ
DOYUMU VE KAZALANMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

Ahmet Ebrar SAKALLI

**Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nursel TELMAN**

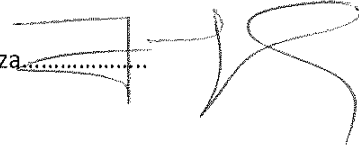
İSTANBUL-2018

T.C.
ÜSKÜDAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

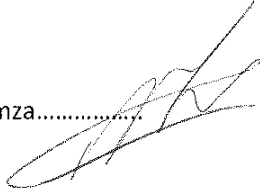
Anabilim Dalı : İş Sağlığı ve Güvenliği
Program : Yüksek Lisans(Tezli)
Öğrenci No :174203003
Öğrenci Adı Soyadı : Ahmet Ebrar SAKALLI

A TİPİ VE B TİPİ KİŞİLİK ÖZELLİĞİNE SAHİP BİREYLERDE İŞ DOYUMU VE KAZALANMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ isimli çalışma aşağıdaki jüri tarafından 04.07.2018 tarihinde yapılan sınavda Yüksek Lisans Tezi olarak oybirliğiyle kabul edilmiştir.

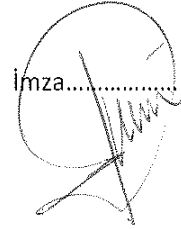
Jüri Başkanı : Doç. Dr. Fatih YILMAZ
(Yıldız Teknik Üniversitesi)

İmza.....


Danışman : Prof. Dr. Nursel TELMAN
(İstanbul Bilim Üniversitesi)

İmza.....


Üye : Dr. Öğr. Üyesi Esin TÜMER
(Üsküdar Üniversitesi)

İmza.....


ONAY

Bu tez, yukarıdaki jüri üyeleri tarafından uygun görülmüş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla kabul edilmiştir.

Prof.Dr.Nilgün SARP
Enstitü Müdürü

ÖZET

Davranış Odaklı hatalardan kaynaklanan iş kazalarının, tehlikeli durumlardan kaynaklanan kazalara oranla daha fazla olduğu gerçeği pek çok araştırmada kanıtlanmıştır. Davranışı belirleyen unsurlar içinde aile, sosyal ortam, kültür, gelenek vb. pek çok kriterin olduğu da bilinmektedir. Bir diğer unsur ise kişilik (persona) olup “bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygular ve davranış kalıbıdır” şeklinde özetlenebilir.

Bu çalışmada amaç, A tipi kişilik özelliklerinin Freud’un kişilik kuramından başlamak üzere, tin biliminde (psikoloji) ve toplumbilimi düzenesi içindeki tüm kuramlarını ortaya çıkarmak olup, elde edilen bulguların, İş sağlığı ve Güvenliği alanındaki “hukuksal yönetsel” kavramlar üzerinden tartışılmasıdır. A tipi kişilik- kazalanma- iş doyumu arasındaki ilişki incelenerek yüksek tehlike sınıfında yer alan işlerde ‘kritik’ görevdeki kişilerin seçimi hedeflenmiştir. Çalışmanın örnekleme yapı inşaatı ve fabrika (kimyasal, gıda ve ev eşyaları) işinde çalışan tehlikeli davranıştan kaynaklı en az 1 günlük rapor alan çalışanlar olarak seçilerek elde edilen bulgular neticesinde kaza geçirme durumu ile kişilik ölçeğinin bazı ifadeleri arasında anlamlı sonuç bulunmuş ve iş kazası geçiren A’lar B’lere göre içsel, dışsal ve genel doyumlarının yüksek olduğu tespit edilmiş ve iş kazası geçiren veya geçirmeyen katılımcılara göre iş doyumunun eğitim, mesleki deneyim, yaş, cinsiyete göre farklılıkları belirlenerek iş sağlığı ve güvenliği konusunda kişiliğin- iş doyumu ve kazalanma üzerindeki önemi ifade edilmiştir.

A tipi kişilik popülasyonu daha fazla olan toplumların aktif, üretken ve başarılı olarak gösterilmesi ve kişisel gelişimin bu yönde desteklenmesi gerçeği ile çalışma hayatının “kritik” noktalarında bu yapıdaki çalışanların maruz kalacağı risklerin daha yüksek olduğu gerçeği çelişmektedir. Hızlı iletişim, yönetim kabiliyeti yüksek çalışma disiplini sunan A Tipi kişilik, tüm bu olumlu nitelikleriyle işverenin tercih edeceği bir çalışan profili çizse de “kazalanma” riski en yüksek grubu oluşturması nedeni ile kritik çalışma koşulları için yeniden değerlendirilmelidir. Çalışma bu çelişkiden beslenen dinamikler ile işverene, İş sağlığı ve güvenliği çerçevesindeki sorumluluklarında yol gösterecek önerileri sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: A Tipi Kişilik, B Tipi Kişilik, İş Doyumu, Kazalanma

ABSTRACT

It has been proven by many studies that the number of occupational accidents caused by behavior-based mistakes is higher than those caused by dangerous situations. It is known that the factors that affect behavior include family, social environment, culture, tradition and similar criteria. Another factor is personality which can be summarized as “relatively permanent patterns of emotion, thought and behavior which differentiate one person from another”.

The objective of this study is to find out all the theories about the A type personality traits within the psychology and sociology discipline starting from Freud’s personality theory and to discuss the obtained findings in terms of “legal and managerial” concepts in the field of Occupational Health and Safety. By examining the relationship between Type A personality- having accident and job satisfaction, it is aimed to select the persons in the "critical" occupation who are in the high-risk class. The sample of the work by selecting the employees as at least 1-day reports from the sample building construction and hazardous behavior in the factory (chemical, food and household goods) work found significant results between the accident situation and some expressions of personality scale and According to A 's B who have a work accident, it is determined that their internal, external and general satisfaction are high and the differences according to the participants who have or do not have work accidents, differences in job satisfaction according to education, professional experience, age and sex are determined and On the basis of occupational health and safety, the important of personality has been expressed over job satisfaction and having accident.

The fact that societies with greater population of A type personality are shown to be active, productive and successful and that the development must be supported in this direction contradicts with the fact that the employees of this nature will be exposed to higher risk at “critical” points of the working life. Although A type personality which includes the traits of fast communication, management capacity and high working discipline seems to have the employee profile preferred by the employer as it possesses all these positive qualities, it should be re-evaluated in terms of critical working conditions as it constitutes the group with the highest risk of accident. The study provides suggestions to guide the employer in its responsibilities within the framework of

Occupational Health and Safety together with the dynamics that are informed by this conflict.

Key Words: A type personality, B type personality, job satisfaction, having accident



TEŞEKKÜR

Tez çalıőmam sűresince değerli bilgi, birim ve çalıőma hayatım boyunca beni yukarlara taőıyacaęına inandığım çalıőma felsefesini benimle paylaőan çok değerli tez danıőmanım Sn. Prof. Dr. Nursel TELMAN'a teőekkűr ve saygılarımı sunuyorum.

Lisans ve yűksek lisans eęitimim sűresince bilgi ve deneyimleriyle bana her zaman desteklerini eksik etmeyen Dr. Őęr. Ŭyesi Esin TŬMER'e teőekkűrlerimi sunuyorum.

Çalıőmalarım boyunca yardımını esirgemeyen ve tez konumu bulmamda yardımcı olan değerli arkadaőım Ebru KARATAŐ'a teőekkűr ediyorum.

Çalıőmalarım sűresince maddi ve manevi destekleriyle beni hiçbir zaman tek baőıma bırakmayan aileme de teőekkűr ederim.

BEYAN FORMU

Bu çalışmanın kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütun bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütun bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

02.07.2018

Ahmet Ebrar SAKALLI



İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	ii
TEŞEKKÜR	iv
BEYAN FORMU	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar DİZİNİ	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER	3
2.1. Kişilik Kavramı	3
2.1.1. Kişiliği Etkileyen Faktörler.....	5
2.1.1.1. Kalıtımsal Etmenler.....	5
2.1.1.2. Çevresel Etmenler.....	6
2.1.1.3. Diğer Etmenler.....	7
2.1.2. Kişilik Kuramları.....	8
2.1.2.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı.....	8
2.1.2.2. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı.....	9
2.1.2.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı.....	9
2.1.2.4. Eysenck'in Kişilik Kuramı.....	10
2.1.2.5. Karen Horney'in Kişilik Kuramı.....	10
2.1.3. Kişilik Tipleri.....	10
2.1.3.1. Jung'un Kişilik Tipleri.....	11
2.1.3.2. Eysenck'in Kişilik Tipleri.....	11
2.1.3.3. Kretschmer'in Kişilik Tipleri.....	12
2.1.3.4. Galen, Kant ve Wundt'un Kişilik Tipleri.....	12
2.1.3.5. Vernon'un Kişilik Tipleri.....	12
2.1.3.6. Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipleri.....	13
2.1.3.6.1. A Tipi Kişilik Yapısı.....	13
2.1.3.6.2. B Tipi Kişilik Yapısı.....	18
2.1.4 İşe Alım Sırasında Kişiliğin Önemi.....	20
2.2. İş Doyumu Kavramı.....	21
2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler.....	23

2.2.1.1. Bireysel Etmenler.....	23
2.2.1.2. Çevresel ve Kurumsal Etmenler.....	25
2.2.1.3. Toplumsal Tinbilimlik Etmenler(Psikososyal).....	27
2.3. Kazalanma.....	30
2.3.1. İş Kazasını Oluşturan Etmenler.....	30
2.3.2. İş Kazaları Kuramları.....	31
2.3.2.1. Domino Kuramı.....	31
2.3.2.2. Epidemiyoloji Kuramı.....	34
2.3.2.3. Sistem Kuramı.....	34
2.3.2.4. Kombinasyon Kuramı.....	35
2.3.2.5. Çok Sebeplilik Kuramı.....	35
2.3.2.6. Kaza/Olay Kuramı.....	35
2.3.2.7. İnsan Etmenleri Kuramı.....	36
2.4. İş Doyumsuzluğu- Kişilik- Kazalanma Arasındaki İlişki.....	37
2.5. Araştırmanın Amacı.....	39
2.6. Araştırmanın Kısıtları.....	39
2.7. Araştırmanın Varsayımları (Hipotezleri).....	40
3. GEREÇ VE YÖNTEM	43
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	43
3.2. Araştırma Evren ve örneklem.....	43
2.2.1. Demografik özellikler.....	44
3.3. Veri Toplama Araçları.....	45
3.3.1. Demografik Özellikler.....	45
3.3.2. İş Doyum Ölçeği.....	45
3.3.3. Kişilik Ölçeği.....	46
3.3.4. Tehlikeli Davranış Algılama.....	47
4. BULGULAR	51
5. TARTIŞMA	69
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	80
7. KAYNAKÇA	84

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1. Kretschmer'in Kişilik Tipleri.....	12
Tablo 2. A ve B Tipi Kişilik Yapıları.....	19
Tablo 3. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı.....	44
Tablo 4. Tehlikeli Davranışın Algılanma Şekli.....	47
Tablo 5. Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	51
Tablo 6. İş Kazası Geçiren Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Kişilik Tipine Göre Karşılaştırılması.....	52
Tablo 7. Katılımcıların İş Doyum Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Ait Betimsel Bilgiler.....	53
Tablo 8. İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	54
Tablo 9. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 10. İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 11. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 12. İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	58
Tablo 13. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo 14. İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	60
Tablo 15. Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 16.1. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi	62
Tablo 16.2. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi.....	63
Tablo 16.3. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi.....	64

Tablo 16.4. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi.....	65
Tablo 17. “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	66
Tablo 18. “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	67
Tablo 19. “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi.....	68



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. İnsan Etmenleri Kuramı	36
---------------------------------------	----



1. GİRİŞ

Çalışanların davranış odaklı hatalardan kaynaklı yaşadığı iş kazalarının, tehlikeli durumlardan kaynaklanan kazalara oranla daha fazla olduğu gerçeği pek çok araştırmada kanıtlanmıştır. İnsan davranışını belirleyen unsurlar içinde aile, sosyal ortam, kültür, din, gelenek vb. pek çok unsurun olduğu da bilinmektedir.

Bir diğer unsur ise kişilik, Özsoy'un da aktardığı gibi, Buchanan ve Huczynski'nin vurguladığı (1997) (persona) olup "bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygu düşünce ve davranış kalıbıdır" şeklinde özetlenebilir (Özsoy, 2013; Buchanan ve Huczynski, 1997, s:132). A tipi kişilik popülasyonu daha fazla olan toplumların aktif, üretken ve başarılı olarak gösterilmesi ve kişisel gelişimin bu yönde desteklenmesi gerçeği ile çalışma hayatının "kritik" noktalarında bu yapıdaki çalışanların maruz kalacağı risklerin daha yüksek olduğu gerçeği çelişmektedir. Hızlı iletişim, yönetim kabiliyeti yüksek çalışma disiplini sunan A Tipi kişilik, tüm bu olumlu nitelikleri ile işverenin tercih edeceği bir çalışan izlenimi çizse de "kazalanma" riski en yüksek grubu oluşturması nedeni ile kritik çalışma koşulları için yeniden değerlendirilmelidir. Yapılan çalışma bu çelişkiyi besleyen dinamikler ile işverene, İş Sağlığı ve Güvenliği çerçevesindeki sorumluluklarında yol gösterecek önerileri sunmaktadır.

Bu çalışmada amaç, A tipi kişilik özelliklerinin Freud'un kişilik kuramından başlamak üzere, tin biliminde (psikoloji) ve toplumbilimi düzencesi içindeki tüm kuramlarını ortaya çıkarmak olup, elde edilen bulguların, İş sağlığı ve Güvenliği alanındaki "hukuksal yönetsel" kavramlar üzerinden tartışılmasıdır. A tipi kişilik kuramının iş doyumu üzerindeki etkisi ve aynı zamanda iş doyumunun kişinin kazalanma arasındaki ilişkisi incelenerek yüksek tehlike sınıfında yer alan işlerde 'kritik' görevdeki kişilerin kazalanma-kişilik-iş doyumu arasındaki ilişkileri ele alınarak 'kritik' görevdeki kişilerin seçimi hedeflenmiştir. Elde edilen bulgular neticesinde kazalanma ile kişilik ölçeğinin bazı ifadeleri arasında anlamlı sonuç bulunarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda kişiliğin önemi ve elde edilen sonuç ve öneriler vurgulanmıştır.

İkinci bölümde ilk olarak kişilik yapısı ele alınmıştır. Kişilik yapısını oluşturan ve etkileyen etmenler ile ana hatları ile kişilik kuramları ve kişilik tiplerini belirtmiştir. Daha sonra örgüt içerisinde kişiliğin önemine vurgu yapılarak işe alım sırasında kişiliğin önemi ele alınmıştır. İkinci bölümün ikinci kısmında ise iş doyumu kavramı detaylı bir şekilde ele alınarak iş doyumunu etkileyen etmenler irdelenmiştir. Daha sonra kazalanma

kavramı incelenerek kaza kuramları ele alınmıştır ve en son kısımda ise kişilik, iş doyumsuzluğu ile kazalanma arasındaki ilişki araştırılarak, araştırmanın amacı, sınırlılıkları ve hipotez sorularına yer verilmiştir.

Üçüncü bölümünde ise yapılan araştırmanın gereç ve yöntemi ele alınmıştır. Bu kısımda araştırmanın yöntemi, örnekleme, katılımcıların demografik yapıları ve verilerin nasıl toplanması gerektiği, kullanılan sormacanın(anket) nasıl yorumlanacağı ele alınmıştır.

Dördüncü bölümde ise çalışmanın amacına uygun elde edilen verilerin bulguları yer verilmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda her bulgunun incelenmesi yapılmıştır.

Beşinci bölümde ise elde edilen bulgular yapılan daha önceki çalışmalarla derlenerek ve yorumlanarak tartışılmıştır.



2. GENEL BİLGİLER

2.1. Kişiliğin Kavramı

Kişilik teriminin Latince'deki kişi "persona" kelimesinden geldiği varsayılmaktadır. Latin dilinde persona sözcüğü tiyatro oyuncularının oyun sırasında kullandığı "maske" olarak kullanılmaktaydı. Oyun oynanırken yüz, maskenin altında bundan dolayı konuşma ya da şarkılar maskenin içinden çıkıyordu. Bu şekilde "persona" sözcüğü ile kişiler arasındaki ayırım anlatılmak istenmiştir (Yanbastı, 1990, s:9; Durna, 2005).

Allport'a göre tinbiliminde (psikolojide) beş farklı kişilik tanımı vardır.

- İnsanların doğuştan ve sonradan kazandığı becerilerinin tamamı olarak kişilik.
- Kişiliğin bütünlüğü ve yapısal niteliğini vurgulayan kavram olarak kişilik, bireysel becerilerin örgütlenme şeklidir.
- Bu örgütlenmenin aşama sırasını vurgulayan kişilik.
- Bireyin çevresine uyumunu vurgulayan kişilik.
- Bireysel veri ve becerilerin çevreye uyumlu örgütlenişinin özgün, tek ve diğerleriyle kıyaslanan özelliğini vurgulayan kişilik.

Allport, bu tanımlar ışığında kişiliği, kişinin yaşadığı çevresine karşı özgün ve farklı bir biçimde uyumunu belirleyen psiko-fiziksel sistemlerin dinamik bir bütünü olarak tanımlamıştır (Güney, 2000, s:254).

Gurret ise kişiliği günlük karşılaştığı bireye özgü davranışlarla sınırlı tutmayıp dış görünüş, insanların zekasından kaynaklı yetenekler ve karakter, vücut yapısı gibi farklı özellikleri de ekleyerek tanımı yapmaktadır (Gökpınar, 2014).

Görüldüğü üzere kişilik kavramının birden çok tanımı vardır. Türk Dil Kurumuna göre kişilik, "Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü, şahsiyet" anlamına gelmektedir (tdk.gov.tr). Bir başka tanıma göre ise "bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygu düşünce ve davranış kalıbıdır" olarak tanımlamıştır (Özsoy, 2013; Buchanan ve Huczynski 1997 s:132). Bireyin bir olay karşısında verdiği farklı tutarlı davranışlar diyebiliriz. Ancak bazı davranışlar vardır ki belirli bireyler o davranış etrafında kümelenirler. İş sağlığı ve güvenliği alanında İnsanın kişilik özelliklerinin bilinmesi, hangi davranış etrafında kümeleneceğinin bilinmesi o kişinin kendisine uygun bir işe yerleştirilmesi için önemlidir.

Bir takım davranış ve özelliğin bireyin kişiliğinin karakteristik özelliği olabilmesi için bu davranış ve özelliğin kısmen tutarlı olması, kişinin diğer kişilerden ayırt edilmesi ve genel

olarak kişinin davranış yatkınlığının yoğunluğu ve sıklık bakımından belirli sıfatlarla açıklanması gerekmektedir (Özsoy, 2013).

Kişilik kavramının karakter, mizaç ve yetenekten oluşmaktadır. Karakter, kişiliğin en temel olgusudur. Kişilik yerine en çok kullanılan kavram karakterdir. Karakter, kişiliğin toplumsal ve aktöresel(ahlaki) özelliğini ifade eder. Karakter, bireyin zihinsel gücünü meydana getiren ve şekillendiren genel özelliklerin bütünüdür, kişiliğin iskeleti olarak ifade edebiliriz (Akıncı, Güven, Demirel, 2015).

Allport'a göre, karakter, bireyin yaşamış olduğu çevrede geçerli olan değer yargıları ve aktöre kurallarının kullanış biçimidir. Bireylerin karakterli olup olmadığını belirleyen etmenler bireyin içinde yaşadığı toplumun değerleri, yargıları ve gelenekleridir. Bireyin içinde bulunduğu toplumun ahlaki değerleri ile uyumlu karakter biçimleri karakterli, uyumlu olmayan karakter biçimleri ise karakersizlik olarak isimlendirilmektedir. Karakter, aile, okul, çevre gibi ortamlarda çocukluktan sonra şekillenmeye başlayarak ahlaki değer taşır (Aslan, 2016).

Kişiliğin ikinci yönü olan Mizaç (huy), bireyin duygusal ve devinimsel hayatının özelliklerinin tamamı olarak kabul edilmektedir. Kişiliği meydana getiren karakter önemli ölçüde kişiliğin mizaç yönüne bağlıdır. Karakterin, bireyin yaşamış olduğu çevrenin toplumsal ve ahlaki bir değer taşımasında mizaç önemli yere sahiptir. Bireylerin toplum içinde ayırt edilmesini sağlayan mizaçtır. Bireylerin olaylar karşısında kişiye özgü verdiği tepkilerdir. Örneğin ani sevinçler, çabuk sinirlenmeler, neşelenmek gibi bireylere göre değişen bu tepkiler insanların mizaç örneklerinden sadece birkaçıdır. Bunlara göre mizaç kişinin duygusal denge halini açıklayan özelliklerin tümüdür (Aslan,2016).

Milattan önce 4. yüzyılda Hipokrat, vücut kimyasının mizaç üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ileri sürmüştür ve mizacı 4 gruba ayırmıştır. Bunlar;

1. Neşeli Mizaç: Bu bireyler hareketli ve neşeli insanlar olup ilgi duyduğu şeyler rahatlıkla değişebilir.
2. Soğukkanlı Mizaç: Bu bireyler az hareketli, fazla neşeli olmayan, soğukkanlı ve kuvvetli kişiliği temsil ederler.
3. Kızgın Mizaç: Bu bireyler hızlı öfkelenen, hareketli, heyecanlı ve kuvvetlidirler.
4. Melankolik (Hüzün veren) Mizaç: Bu mizaç türüne sahip bireyler sıkılgan, üzgün, hareketsiz ve zayıf kişiliği yansıtır (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2011, s:100).

Kişilik kavramını oluşturan son terim ise Yetenektir. Kişinin sahip olduğu düşünsel ve bedensel becerilerin tümü olarak ifade edilmektedir (Akıncı ve ark., 2015). Bedensel yeteneklerin çoğu doğuştan kazanılan ve zamanla kullanılabilen özelliklerdir. Yürümek,

ayakta durmak, görmek, renk seçebilmek, tat ve koku algılama, el-kol-ayak gibi organların eş güdüm içerisinde kullanma bedensel yeteneklere örnektir. Düşünsel yetenek ise, bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, çözümlene yapabilme gibi özellikleri içerir. Bu yetenek yaş, cinsiyet ve diğer bireysel niteliklere bağlı olarak kazanıldığı gibi; doğuştan gelen yeteneklerle de ilgilidir. Teknik kavrama, teknik ilgi, sayısal ilgi, hafıza yeteneği, soyut düşünme, öğrenme gibi özellikler düşünsel yeteneğin en önemli özelliklerindedir (Şimşek ve ark., 2011, s:100-101).

Benlik ise kişiliği fazlasıyla etkilemekle beraber kişilikten biraz farklı bir anlam belirtmektedir. Benlik, bireyin kendi kişiliğine ilişkin düşüncelerini ve kendi kendine görüş biçimidir. Benlik 'ben neyim?', 'ne yapabilirim', 'becerilerim nelerdir?', 'hangi değer yargılarına sahibim?', 'ne yapmalı veya yapmamalıyım?' gibi sorulara olumlu veya olumsuz cevaplayabilir (Şimşek ve ark., 2011, s:101).

2.1.1. Kişiliği Etkileyen Etmenler

Kişiliği etkileyen birçok etmenler vardır. Bu yüzden kişilik tek bir olgu olmaktan daha çok, birden fazla olgunun bir araya gelerek bir bütün oluşturması olarak düşünülmelidir. Kişiliği meydana getiren temel etmenlerin içinde bireyin biyolojik-fizyolojik yapısı, küme(grup) üyeliği, rol davranışları ve içinde bulunduğu toplumsal konumu ile birlikte birçok etmenler vardır. Kişiliği oluşturan etmenleri sıralayacak olursak: Genetik ve bedensel yapı etmenler, Sosyo-kültürel etmenler, sosyal yapı ve sosyal sınıf özellikleri, aile değişkeni, coğrafi ve fiziki etmenler, kitle iletişim araçları, toplumsal küme içerisindeki yetişkinler ve yaşlılar kümesi, Doğum sırası olarak sıralayabiliriz (Şimşek ve ark., 2011, s:100-101).

2.1.1.1. Kalıtımsal Etmenler

Kişiliği oluşturan en önemli etmenlerden birisi kalıtımsal etmenlerdir. Çünkü insanlar, aralarındaki farklılığa neden olan kişisel özelliklerin çoğunu doğuştan kazanmaktadır. Yapılan araştırmalarla kişiliğin sınıflandırılmış yapısını meydana getiren çekirdeğin kalıtımsal olarak belirlendiği saptanmıştır. Kalıtım yoluyla insanlar kendi türlerinin özelliklerini gösterdiği gibi soyuna ve ailesine ait birçok özelliği de taşımaktadır. İnsanlar bedensel yapılarına ait dış görünüşü, cinsiyeti, sinir ve sindirim sisteminin özellikleri kalıtım ile elde etmektedir. Diğer bir yandan öğrenme, güç ve biçimleri, dışarıdan gelen uyarılara tepki vermeleri, baskılara karşı dayanma güçleri de birbirinden farklıdır. Bu

farklılığın sebebi genetikdir. Bu nedenle insanlar birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahiptirler (Güney, 2000, s:258-259).

2.1.1.2. Çevresel Etmenler

a) Kültürel Etmenler

Bireylerin kalıtsal yollarla sahip oldukları özelliklerin içinde bulunduğu toplumun şekillendirmesiyle kişilik özellikleri meydana gelir. Toplumsal kültürün kişilik gelişiminde etkisi oldukça fazladır. İnsanlar, içinde buldukları toplumun geleneklerinden, kültürlerinden oldukça etkilenirler ve bu etkilenme sonucu insanlar ölçünlü(standart) davranış sergilerler (Güney, 2000, s:259-260). Bireyin içinde bulunduğu toplumun değer yargıları, normları, yaşantı biçimleri bireyin yaşamını etkilemekte ve bireyin kişiliğine de yansımaktadır. (Hellriegel ve ark., 1992, s:78; Özsoy, 2013).

Bir örnek vermek gerekirse nitekim iş sağlığı ve güvenliği açısından toplumsal kültürü ele alırsak, toplumda oluşan ‘kader, takdiri ilahi, vakti buraya kadarmış’ gibi inanışlar nedeniyle iş kazalarını önleme konusunda ciddi zorluklar yaşanmaktadır.

b) Aile Etmeni

Öğrenmenin ilk başladığı yer olan aile, kişiliğin oluşmasında en önemli çevresel etmenler arasında yerini almaktadır. Aile, ödül-cezanın ilk verildiği, özel davranışların öğrenildiği ilk ortamdır. Bu ödül-ceza sistemi sayesinde anne ve baba çocuklarının istemediği davranışlarında cezalandırmaya giderek yok etmeye, aksine olumlu buldukları davranışı ödül sistemi ile pekiştirerek çocuğa alışkanlıklar, amaç ve değerlerin belirlenmesinde etkili olurlar. Çocukların tutumları sadece bu ödül-ceza sistemiyle şekillenmez. Bazı tutum ve davranışları anne ve babayı örnek alarak, onları izleyerek elde ederler. Erkek çocuklar babalarını, kız çocuklar ise annelerini inceleyerek onlar gibi davranmayı öğrenirler. Bu sırada çocuklar öğrenirken anne ve babalarının dünya görüşleri, olay ve insanlara bakış açılarını, aktöresel değer yargılarını da kabul ederler (Güney, 2000, s:260-261). Erdoğan’ın aktardığına göre, Baldwin ve Karlhon’un yapmış olduğu bir araştırmaya göre, çocuklar anne ve babalarının davranışlarını farkında olup olmadıklarına rağmen onların davranışlarını benimsediği tespit edilmiştir (Erdoğan, 1994, s:24).

c) Sosyal Yapı ve Sosyal Sınıf Etmenleri

Kişinin ilişkili olduğu toplumsal sınıf, onun eğitim olanaklarını, yaşama biçimini, düşünce ve eğilimlerini, tüketim şekillerini ve onun kişilik özelliklerini etkilemektedir. Örneğin, sosyo-ekonomik yönden iyi durumda olan bir sınıf içerisinde doğan bir çocuk, büyük olasılıkla kazancı, yaşama biçimi, toplumsal konumu, iyi bir meslek sahibi ve bu konuma göre davranışlar sergileyecektir. İnsanlar toplumsal yaşamları süresince, birçok toplumsal kümenin içine girerler veya bulunurlar. Bu olgunun en önemli belirleyicisi toplumsal sınıf etmenidir. Çünkü bireyler ait oldukları toplumsal sınıfa göre mahalle, okul, takım ve çalışma arkadaşlarını seçerler. Hatta evlendikleri eşlerini de yine bu toplumsal sınıf özelliklerine göre seçerler ve toplumsal yapıları ve sınıfları bireylerin kişiliklerinin oluşmasında ve değişmesinde etkili unsurlardır (Güney, 2000, s:261). Tek çocuk olarak yetişen bireyle, beş kardeş olarak yetişen bireylerin kişiliğinde farklılıklar olabilir nitekim yoksul bir ailede yetişen bireyle zengin ailede yetişen birey arasında imkanlar, yaşam biçimleri farklı olduğundan kişilikleri arasında farklılık meydana gelebilir (Özsoy, 2013).

2.1.1.3. Diğer Etmenler

a) Kitle İletişim Araçları

Kitle iletişim araçlarını kullanan veya kullanmayan kişilerin kişilikleri arasında farklılıklar oluşur. Özellikle çocuk ve gençlerin yeni davranış şekilleri kazanmaları yönünden etkileri vardır (Güney, 2000, s:262).

b) Yetişkinler Grubu

İnsanların içinde buldukları sosyal kümelerde yetişkinler, kişiliğin oluşmasında önemli bir etmendir. Çünkü bireyler ülkülerini tanımlarken veya davranışlarını şekillendirirken çevresinde bulunan yetişkinlerden bazılarını kendilerine örnek alırlar (Güney, 2000, s:262).

c) Doğum sırası

Alfred Adler'e göre, insanların kişiliğini etkileyen diğer bir unsur da doğum sırasındır. Adler'in üzerinde çalışmış olduğu doğum sırası kuramına göre, insanların doğumdaki sırası onların zeka ve becerilerinin düzeyini etkilemektedir ve ilk doğan çocuk daha zeki ve yetenekli, çevresiyle zorlanmadan iletişim kurabildiğini dile getirmektedir. Ailede

bulunan çocuk sayısı arttıkça ilk doğan çocuk ile son doğan çocuk arasında zekâ düzeyi ve iletişim kurma becerisi bakımından önemli farklılıklar olduğunu söylemektedir (Güney, 2000, s:262).

2.1.2. Kişilik Kuramları

İnsanlar düşünsel, davranışsal, inanç gibi farklı özelliklere sahip canlılardır. Bu nedenle kişilik üzerine araştırma yapan tin bilimciler birçok kişilik kuramları ortaya koymuşlardır. Aşağıda en belirgin kişilik kuramları kısaca ele alınacaktır.

2.1.2.1. Sigmund Freud'un Kişilik Kuramı

Psikoanalitik kuramının kurucusu olan Freud'tur. Bu kurama göre davranışları belirleyen bireylerin bilinç dışı güdüleridir. Davranışlar cinsellik ile saldırganlık olarak meydana gelen içgüdüsel dürtülerle toplumsal engeller arasındaki çatışmadan kaynaklanmaktadır. Freud'a göre kişilik İD(İlkel benlik), Benlik(Ego), Üst Benlik(Süper ego) olarak üç katmandan meydana gelmektedir (Güney, 2000, s:271).

İd(İlkel Benlik)

Kişiliğin en ilkel kısmıdır (Şimşek ve ark., 2011, s:101). İçgüdüsel ve bilinç dışı olarak görülen istek, arzu, sevgi, ihtiras gibi duyguları içerir. Kısacası ilkel benlik(id) bireylerin doğuştan getirdikleri en temel biyolojik ve fiziksel ihtiyaçların bulunduğu kısımdır. İlkel benlikte haz yani doyum duygusu büyük önem taşımaktadır. Bu kısımda biyo-psikolojik ve özellikle cinsel gereksinimlerde doyuma ulaşma çabası vardır. İlkel benliğin çoğunluğu baskı altında bulunması sebebiyle bilince kapalıdır ve Freud'a göre ilkel benlik kültürel kısıtlamalardan etkilenmemeye beraber bireyin asırlar boyunca gelişimini sürdüren doğal içten gelen gerilim olarak adlandırılan dürtüleri ve hislerini yansıtmaktadır (Güney, 2000, s:271).

Benlik(Ego)

Freud'a göre benlik insanın olumlu veya olumsuz tarafı ya da denetimli veya denetimsiz istekleri arasındaki denge mekanizmasını sağlamaktadır. Bu dengeyi sağlayan benlik, kişiden kişiye göre farklı dengelerde olduğu için her bireyin de kişiliği farklılaşmaktadır (Şimşek ve ark., 2011, s:102-103). Benlik bilinçli bir arabulucudur. Benlik arabuluculuk çalışmalarında başarılı olamazsa kişide zihinsel gerginlik, kararsızlık ve çekişme

meydana gelir bu nedenle bireyin zihinsel sağlığı ve davranışlarındaki tutarlılık benliğin başarılı olup olmadığına bağlıdır (Güney, 2000, s:271).

Üst Benlik(Süper Ego)

Üst Benlik, kişinin ailesinden aktarıldığı biçimde toplumun aktöresel(ahlaki) ölçünlerini temsil eder. Toplumda kabul edilmiş törelere göre davranışları denetler ve geçerli olan davranışları ödüllendirir, geçerli olmayan davranışları ise cezalandırır. Bu nedenle üst benlik kişide zaman içerisinde gelişimini tamamlar. Gelişimini tamamladıktan sonra ise kişinin davranışlarını, düşüncelerini, yönelimlerini ve duygularını denetim altına alır. Üstbenlik ile mücadele içinde olan ilkel benlik, kişinin ne yapmak istediğini gösterir, üst benlik ise kişinin ne yapması gerektiğini anlatır (Güney, 2000, s:271-272).

2.1.2.2. Carl Gustav Jung'un Kişilik Kuramı

Jung'a göre kişinin davranışları geçmiş yaşantısından etkilenecek geleceğe yönelik olarak şekillenir ve kalıtım kişilik açısından önemli bir etmendir fakat bireyin amaçları ve ülküleri kişilerin davranışlarını biçimlendirir (Özsoy,2013).

Freud'a göre yaşam, ölüm araya girinceye kadar tekrarlanılan içgüdüsel hareketlerden olmaktadır ancak Jung'a göre ise insanın sürekli kendini yenilediğini ve yaratıcı bir gelişim düşüncesinde olduğunu söylemektedir. Kişiliğin oluşumunda sosyal ve soy gelişimsel yönlerine önem vermesi sebebiyetiyle diğer psikoanalitik kuramlardan ayrılmaktadır Jung içedönük ve dışadönük tanımlarını dile getiren ilk tin bilimcilerindendir. İçedönük kişiler düşünceleri ve ilgileri iç dünyalarına yönelmiştir ve etrafındaki kişilerle fazla ilgilenmezler. Dışadönük kişiler ise yalnız kalmak yerine çoğunlukla diğer insanlarla birlikte olmak isterler. Jung'a göre İnsanların içedönük ve dışadönük arasındaki dengesizlikleri bireylerin kişilik konusunda sorunlara ve sıkıntılara yol açmaktadır (Güney, 2000, s:275-278).

Bu kurama göre dış dünyanın etkileri kişilik analizinde reddedilmemesi gerektiğini ve toplumsal etkilerin kişilik üzerinde önemli yer kapladığını savunmaktadır (Şimşek ve ark., 2011, s:104).

2.1.2.3. Alfred Adler'in Kişilik Kuramı

Carl Jung gibi Freud'un öğrencisi olan Adler'de kişilerin temel davranışlarını yöneten temel güdülerin seks ve sevgi olduğu düşüncesine karşı çıkmış ve sıradan bir bireyin kendi geleceğini şekillendirebilecek bir kişiliğe sahip olabileceği düşüncesini

savunmuştur. Adler insan davranışlarının temel ögesinin ‘üstünlük ve egemenlik’ içgüdü ile ‘güç ve saygınlık’ kazanma isteklendirmesi olduğunu savunmuştur (Şimşek ve ark., 2011, s:106).

2.1.2.4. Eysenck’in Kişilik Kuramı

Eysenck’e göre kişilik dört kümeden oluşan bir aşama sırası(hiyerarşi)içinde çeşitli düzeylerdeki kişiliği oluşturur. Birinci düzey, kişiliğin en alt düzeyidir ve belirli uyarıcılara karşı bireyin tepki gösterdiği genetik olarak bireyin bazı özellikler bulundurması bu düzeyle ilişkilidir. İkinci düzey, Bireyin içinde bulunduğu toplumdan kazandığı alışkanlıkları tanımlar. Üçüncü düzey ise Eğilimler düzeyini ifade etmektedir. Bireyin alışkanlıklarının eğilimlere dönüştüğü düzeydir. Dördüncü düzey ise tip düzeyidir. Bu düzeyde belirgin tipler meydana gelir. Kişiliğin ulaştığı son evre olan bu düzey de bireyin kişilik tipi ortaya çıkmaktadır (Zel, 2006, s:34-35).

2.1.2.5. Karen Horney’in Kişilik Kuramı

Birçok tin bilimci gibi Freud’un psikanaliz kuramının etkisinde kalan Horney’e göre kişiliğin temel ögesi ‘kaygı’ ve ‘korku’dur (Güney, 2000, s:280). İnsanlar korkularını ve kaygılarını yenmek için birçok tepki ve davranışlarda bulunurlar. Bu davranış biçimleri kişinin hangi kişilik özelliklerine sahip olduğunu anlatmaktadır (Özsoy, 2013).

Horney’e göre birey korku ve kaygılarını yenmek için on adet davranış biçiminde bulunmaktadır. Bu davranış biçimleri arasında üç tanesi en önemlileridir.1-) Dışa dönük(Sempatik) davranış biçiminde olan bireyler korku ve kaygılarını gidermek için insanlara sevgi ve yakınlık duyguları ile yaklaşırlar. 2-) İçe Dönük (Antipatik) davranış biçiminde olan bireyler, korku ve kaygılarını gidermek için insanlardan uzak kalmaya, onlara karışmamaya ve yalnız başına hareket etmeye çalışırlar. 3-) Saldırgan ve Öfkeli davranış biçimindekiler ise insanlarla mücadele eden, onlara karşı gelen, güçlü ve yenilemez olduklarını göstermeye çalışan ve her şeyi tartışarak ve kavga ederek kazanmaya kalkışan bu sayede korku ve kaygılarını gidermeye çalışan bireylerdir (Güney, 2000, s:280).

2.1.3. Kişilik Tipleri

Bu başlık altında Freud, Jung, Adler, Horney, Eysenck, Eric Berne kişiliği belirli boyutlar altında incelenebilmesi için kişilik kuramları geliştirmişlerdir.

Tip kavramı ise belirli ölçüde belirli bir kişilik özelliğini ifade eden ve süreklilik belirten karakteristiklerdir (Şimşek ve ark., 2011, s:107). Kişiliğin belirlenebilmesi için belirli davranış biçimi etrafında toplanan bireylerin davranışlarını sınıflandırılması gerekmektedir. Bu nedenle kişilik tiplerine gereksinim duyulmuştur.

2.1.3.1. Jung'un Kişilik Tipleri

Kişilik tipleri üzerine yapılan ilk sınıflandırma Jung'a aittir. Jung öncelikle bireylerin davranış ve düşüncelerine göre iki küme olarak ayırmıştır (Şimşek ve ark., 2011, s:107). İçedönük bireyler nesnelere zor ve olumsuz etkileşim içerisindedirler ve nsnden çok özneye bağlıdır. Bu bireyler içinde buldukları topluma uyumu güçtür ve toplumsal değer yargıları ve kuralları kolay benimsemeyen kişilerdir. Dışadönük bireyler ise tam tersi olarak nesnelere kolay ve uyumlu etkileşim içerisinde ve nesnelere değer vererek düşünürler ve davranışlarını nesnelere göre düzenler ve öznenen çok nesneye bağlıdır. İçinde bulunduğu toplumun değer yargılarını ve kurallarını benimsemeleri kolay ve hızlı olur (Yurtsever, 2009). Jung'a göre kişinin geçmişte yaşamış olduğu tecrübeleri ve gelecekteki beklentileri kişilik yapılarını etkilemektedir (Şimşek ve ark., 2011, s:107).

2.1.3.2. Eysenck'in Kişilik Tipleri

Eysenck 'tip' kavramını ve kişiliğe göre 'tipolojik' ele alışı yönüyle önemli çalışmalar yapmıştır. Kişilik özelliklerini iki boyuta indirerek içedönük ve dışadönük olarak değerlendirmiş ve aşağıdaki sınıflandırmayı yapmıştır:

- 1- Melanlolik (Hüzün veren): Hırçın, sert, endişeli, temkinli, kötümser, ağzı sıkı ve sosyal olmayan
- 2- Kolerik: Alıngan, huzursuz, saldırgan, hemen heyecanlanan, gelgeç, atak, iyimser ve hareketli
- 3- Flegmatik: Pasif, özenli, başkalarını düşünen, rahat, geçimli, denetimli, güvenilir ve sakin
- 4- Sengen: Sosyal, dışa dönük, konuşmayı seven, hazır cevap, kaygısız, Sorunlara kolay ve hızlı çözüm bulan, canlı ve önder (Şimşek ve ark., 2011, s:108).

2.1.3.3. Kretschmer'in Kişilik Tipleri

Kretschmer'e göre bireyin beden yapısı ile kişiliği arasında bir ilişki vardır (Yurtsever, 2009).

Tablo 1: Kretschmer'in Kişilik Tipleri

TİP	TANIMLAMA	KİŞİLİK ÖZELLİĞİ
Piknik Tip	Orta boylu, tıknaz bir boy bos, yuvarlak göbekli toparlak tipler	Güleç, hayatı seven, dışa dönük, açık kalpli, yumuşak hoş huylu bireylerdir.
Astenik Tip	Hafif uzun boylu, zayıf, dar omuzlu ve göğüs kafesi yassı olan tiplerdir.	Duygulu, içine kapanık, yalnız kalmayı tercih eden, ülküleri olan bireylerdir.
Atletik Tip	Kemik ve kasları gelişmiş, iri omuzlu, çelik karın, dar kalça ve ince belli tiplerdir.	İçe dönük, soğukkanlı ve çoğunlukla asteniklere benzeyen bireylerdir.
Displastik Tip	Vücut yapıları ve kişilik özellikleri diğer üç tipe benzemeyen tiplerdir.	

(Şimşek, Akgemci, Çelik, 2011, s:110)

2.1.3.4. Galen, Kant ve Wundt'un Kişilik Tipleri

Galen, Kant ve Wundt insanların tepkilerinin 'güçlülük' ve 'güçsüzlük' ; davranışlarının ise 'hızlı' ve 'yavaş' olarak dört tipte sıralanabileceğini dile getirmişlerdir. Bu kişilik tipinde 'öfkeli, emin, hüzünlü ve kendisine hakim olmak' üzere dört tipten bahsedilmektedir (Şimşek ve ark., 2011, s:108).

2.1.3.5. Vernon'un Kişilik Tipleri

Vernon' göre kişilik tipi 'sosyal olma-sosyal olmama, güvenilir olma-güvenilir olmama' biçiminde dört ana sınıflandırmadan meydana gelir ve benzer tip kişilik içerisinde, farklı alt tiplerin olabileceğini söylemektedir (Şimşek ve ark., 2011, s:108).

Bu araştırmada A ve B kişilik tipleri üzerinde durulmuştur. Örgütsel çalışmalarda rekabetçi, hırslı, işkolik gibi kavramlar giderek daha önem kazanmakta, çalışma koşulları

da giderek bireylerin kişisel hayatının içine girmektedir. Bu nedenle A tipi ve B tipi kişilik yapısı üzerine yapılan araştırmalar giderek artmaktadır.

2.1.3.6. Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipleri

2.1.3.6.1. A Tipi Kişilik Yapısı

A ve B tipi kişilik kavramları ilk olarak 1950'lerde Friedman ve Rosenman adlı iki kardiyoloğun muayenehanelerinin bekleme salonunda bulunan sandalyeleri tamir eden döşemecinin sandalyelerinin çoğunun sadece ön tarafı ve uç kısmından yırtıldığını söylemesi üzerine iki kardiyolog da kalp hastalarının çoğunun hayatlarının mücadele dolu, sabırsız kişiler, otururken zor zamanlar geçirdiklerini anlamışlar ve bu basit başlangıçla beraber günümüzde hala araştırmaları devam eden A ve B tipi kişilik özelliklerinin bulgularının temelleri atılmıştır (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:145).

Fried ve Rosenman(1974) 15 sene boyunca 35-39 yaş arası 3524 erkeği gözlemlemişlerdir. Kroner kalp hastalığına sahip bireylerin sadece %50'sinin ölçün(standart) risk etmenleri barındırdığını, geri kalan %50'sinin ise bu risk etmenleri barındırmadığı halde kroner kalp hastası olduğu saptamışlardır. Kroner kalp hastalığına sebep olan nedenin belirli bir davranış biçimi olduğunu söylemişlerdir (Gökpinar, 2014). Friedman ve Rosenman yapmış oldukları çalışmayla bazı davranışların kalp hastalığı ile arasındaki bağı ortaya çıkarılmıştır. Gerginlik kavramıyla bağıntı kurularak ortaya çıkarılan A tipi ve B tipi kişilik şekilleri günümüzde geniş ölçüde kabul alanı bulmuştur. Bu kişiliklerden söz edilen baskın ve çekinik olma durumudur. Örneğin, A tipi kişilik yapısına sahip bir birey, bazı durumlarda B tipi kişilik yapısındaki davranışları gösterebilir. Bu kişilik yapılarından söz edilen eğilimdir ve bireylerin A veya B tipi kişilik şeklinde sınıflandırılması, bu özelliklere sahip olma yoğunluğuna ve ne sıklıkta tutum şeklinde ortaya koyduğunu ölçümleyen kağıt-kalem testleriyle ve gözlem, görüşme raporlarıyla belirlenebilmektedir (Akıncı ve ark., 2015).

Luthans'in yapmış olduğu araştırma sonucuna göre A tipi kişilik özelliklerine sahip kimseler saldırgan, sabırsız ve işe çok fazla yöneliktir. En kısa sürede fazla başarılı olmak isterler. Hareketlidirler, kendilerini enerjik hissederler ve beklemeye dayanamazlar. Yapılan araştırmacıların sonucu olarak her iki kişilik biçimine sahip kişilerin, günlük yaşantılarında gerginliğe maruz kalma düzeyleri ile yakın ilişkili olduğu saptanmıştır. Friedman ve Rosenman tarafından "duygu ve hareket karmaşası" olarak açıklanmıştır (Akıncı ve ark., 2015).

Bu bireyler zaman baskısından hoşlanırlar ve ıvecen(aceleci) tavır takınarak kendilerini devamlı bir şeylerle uğraşmak zorunda hisseder. Zamanını çok iyi yönetemezler (Durna, 2005).

A tipi davranış biçimi özgün olarak, sürekli zamanla yarış içinde olan, başarı yönelimli bireylerde görülür. Bu bireyler hızlı çalışırlar ve hızlı konuşurlar. Aynı anda birden fazla işi yapmaya çalışırlar. Sabırsız ve öfkeli dirler. Beklemeye dayanmaları olmadığından karşılarındakinin sözünü kesmeye meyillidirler. Konuşmanın gidişatını denetlemeye çalışırlar. Bu kişiler, "miktar" (para, başarı ve sorumluluk) kavramını başarılarının göstergesi olarak kullanırlar ve bununla paralel olarak nitelikten çok niceliğe değer verirler (Akıncı ve ark., 2015).

A tipi davranış biçimi gösteren bireyler, yoğun dürtüleri olan, saldırgan, ihtiraslı, yarışmayı seven, yapmakta olan işin baskısını üzerlerinde hisseden ve zamana karşı yarış içinde olan insanlardır. Bu bireyler kendilerini bitmek bilmeyen bir mücadele içinde hissederler ve yapmış oldukları bu mücadelenin sonucunda en kısa sürede çevrelerinden genellikle sınırları çok iyi belirlenmiş, en fazla sayıda şeyi elde etmek isterler (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:146).

A tipi bireylere dışarıdan bakacak olursak, bu bireylerin yüzü çoğunlukla gergin ve düşmancadır. Gözlerini hızlı kırpabilirler, dizlerini sallayabilirler. Parmaklarını tıkırdatıyor veya başparmaklarını birbirinin etrafında dolaştırıyor olabilirler. Konuşmaları "hiçbir zaman, daima, mutlaka" gibi kesinlik bildiren ifadelerle doludur. Kendisinin de farkında olmadığı saklı özellikleri ise duygusal tükenme, kendine zarar verme eğilimi, tehlike ve aşırı riske girme gibi özelliklerdir. Bu bireylerde aşırı titizlik(obsesiflik) görülebilmektedir (Z.Baltaş ve A.Baltaş, 2015 s:259).

A tipi davranış biçimi günümüzün çağdaş yaşama biçimiyle desteklenen ve ödüllendirilen bir tavidir. Çünkü yaşadıkları toplumun içinde diğer insanlardan daha hızlı ve saldırgan olarak düşünen, hareket eden, konuşan, yaşayan, başaran ve hatta oynayan insanlara günümüz dünyasında teşvik edilmekte ve değer verilmektedir. A tipi kişilik yapısına sahip bireyleri tanımlayan üç ana özellik vardır. Yarışma içinde başarıya ulaşma çabası, abartılmış bir zaman darlığı, saldırganlık ve düşmanlık. Bütün bu özellikler bir davranış ve duygu yumağı olarak birleşir ve kendisini ortaya koyar (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:146-147).

A tipi davranış biçimi "stres"le aynı şey değildir. Bu davranış stres verici bir durum ya da strese verilen bir tepki değildir. Bu davranış aynı şekilde tek başına doğrudan doğruya korku, endişe vs ruh hallerini başlatmaz ve devam ettirmez. A tipi davranış biçimi

çevreden gelen uyarılara karşı verilen tepke(refleks) biçiminde bir tepki değildir. Bu kişilik yapılarına sahip bireyler mücadele gerektiren durumlarda, bir kriz halinde yöneldikleri bir davranış biçimidir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:147).

Z.Baltaş ve A.Baltaş'a göre, A tipi davranış biçiminin temel özelliklerini derinlemesine irdelenecek olursak (1) hareketlilik, (2) dürtü(aşırı istek) ve ihtiraslar(tutku), (3) yarışmacı, saldırganlık ve düşmanlık duyguları, (4) zaman baskısı ve (5) tek açılı kişilik olarak sıralanabilir.

1. Hareketlilik: A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin mutlak bir konuşma şekilleri vardır. Bu bireyler konuşmalarını belirli bir noktaya yönelik sürdürürler ve bazı kelimeleri patlayıcı olarak vurgular, sık ve kuvvetli jestlerle konuşurlar. Konuşurken cümlelerin arasında güçlü nefes aralıkları vardır.

2. Dürtü ve İhtiras: A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler, kendileri ve başkaları için yüksek bir beklenti(ideal-amaç) düzeyleri koyar ve bunun gerçekleşmediği durumlarda ise kuvvetli bir rahatsızlık duyarlar. Bu bireyler 'başarıların' az ve kısa mutluluk verdiği, harekete(eyleme) yönelik insanlardır.

3. Rekabet, Saldırganlık ve Düşmanlık Duyguları: A tipi kişilik özelliği gösteren birey, kendisi ve başkalarıyla sürekli bir rekabet halindedirler. Zaptetmek için gösterdikleri çabaya rağmen, düşmanlık ve öfke gibi duygu ve davranışlarını kolay bir şekilde çıkartılabilir.

4. Zaman baskısı: A tipi kişilik özelliği gösteren birey zamana karşı sonsuz bir mücadele içindedir. Bu bireyler sürekli olarak daralan bir zamanda, her an daha fazlasını ulaşmanın çabası içindedirler.

5. Tek Açılı Kişilik: A tipi kişilik özelliği gösteren kişi, genellikle kendisi ile uğraşta olan ve "benmerkezci"dir. Bu bireyler genellikle hayatın diğer cephelerini ve ailelerini saksaklayacak kadar da kendilerini işlerine vermişlerdir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:147-148).

Kısa zamanda çok iş yapmaya çalışan A tipi bireyler, maddi anlam taşıyan şeyleri kazanmak için çaba gösterirler. Kendilerini kanıtlama gereksinimi hisseder ve bulundukları hırslarını kendileri için önem gösteren alanlara yönlendirirler. Aynı zamanda bu bireyler kendilerine giderek artan hedefler seçerler ve böylelikle hırsları giderek artar ve çoğunlukla ulaşamayacağı hedefler belirler (Özsoy, 2013).

A tipi davranış biçimi, kişinin sağlığına doğrudan veya dolaylı olarak zarar vermektedir. Örneğin, sürekli rekabet ve sabırsızlık duygusu, sigara içme eğilimini arttırmaktadır, düşmanca duygular gerginliğe neden olduğu için bireyin sağlığını olumsuz yönde

etkilemektedir. Friedman ve ekibi 1960 yılında 10 yıldan daha fazla süren bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın başlamasından itibaren 10 yıl geçtikten sonra koroner kalp hastalığı geçiren 257 kişiden %70'inin A tipi kişilik biçimine sahip bireyler olduğu saptanmıştır. A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin sigara içmedikleri, normal düzeyde tansiyona sahip olmaları ve ailede koroner hastalık olmamasına rağmen , B tipi kişilik özelliğine sahip bireylere oranla daha fazla kalp kriziyle karşılaşılıyorlardı. Buna karşılık B tipi kişilik yapısına sahip bireyler bütün bu etmenlere sahip olmaları durumunda bile, nispeten daha az kalp kriziyle karşılaşılıyorlardı. Bir başka araştırmaya göre A tipi davranış biçimine sahip kimselerde B'lere oranla daha fazla kan pıhtılaşma hızının yüksek olduğu saptanmıştır. Kan pıhtılaşma hızının yüksek olması, kalbi besleyen koroner damarların daralmasına ve tıkanmasına neden olabilmektedir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:151-152-153-259).

A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin davranışlarına yaşam içerisinde örnekler vermek gerekirse, arkadaşlarını ziyarete gittiklerinde veya dışarıya dahi gittiklerinde telefonla iş görüşmesi yaparlar. Doktora çok seyrek giderler ve bu bireyler tin sağlığı uzmanlarına hemen hemen hiç gitmemişlerdir. Yeni araştırmalar gösteriyor ki kalp krizi sırasında bile, yardım istemeyi reddettikleri ve geciktirdiklerinden dolayı yaşamını yitirenlerin sayısı azımsanmayacak kadar yüksektir. Geçimi zor kimselerdir, ülküleri ve beklentileri yüksektir ama çevresindeki insanlara karşı kendilerine karşı acımasız olduğu kadar acımasız değillerdir. Çevresindeki insanların sorunlarıyla zaman kaybetmek istemediklerinden dolayı, çevrelerine sevimsiz göründükleri çok olur. İnsanlar tarafından sevilme yerine saygı gösterilmesini yeğlerler. İnsanları işten atmayı sevmezler ancak zorunlu olarak bir çalışanı işten çıkarmaları gerekirse bunu bir krize dönüştürerek gürültülü bir şekilde gerçekleştirirler. Eğer A tipi kişilik özelliğine sahip bireyin kendisi işten çıkartılırsa, bunu hiçbir zaman başarısız olarak algılamayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışmalarının sonucu olarak görürler. Bu kişiler bütün kullanıyorlarsa – ki genellikle kullanırlar –sigara içerler. Pipo içene pek rastlanmaz, çünkü pipo ile zaman kaybetmeyecek kadar sabırsızdırlar. Bekletilmekten hoşlanmazlar. Yemeklerinin tadına bakmadan tuz atarlar ve hızlı bir şekilde yemeklerini yerler. Kendilerine, sağlıklarına ve tatile çok az zaman ayırırlar. Takım oyunlarında veya kazanmayı-kaybetmeyi gerektiren sporlarda geçinilmesi oldukça zor kimselerdir. Tatil ve işi birleştirmeyi tercih ederler ve tatilden hiçbir zaman geç dönmezler. En belirgin özelliklerinden biri ise tek başına kaldıklarında kafalarının içinde, çeşitli alanlardaki sayıları düşünerek, durumu kendi tarafına çekecek ve farkı açacak sayısal hesaplamalar,

sayısal hayaller kurarak geçirirler. A tipi kişilik özelliği içindeki bireyler, B tipi kişilik özelliği içindeki bireylere saygıları oldukça azdır. Onları “yavaş”lıklarından ve “sorumsuz”luklarından ötürü çekilmez bulurlar ama akıllı B’ler A’ları çalıştırmayı tercih ederler. A’lar karşısındaki insanın sözünü bitirmesini sabırsızlıkla beklerler ve beklerken karşısındakinin sözünü tamamladıkları veya onların sözünü keserek ,araya girip akıllarında geçenleri söylerler. En azından bu bekleyiş sırasında kafa sallayarak ‘ıhı-ıhı’ diyerek konuşana etkin bir şekilde katkıda bulunurlar (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:153) Bu konuyla ilgili olarak Tarhan’a göre; A tipi davranış biçimine sahip kişilerin özelliklerinden bahsederken Yarışmacılık, Saldırganlık, ataklık, girişimcilik, Düşmanlık duyguları, öfke, beklenti düzeylerinin yüksek oluşu, zaman baskısı, acelecilik, sabırsızlık, doyumсуuzluk, ben merkezlik gibi özelliklerle sıralamıştır. (Tarhan, 28.05.2018).

A tipi davranış biçimi gösteren bireylerin belirleyici özelliklerinden bir diğeri ise ‘fazla düşünme’dir. Burada kastedilen fazla düşünme, iki veya daha fazla şeyi aynı anda düşünme olayıdır. Örneğin, karşısındaki bireyi hem dinleyip hem de başka işi yürütme eğilimi içinde olabilirler (Özsoy, 2013).

Üst düzeydeki yöneticilik konumları için yapılan mücadelelerde, çoğu kez A kişilik biçimindeki bireyler B’lere yenilirler. Bunun nedeni ise A’ların şiddetli yarışma duygusu ve aşırı istekleri görüş alanlarını kısıtlar, zekalarından gerektiği derece yararlanmalarını engeller. Bu yüzden uzun zaman diliminde alınması gereken bir karar, hızlı bir şekilde birkaç dakika içinde alınabilir ve bu durum da iş konusunda ciddi izlemsel(stratejik) hatalar yapmalarına sebebiyet verebilir (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:154).

Bu kavrama karşı çıkan araştırmalar da vardır. Örneğin Luthans’ın (1995: 303) yapmış olduğu araştırmaya göre yöneticilerin büyük çoğunlu A tipi kişilik özelliğine sahiptir. Yapılan araştırmada yöneticilerin %60’ının A tipi, buna karşılık %12’sinin B tipi olduğu saptanmıştır (Luthans, 1995, s:303; Durna 2004) A tipi kişiliğin örgüt içerisinde herhangi birinin yükselmesine yardımcı olan en uygun yol olduğu varsayılmıştır. A’ların yöneticilik konumlarına yükselmelerine karşı, tepe yöneticilerin B’ler olduğunu dile getiren araştırmalar da vardır (Durna, 2005).

Luthans’e göre, A tipi davranış özelliklerine sahip kimseler;

1. İş bitirme baskısı altında kalarak uzun süre çalışırlar.
2. Bu bireyler genellikle eve iş götürürler, geceleri ve hafta sonları çalışırlar, dinlenmeyle araları çok iyi değildir.
3. Devamlı kendileriyle ve başka insanlarla yarış içerisindedirler. Kendilerine ulaşılması güç ölçün(standart) koyarlar.

4. Zor iş şartları nedeniyle engellenme eğilimine girebilir, diğer insanların çalışma biçimlerine kızabilir ve bazen denetmenler tarafından yanlış anlaşılabilirler (Luthans, 1995, s:303).

A tipi kişilik özelliği gösteren bireyleri yönlendirmenin önemli zorluklarından birisi ise, bu kimselerin risk almayı sevmelerinden kaynaklanır. ‘Fazla çalışmak, ara sıra bunalıma girmek ve aşırı sigara içmek sağlığı tehdit eder, kalbe zarar verir, akciğere zarar verir, tamam ama her sigara içen, her çok çalışan, bunalıma giren kişiler de kalp hastası veya akciğer kanseri olmuyor ya...’ diye düşünürler. Hatta büyük bir kısmı ‘Benim tanıdığım biri var, hem günde 3 paket sigara içer hem de...’ diye düşünürler. Kısacası hendilerini bekleyen ‘sonuçtan’tan kurtulacaklarına inanırlar (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:260-261).

Farklı düzeylerde çaba gerektiren görevler verildiğinde, yönergeleri kullanmadan A tipi bireyler aşırı bir hızda çalışma eğilimi göstermişlerdir. B’ler ise işin gerektirdiği kadar bir hızla çalışma eğilimindedirler. Verilen görevdeki başarımları tehlikeye düşürse A’lar çevresel girdileri önemsemeden çabalarını sürdürmeye devam ederler ancak B’ler ise deneyimlerine göre etkinliklerini değiştirirler (Pertev, 2006).

A tipi davranış biçimi gösteren bireylerin sabırsız olmaları, bana bir şey olmaz gibi düşünceleri, risk almayı sevmeleri, zamana karşı sürekli bir yarış halinde bulunmaları, aceleci tavırları, bireyi değiştirmede ki zorluklar, stres yükünün fazla olması iş sağlığı ve güvenliği konusu içinde irdelenecek olursa ‘örgüt’ün güvenliğini tehlikeye atacak kritik görevlerde sorun yaratabilmektedir. Stres yükünün fazla olması iş doyumunu olumsuz bir şekilde etkileyen bir etmendir. Dolayısıyla iş doyumundaki azalışlardan kaynaklı hata yapmada artış, dikkat azalmaları, duyarsızlaşma gibi tehlikeli davranışlar göz önünde bulundurulursa stres yükünün önemi ortaya çıkmaktadır.

2.1.3.6.2. B Tipi Kişilik Yapısı

B tipi kişilik yapısı A tipi kişilik yapısının tersidir. B tipi kişilik yapısına sahip bireyler az yarışmacı, sakin bireylerdir, işine kendisini daha az adayan, zamana karşı daha az duyarlı kimselerdir. B tipi kişilik özelliği gösteren bireyler, zamanla daha az çatışma halindedir ve hayata karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım sürerler. Kararlı bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hisseder. B tipi davranış biçimine sahip kişinin, A tipi davranış biçimine sahip kişilerden daha çok ya da daha az başarılı olduğu söylenemez (Durna, 2005).

Tablo 2: A ve B Tipi Kişilik Yapıları

A Tipi Kişilik Yapısı	B Tipi Kişilik Yapısı
Her zaman hareket halindedirler.	Zamana karşı ilgileri pek yoktur.
Hızlı yürürler.	Sabırlıdırlar.
Hızlı yerler.	Övünmekten hoşlanmazlar.
Hızlı konuşurlar.	Oyunları ve sporları kazanmak için değil eğlenmek için yaparlar.
Sabırsızdırlar.	
Bir anda iki şey yaparlar.	İçleri rahat bir şekilde dinlenirler
Boş zamanları pek yoktur.	İşi hemen bitirme baskısı altında değildirler.
Sayılarla karşı saplantılıdırlar.	
Sayılarla başarıyı ölçme eğilimindedirler.	Yumuşak başlıdırlar.
Saldırgandırlar	Asla acele etmezler.
Yarışmacıdırlar	
Devamlı zaman baskısı altındadırlar.	

(Luthans, 1995, s:304)

B tipi davranış biçimi gösteren bireyler katı kurallardan arınmış ve esnektirler. Başarı konusunda aşırı tutkulu değildirler. Kolay kolay sinirlenmez ve huzursuz olmazlar. Yaptıkları işten mutlu olmayı bilirler. Yaptıkları işlerde rahat olmaları onlarda suçluluk duygusu oluşturmaz, sakin ve düzenli çalışırlar ve bu bireyler etrafında bulunan bireylerden ve kendisinden emin kimselerdir (Durna, 2005).

B tipi davranış biçimi gösteren bireyler A'lara göre daha fazla iş birliği içerisinde olduğu söylenilebilir. Bu nedenle bu bireyler iletişimde buldukları bireylerle daha fazla tatmin içerisindedirler (Özsoy, 2013).

B tipi kişilik yapısına sahip bireyler mükemmeliyetçi değildirler ve öyle bir savları da yoktur. Gereksiz heyecan ve yaygaraya kapılmazlar. İnsanların hata yapmasının sıradan olduğu ve bu yüzden her insanın hata yapabileceğini düşünmeleri nedeniyle kusursuzluk gibi arayışları yoktur (Eren, 2008).

2.1.4. İşe Alım Sırasında Kişiliğin Önemi

Örgütlerde insan kaynaklarının temel amaçlarından biri örgütün gereksinimlerini karşılayacak doğru çalışanın doğru konuma yerleştirilmesidir. Örgütlerde birbirini takip eden süreçlerde farklı kişilik özelliklerine sahip bireylere gerek duyulur. Örneğin dışadönük bir çalışan müşterilerle iletişimi iyi olup satış sorumluluğunu iyi yaparken içedönük çalışan tek çalışması gereken bağımsız çalışmalarda daha iyi başarımlar sergileyebilmektedir (Özsoy, 2013). İşin sağlığı ve güvenliği konusunda kritik görevdeki çalışanların acelecilik, yönergeye uymama, bilmişlik, önemsememe, tez canlılık gibi kişilik özelliği barındırması zaman zaman örgüt içinde sorunlara yol açabilmektedir. Bunun önüne geçebilmek için 'Kişiye göre iş' verimi doğru olacaktır. Kişiye uygun iş, kişinin yeteneklerini kullanabilmesi bakımından da iş doyumunu arttıran bir unsur olacaktır bu da dikkat dağınıklığı, kazalanma unsurlarını azaltmaya yardımcı olacaktır. İşe alım sırasında birçok işveren kişilik testlerinden yararlanmaktadır. Ancak işe alım sırasında kişilik özelliklerinin değerlendirildiği esnada çalışan kişilik özelliklerinin değerlendirildiğinin farkındadır bu yüzden birey vereceği cevaplarla işi alınma ihtimalini değerlendirerek vereceği cevaplar yanlı olabilmektedir. Bu konuda örgütler kendi bünyesinde yer alan veya dış kaynaklardan yararlanarak testin güvenilirliğini test etmelidirler. Örneğin sormaca(anket) kağıdına denetim soruları eklenmesi, sormaca kağıdında yer alan sorular arasında korelasyonun incelenmesi gibi uygulamalara yer verilebilir (Özsoy, 2013).

Örgütün içinde çalışanların kişiliklerinin uyuşup uyuşmaması önemli diğer unsurlardandır. Çünkü çalışan diğer iş arkadaşları ile anlaşamazsa iletişim eksiklikleri, çatışmalar, gerginliklere sebebiyet verebilmektedir. Bu nedenle bireyin içinde bulunduğu kişilik yapısı örgütün içsel dinamikleri ile ters düşmemesi gerekmektedir.

2.2. İş Doyumu Kavramı

İnsanların zamanlarının çoğunu işyerlerinde geçirmektedir. Bu nedenle örgüt insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Bu bölümde iş doyumu kavramları, iş doyumunu oluşturan etmenleri, iş doyumsuzluğu ve bu doyumsuzluğun insan sağlığına ve örgüt içerisindeki zararlarından, iş doyumunun örgüt içerisindeki önemi, bireyin günlük yaşantısında iş doyumunun etkisi konularını ele alınmıştır. Yüksek Öğretim Kurumunun (YÖK) tez merkezi sitesinde ‘iş tatmini’ anahtar kelimesi ile 790 adet kayıtlı tez çalışmalarına ulaşılmış ve ‘iş doyumu’ anahtar kelimesi ile 612 adet kayıtlı tez çalışması bulunulmuştur. Bu da bize örgütsel davranış düzencesi içerisinde iş doyumu kavramının en çok üzerinde durulan konulardan biri olduğunu göstermektedir (YÖK, 07.06.2017). İş doyumunun birçok tanımı mevcuttur. İş doyumunun tanımı, Türk Dil Kurumu, doyum sözcüğünü “Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat” olarak belirtmiştir (tdk.gov.tr). Bir başka ifadeye göre “İş doyumu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanmaktadır” (Robbins 1999, Batıgün ve Şahin, 2006). İş doyumu kavramı, çalışanın örgüte verdiği girdiler ile örgütten aldığı çıktılarının denge halindedir. Çalışan bu girdiler ile çıktılar arasında karşılaştırma yapar ve eğer örgüte yaptığı katkılar yani girdiler, örgütün kendisine yaptığı katkıdan yani çıktıdan fazla ise doyumsuzluk olgusu meydana gelir (Eren, 2008).

Bir diğer anlatıma göre İş doyumu, genel olarak çalışanın işine karşı oluşturduğu olumlu tutumlardır. Çalışanın işyerinde kendini işinde mutlu duyumsaması iş doyumunu olgusunun içinde yer almaktadır. Çalışanın işinden doyum duyması hem kendi açısından hem de çalıştığı örgüt açısından büyük önem taşımaktadır. Örgütün beşeri varlığı olan çalışan için yapılan birçok araştırma göstermiştir ki iş doyumunu olan çalışanın örgütteki verimliliği çok daha fazladır (Karcıoğlu ve Akbaş, 2010).

Örgüt içerisinde çalışanların iş doyumlarının önem kazanması ilk olarak yönetimde insan ilişkilerinin ön plana çıkması ile meydana gelmiştir. Klasik yönetim anlayışında insan makinenin bir parçası olarak ele alınmaktaydı ve özel bir anlam taşımamaktaydı. İşin insan doyumunu arttırmaya yönelikten daha çok işin verimliliğini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktaydı. Yönetimde insan ilişkileri yaklaşımıyla gelişen neoklasik dönemde ise örgütsel verimlilikle beraber çalışanların iş doyumunu kavramı da önem kazanmıştır. Bugün geline yönetim anlayışında ise örgütte en değerli kaynak insandır. Bu kaynağın geliştirilmesi ve sağlıklı kalabilmesi örgütün devamlılığı için önem taşımaktadır. İş doyumunu yüksek olan örgütlerde çalışanlar örgüt içerisinde sorumluluk

almayı, örgütü desteklemeyi ve katkıda bulunmayı benimsedikleri görülmektedir (Telman ve ark., 2015, s:217).

İnsanlar günlük yaşantıların çoğunu işyerlerinde geçirirler. Bu yüzden insanların yapmış oldukları iş onların hayatında merkezi bir öneme sahiptir. Bireyin işinden duyduğu doyum, bireyin günlük yaşantısında mutluluğu için önemli bir etmendir. Örneğin iş doyumunu ile genel mutluluk arasında olumlu yönde bağlantısı vardır. Aynı zamanda iş aracılığı ile elde edilen gelir, kişinin yaşam şeklini oluşturmasında ekonomik temel sağlayarak bireyin yaşam şeklini belirler. İş doyumunun çalışan üzerindeki genel huzuru ile bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde olumlu bir etkisi vardır. Bu olumlu etki ile birey aile yaşantısında mutluluğunu artırmasıyla birlikte örgütteki verimliliğini de arttırmaktadır. Yapılan araştırmalar bize göstermiştir ki; iş doyumunu yüksek olan bireylerin yaşam doyumlarının da yüksek olduğu ve İş doyumunun yaşam doyumunu üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu anlaşılmıştır. (Özsoy, 2013).

İşyerindeki; Fiziksel (gürültü düzeyi, havalandırma ölçüsü, ışıklandırma durumu, kişi sayısının fazlalığı vb.), Bireysel (sorumluluk ölçüsü, iş yükü, rollerdeki belirginlik düzeyi vb.), Kişilerarası (üstler-başlar ve iş arkadaşları ile ilişkiler) ve kurumsal etmenler (belirsizlik, yönetim politikaları, yapılanma düzeyinin uygun olmayışı), çalışanların işinden duyduğu doyumun artışıyla ya da azalışıyla bağlantılı olduğu saptanmıştır (Batıgün ve Şahin, 2006).

Kişinin gündelik yaşantısındaki olumsuz yaşam olayları, sıkıntıları ve kişilik özellikleri iş doyumundaki azalışlarla bir araya gelince kişi de çoğunlukla erinçsizlik (huzursuzluk), bunalım, gerginlik, öfke, yorgunluk gibi öznel duygulanımlar ve soğuk algınlıklarında artış, allerjik tepkilere, gastroentestinal hastalıklar ve madde kullanımı gibi fizyolojik sorunlarla bağlantılı görülmektedir (Batıgün ve Şahin, 2006).

Diğer yandan İş doyumunu doğrudan başarımlar(performans) arttırmasını sağlamasa da başarımları etkileyen etmenler arasında en önemli yere sahiptir. İş doyumunu ile işten ayrılma isteği arasında ters yönde etkisi olduğu ulusal ve uluslararası araştırmalar ile sonuca varılmıştır. Bunlara örnek verilmesi gerekilirse Özsoy'un aktardığına göre Mahdi ve diğ.(2012) yaptığı çalışmada içsel ve dışsal iş doyumunun işten ayrılma isteği ile ters orantılı olduğu saptanmıştır(Özsoy, 2013). Çalışanın işten ayrılması işveren açısından yeni çalışan bulunması, yeni çalışanın örgüte uyumu, yetiştirilmesi gibi zaman gerektiren basamaklardan geçmesi gerektiği için parasal olarak görünmeyen kayıplara neden olabilecektir.

2.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Etmenler

İş doyumunda artış veya azalış bir etkene bağlı olmak dışında birçok etkene bağlıdır, insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkinliği (başarım, alınan aylığa(maaşa), yükselme durumu), benimsenen yönetim anlayışı gibi örgütsel etmenler iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyebilecek örgütsel etmenlerdir. Diğer bir açıdan bireyin yaşına, eğitim düzeyine, kişiliği gibi bireysel etmenlerde iş doyumunu etkileyebilmektedir (Yıldız ve Özsoy, 2013), birçok araştırma da bizlere göstermektedir ki kişinin iş arkadaşları ile iletişimi, bireyin yaşamış olduğu ekin(kültür), bireyin inancı gibi birçok etmenler de iş doyumunu etkileyebilmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenlerden bir takımına daha geniş açıdan bakacak olursak

2.2.1.1. Bireysel Etmenler

a) Yaş

Genç yaşlardaki bireylerin yükselme ve iş şartlarına ilişkin beklentilerinin çok yüksek olması ya da iş seçimi ve iş güvencesine ilişkin kuruntularının olması nedeniyle iş doyumlarının daha az olduğu savunulmaktadır (Aksayan, 1990). Çalışma süresi arttıkça bireyin ülkelerinin daha gerçekçi olması sebebi ile ve örgüte daha kolay uyum sağlayabilmesiyle birlikte, kıdem yetersizlikleri ve buna bağlı gerginlik yaşamaları genç çalışanların iş doyumlarının daha düşük olması muhtemeldir (Saygılı, 2008).

Herzberg'e göre yaş ile iş doyumunu arasında 'U' şeklinde ilişki vardır. Buna göre genç yaşlarda çalışmaya başlayan bireylerde iş doyumunu yüksek, otuzlu yaşlara doğru düşmekte ancak bireyin çalışma hayatının sonuna kadar ise artmaktadır (Eren, 2008).

b) Eğitim Seviyesi

Aşık'a göre, Eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında bağlantı vardır. Bu konu ile ilgili yapılan çalışma sonuçları incelendiğinde, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesi daha düşük olan çalışanlara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu görülmektedir. Bireylerin eğitim seviyesi ve tecrübelerine uygun konumlarda bulunmadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumları azalmaktadır. Diğer yandan, sahip olduğu yeterliliklerden daha çok beklentilerin olduğu bir konumda bulunan çalışanlarda da yüksek düzeyde kaygı ve gerginlik yaşamaları iş doyumunun azalmasına sebep olabilmektedir (Aşık, 2010).

Aksayanın 1990 yılında koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre iş doyumunu ile eğitim seviyesi arasında anlamlı

ilişki bulunmamıştır (Aksayan, 1990). Saygılı'nın aktardığına göre Kaya'nın, yapmış olduğu araştırmaya göre sağlık çalışanlarının eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumlarının da yükseldiğini saptamıştır (Saygılı, 2008). Pınar ve Arıkan'ın hemşireler ile ilgili yaptığı araştırmaya göre, iş doyum seviyelerinin yüksek lisans ve doktoralı hemşirelerde en yüksek seviyede olduğu, daha sonra ön lisans mezunu hemşirelerde, daha sonra lisans mezunu hemşirelerde ve en sonda ise sağlık meslek lisesi mezunlarında olduğu saptanmıştır (Pınar ve Arıkan, 1998).

c) Kişilik

Bireylerin kişilik yapıları ile iş doyumları arasında yapılan araştırmalara göre esnek ve kararlı olan bireylerin, amaçlarını belirlemede gerçekçi olmayan, çevresindeki sorunları çözemeyen, katı kişilik özelliğine sahip bireylere oranla daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Aksayan, 1990).

Duygusal olgunluğu az olan, kendisini geliştiremeyen bireyler, istedikleri kadar eğitim düzeyi yüksek ve zeki olsun, örgüte yarardan çok zarar getirir. Kişilik açısından olgun ve dengeli olan bireyler, azimli ve kararlı oldukları için iş doyumları yüksektir (Aşık, 2010).

ç) Cinsiyet

Cinsiyet farklılığına göre iş doyumunun değiştiğine yönelik bazı çalışmalar mevcuttur. Çarıkçı'nın yapmış olduğu 307 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmada kadın çalışanların iş doyumlarının erkek çalışanlara oranla daha düşük olduğu saptanmıştır (Çarıkçı, 2004). Soyer ve Can'ın(2007) beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapmış olduğu bir çalışmada kadın çalışanların iş doyumunun erkek çalışanlara oranla daha fazla olduğu saptanmıştır. Bozkurt ve Bozkurt'un (2008) yapmış oldukları bir çalışmada iş doyumları ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki saptanmamıştır (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Aynı şekilde Özsoy'un akademisyenler üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre cinsiyet ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır (Özsoy, 2013). Aşık'ın aktardığına göre, Clark'ın 1993 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre kadınların iş doyumunun erkeklere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır (Aşık, 2010). Yine aynı şekilde Centres ve Bugental'ın 1966 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla iş doyumunun daha yüksek olduğu bulunmuştur ve kadın çalışanların örgütteki sosyal etmenlere daha fazla önem vermesi ile ilgili olduğu dile getirilmiştir (Aşık, 2010).

Bu araştırmalar bize göstermektedir ki cinsiyet kavramı ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu varsayımı farklılık göstermektedir.

2.2.1.2. Çevresel ve Kurumsal Etmenler

a) cret

Çalışanlar creti, örgüte kattıkları katkının yönetim tarafından yansımaları olarak grrlere ve ücretin doyum sağlamasında; çalışanın bireysel özellikleri, bireysel hareketleri ve görev özellikleri ile elde ettiği ücret arasında bir dengenin olması ve bu dengenin işverence algılanması önemli etmendir (Saygılı, 2008).

İşverenin alışana ödediği ücret, çalışan tarafından adaletsiz olduğu kanısına varılırsa, işten ayrılma isteği, devamsızlık, işe geç gelme gibi örgüt içerisinde olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir (zsoy, 2013).

alışana denen ücretin yüksek olması, çalışanın iş doyumunu sağlamasına yetmemektedir. alışan açısından istenilen durum, değerli bulunan ücret ile işverenin verdiği ücret arasındaki denge halidir (Aksayan, 1990).

Özsoy'un aktardığına göre Judge ve arkadaşlarının 2010 yılında 92 ayrı çalışma aracılığı bağıntıyı inceleme amacıyla meta analizi ile yaptığı araştırma sonucuna göre 0.15 korelasyon katsayısıyla düşük seviyede ücret ile iş doyumunu arasında ilişki olduğunu saptamıştır. Yapılan bu araştırmada incelenilen 92 ayrı çalışma dünyanın birçok yerinden yayınlanan çalışmaları içermektedir ve nitekim ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre iş doyumunu ve ücret ilişkisinin şiddeti değişebilmektedir. Gl ve Oktay'ın yapmış olduğu araştırmaya göre ise iş doyumunu ile ücret arasında ilişkinin bulunmadığı saptanmıştır (zsoy, 2013).

b) Ykselebilme Durumu

İş doyumunu yönünden ykselebilme durumu ücretten daha etkilidir. Yükselmek alışan açısından maddi olanaklarının artmasının yanı sıra bireyin toplumsal konumunu da yükseltmektedir. Çalışanın yaptığı işte başarılı olması durumunda yükselmesi iş doyumunu artıracaktır (Saygılı, 2008).

Yapılan araştırmaların önemli bir çoğunluğuna göre iş doyumunu ve ykselebilme durumu arasında doğrudan ve sayımlamalı(istatikselsel) olarak anlamlı ve olumlu yönde ilişki olduğu dile getirilmektedir (zsoy, 2013).

Ancak ykselebilme durumu bireyden bireye göre değişen bir olgudur. Örneğin, bir çalışana göre ykselebilme durumu iyi bir kazanken diğer bir çalışana göre yüksek bir

toplumsal konum olarak algılanabilmektedir. Bu nedenle bireyler arasındaki farklı anlamlar taşıyan yükselebilmek durumuna göre iş doyumunu veya doyumsuzluğu değişebilmektedir (Aksayan, 1990).

c) İşin kendisi

Yapılan iş ne kadar farklı tür beceriler gerektiriyorsa çalışanın örgüte karşı o kadar doyumunu demektir. Farklı tür beceri gerektirmeyen, kolayca öğrenilebilen ve tekrara düşen işlerde çalışanların örgüte duyduğu doyum da azalmaktadır (Saygılı, 2008).

Çalışanların sorumlu oldukları işleri yaparken zihinsel yeteneklerinin sınırları kadar yapabilecektir. Yeni bilgiler öğrenme, yaratıcılık, bağımsızlık, sorunlarla başa çıkma, sorumluluk alma gibi özellikler, çalışanların bu yeteneklerini zorladığı ve geçtiği takdirde çalışan zorlanacaktır ve başarısız olduğunu hissetmesi sonucunda iş doyumunu azalacaktır (Derin, 2007).

Saygılı'nın aktardığına göre Aykanat'ın yapmış olduğu çalışmaya göre, sağlık çalışanlarının %72,9'u iş yükünün fazla olduğunu bulmakta ve %68 oranı iş yükünün iş başarısını olumsuz yönde etkilediğini tespit etmiştir (Saygılı, 2008).

ç) Çalışma Ortamı ve Koşulları

Çalışılan yerin fiziksel özellikleri; gürültü, ses, sıcaklık, ergonomik koşullar vb durumlar çalışanın yapmakta olduğu işi güdümesinde belirleyici bir etmendir. Örgütün fiziksel koşullarının kötü olması iş doyumunu azaltmaktadır (Aşık, 2010).

Çalışanlar işlerinin evlerine yakın olmasını tercih etmektedir ve çalıştıkları yerlerin temiz, yapılacak işleri için ihtiyacının olduğu araç ve gereçlerin uygun, kullanılabilir olması iş doyumunu ve iş verimi için önemli görülmektedir (Aksayan, 1990).

Çalışılan işteki süre tecrübe olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle aynı örgütte uzun süredir çalışan kişilerin iş doyumunu yüksektir. Yaşanılan bu durum çalışanın örgütü tanıması, benimsemesi, deneyimleri ile beklentilerinin arasındaki dengenin uyumu ile açıklanabilmektedir (Aşık, 2010).

d) Yönetim ve Çalışma Arkadaşları

Bireyin çalıştığı örgütteki yönetim tarzı ve yöneticilerin nitelikleri iş doyumunu etkileyen önemli etmenlerdendir. Çalışanların karar almadaki yetkinliği, ekip çalışmalarına katılımı, çalışanlar ile iyi iletişim kuran yönetim biçimleri, çalışanın örgüte duyacağı doyumunu arttıracaktır. Aynı zamanda bireyin çalışma ortamı bireyin

sosyalleşmesi için önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle bireyin iş arkadaşları ile ilişkisi iş doyumunu belirleyen önemli etmenlerdendir (Derin, 2007).

Yönetimin hoş, nazik, çalışanların sorunları ile ilgilenen, samimi iletişim biçimleri iş doyumunu olumlu bir şekilde etkilemektedir. Bu yöneticiler ‘varlık ilişki merkezli yöneticiler’ olarak isimlendirilirler. Çalışana destek olan, kusurlarını aramayan, yapılan işe katılım sağlayan, çalışanın konumunu yükselten, ücret artışı gibi ödüller veren yöneticilere ‘işlevsel ilişki merkezli yöneticiler’ olarak isimlendirilirler. Çalışanın örgüte karşı duyduğu doyumun bu iki yöneticilik özelliği barındıran örgütlerde yüksek olduğu elde edilmektedir (Aksayan, 1990).

e) İş Güvenliği

İş güvenliği kavramı birçok çalışan için ücret ve yükselebilmeye durumundan daha önemli algılanmaktadır. Çalışan, fiziksel ihtiyaçlarının sürekli karşılanmasını ve gelecekte emin olmak istemektedirler. Bireyin işini kaybetme kaygısı hem bedensel hem de tinsel(ruhsal) açıdan sorun oluşturmaktadır (Aksayan, 1990).

2.2.1.3. Toplumsal Tinbilimlik Etmenler (Psikososyal)

Tinsel Gerilim (Stres-Ruhsal Gerilim)

İnsanlarda gerginlik durduk yere ve kendiliğinden meydana gelmez. Gerginliğin meydana gelmesi için bireyin içinde bulunduğu çevreden bir uyarıcının olması gerekir ve bu uyarıcının bireyi etkilemesi gerekmektedir. İnsanların çevresinde meydana gelen değişimden her birey etkilenmektedir ama bazı bireyler daha fazla ve hızlı etkilenirler, bazı bireyler ise daha az ve yavaş etkilenmektedirler (Eren, 2008).

İş gerilimi, hem örgütteki çalışanlar için hem de örgütün kendisi için önemli bir sorun oluşturmaktadır. İş gerilimi, İşin kendisi ile işbirliği yapan fiziksel gerilim kaynakları ile yetersiz savaşımın yanında getiren belleksel(zihinsel) ve bedensel hastalık durumuyla sonuçlanan istenilmeyen bir kavramdır (Özkaya, Yakın, Ekinci, 2008).

Gerilimin, işe devamsızlığın artmasına, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara neden olduğu saptanmıştır. Gerilim, sadece bireyin sağlığını etkilemez bununla birlikte örgütün işleyişinde sorunlara da yol açarak büyük bir sorun teşkil eder (Özcanarlan, 2009).

Yapılan araştırmalar sonucu bireylerin gerginlik olayları karşısında farklı şekilde etkilendikleri gözlemlenmiştir. Aynı gerginlik olayı karşısında olumsuz başarımlar(performans) olarak algılayan bireyler olduğu gibi olumlu başarımlar veya etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin gerginlik

göstergelerindeki en önemli bağıntıyı gösteren boyut düşmanlıktır ve aynı zamanda gerginlikle başa çıkma yöntemleri konusunda A tipi bireylerin oldukça etkisiz olduğu da bilinmektedir (Güler, 2008).

Şahin, Basım ve Akkoyun'un yapmış olduğu araştırma sonucuna göre A tipi davranış biçimindeki çalışanların iş yerinde daha çok gerilim etmeni algıladıkları; anlamlı ölçüde daha yüksek gerilim belirtileri yaşadıkları; daha çok öfkeye sahip oldukları; anlamlı ölçüde daha fazla etkisiz başa çıkma yöntemlerini kullandıkları ve anlamlı ölçüde daha az toplumsal desteğe başvurdukları saptanmıştır. Batı'da yapılan önceki araştırmalar da benzer bulgulara ulaşıldığı saptanmıştır.

Gerginlik tepkilerindeki farklılıkları inceleyen bir araştırmada A ve B tipi deneklere bir rakibe karşı video oyunu oynamaları istenmiştir ve oyun oynanırken A tipi bireylerin kalp atışlarının, kan basınçlarının ve kanlarındaki adrenalin oranının B tipi bireylere göre daha hızlı bir şekilde arttığı ve daha yüksek değerlere ulaştığı gözlenmiştir. Bireyin oyun oynarken oyun sırasındaki başarı düzeyleriyle ilgili olarak küçümseyici sözler kullanıldığında A tipi bireylerin hata yapma oranları artmıştır buna paralel olarak başarı oranları ise azalmıştır. Bu araştırma sonucuna göre A tipi bireylerin aşırı gerginliğe karşı dirençlerinin B tipi bireylere oranla daha az olduğu sıradan durumlarda bile gerginlik içerisinde olabildiklerini göstermektedir (Güler, 2008). Durna'nın 2004 yılında Niğde Üniversitesinde yapmış olduğu araştırmanın sonucuna göre gerilim düzeyi yüksek olan bireylerin daha çok A tipi davranış biçimi gösterdikleri saptanmıştır.

Aşık'ın 2005 yılında otel işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre A tipi kişilik özelliği gösteren çalışanların B'lere oranla daha fazla gergin olduğu saptanmıştır.

Gerginliğin insan sağlığına da birçok zararı mevcuttur. Kişide huzursuzluk, uyku düzeninin bozulması, ani öfkelenme, dikkat bozuklukları, karar vermede zorluklar, iş veriminde azalmalar, isteksizlik gibi belirtiler görülebilir (Gökpınar, 2014).

Gerginliğin kötü etkileri olduğu gibi sınırlı ölçüdeki gerginliğin bireyleri zaman zaman harekete geçiren destekleyen bir etkisi de vardır. Bu durum gerginliğin düzeyi ve derecesi ile ilişkilidir (Gökpınar, 2014).

Çalışanların devamlı ve yoğun gerginliğe maruz kalmaları, örgüt içi kalite, üretim ve verimlilik sorunlarına, çalışanlarda doyumsuzluğa ve tinsel güç(moral) kaybına, yönetici ile alt basamaktaki çalışanlar arasında uyumsuzluğa neden olmaktadır (Özcanarlan, 2009).

İş gerginliğinin neden olduğu durumlardan biri ise yorgunluktur. Çalışma hayatındaki yorgunluk çalışanların başarımını azaltmaktadır. Çalışanın tükenmişlik hissi yaşamasına sebebiyet verebilir. Tükenmişlik ise iş gerginliği sonucunda sık bir biçimde görülmektedir. Bu durum tinsel sorunlardan daha çok yorgunluğu, bıkkınlığı ifade eder (Özcanarlan, 2009).

Güler'in yapmış olduğu araştırmaya göre A tipi kişiliğe sahip insanların duygusal zekalarının B'lere oranla daha düşük olduğu gerginlikle başa çıkma konusunda etkili olamadıklarını ve aynı zamanda gerginlik belirtilerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Güler'in yapmış olduğu araştırmaya göre A tipi bireylerin yaşları ilerledikçe duygusal zeka düzeylerinin ve başa çıkma yeteneklerinin olumlu bir şekilde arttığı söylenebilir nitekim Goldenberg ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmada duygusal zeka ile sorun merkezci başa çıkma arasında olumlu bir şekilde ilişki gözlenmiştir ve zihinsel/kaçınma tipi olarak adlandırdıkları başa çıkma yöntemi ile duygusal zekanın olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Güler, 2008).

Sahin, Güler ve Basım'ın 2009 yılında yaptıkları araştırmalar sonucunda gerginlik belirtilerinin A tipi kişilik yapısı ile olumlu yönde ilişkili olduğu saptanmıştır.

A tipi kişilik özelliklerine sahip bireyleri iş yaşamında gerginlik yaşamalarını sağlayan davranışları inceleyecek olursak;

- Terfi etmek, yükselmek isterler. Bu durumun gecikmesi veya istedikleri gibi ya da zamanında gerçekleşmemesi kişide gerginlik yaratacaktır.
- Sosyal olarak yükselmede yabancı olunan örgüt içindeki konumu gerginlik yaratır.
- Kolay sinirlenirler.
- Diğer çalışanlarla yarışma eğiliminde olunması durumunda gergin davranışlar gösterirler.
- Aynı anda birden fazla işi yaparlar.
- Kendilerinden yavaş olan insanlara karşı sabırsızdırlar.
- Baskın bir kişilik yapısına sahiptir.
- Yaptıklarının toplumda veya örgütte görülmesini isterler.
- Etkinliğin olmadığı yerde huzursuzluk duyarlar (Telman ve ark., 2015, s:259-260).

2.3. Kazalanma Kavramı

18. yüzyılda ‘Sanayi Devrimi’ işyerlerinin küçük yerleşim birimleri arasında kalan evlerden, daha kalabalık olan kasaba niteliğinde olan işlik(atölye) ve üretimevi(fabrika) olarak dönüştürülmesiyle artan iş kazaları, insan gücüne ihtiyaç duyulması sebebe ile en önemli konuların başında gelmekteydi. Bu tarihlere kadar çok fazla önemsenmeyen iş kazası kavramı 18. Yüzyılda İngiltere’de akademik olarak tartışılmaya başlanmıştır. Günümüzde artan sanayileşmeye paralel olarak sanayinin her kolunda artmış ve uluslararası alanlarda önemini hala sürdürmektedir (Telman ve ark., 2015, s:71).

İş kazası kavramının birçok tanımı vardır. 6331 numaralı İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu madde 3’e göre İş kazası: "İşyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olayı" ifade etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) iş kaza tanımını “önceden planlanmamış, çoğu zaman yaralanmalara, makine ve teçhizatın zarara uğramasına veya üretimin bir süre durmasına yol açan olay” olarak tanımlamaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne göre (ILO) iş kazası tanımı ise "belirli bir zarar veya yaralanmaya yol açan, önceden planlanmamış beklenmedik bir olaydır" şeklinde tanımlanmıştır (ILO, 1983).

2.3.1. İş Kazasını Oluşturan Etmenler

İş kazalarının ardına bakıldığında insan etkisi hemen her kazada kendini göstermektedir. Ancak burada bahsedilen insan etkisi sadece kaza yapan kişi ile sınırlı olmamakla beraber, üretim evinin tasarımını çizen mimardan, kullanılan makineleri planlayan mühendise, eşgüdünden kaynaklı sorunlara kadar uzayan insan kümelerinin hatasından bahsedilmektedir.

Bu sebeple bazı araştırmacılar "Bütün kazaların arkasındaki temel sebep insandır" fikrini savunmuşlardır (Dizdar, 2001).

Güvensiz Durum& Güvensiz Hareketler

İş kazasının meydana gelmesi için güvensiz durum ve güvensiz hareketin aynı anda meydana gelmesi gerektiği düşüncesi son yıllarda birçok araştırmacı kabul görmüştür. Örneğin, bir çalışma alanında zeminde su bırakılması güvensiz durum olarak nitelendirilir ve bu esnada dikkatli olmayan, hızlı bir şekilde yürüyen çalışan zeminin ıslak olup olmadığına dikkat etmemesi sonucu güvensiz hareket yapması ve bu iki bileşenin birleştiği zamanda ise çalışanın ıslak zeminde düşmesi sonucunda iş kazası meydana

gelir. Çalışan dikkatli olsaydı güvensiz hareket meydana gelmeyecekti ve sadece ortamda güvensiz durum oluşacaktı ve bu durum kazayı tek başına meydana getiremeyeceği için iş kazası meydana gelmeyecektir. İnsanların güvensiz hareketlerin başında acelecilik, verilen emri uygulamama, kişisel yetersizlik, sabırsızlık, fazla iş yükü, fazla çalışma, kişisel korucuları kullanmama, işi önemsememe gibi insandan kaynaklı sorunlardan oluşur. Bu araştırmada özellikle bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinden kaynaklı güvensiz hareket nedeniyle iş kazaları incelenmiştir.

2.3.2. İş Kazaları Kuramları

2.3.2.1. Domino Kuramı

Herbert William Heinrich, 1931 yılında “Industrial accident prevention; a scientific approach” (Endüstriyel kazaların önlenmesi; Bilimsel bir yaklaşım) adlı kitabında 75.000 kazayı inceleyerek iş sağlığı ve güvenliği alanında ilk ciddi çalışmayı yapmıştır. Bu çalışma sonucu iş kazalarının;

- % 88'inin "insan başarısızlığı" nedeniyle ortaya çıktığı yani kişinin güvenli olmayan davranışın sonucu,
- %10'u güvensiz mekanik veya fiziksel koşullar sonucu ortaya çıktığı,
- %2'si ise önlenemez olduğunu saptamıştır (Manuele, 2011).

Heinrich, Sanayi Güvenliği Gerçekleri (diğer adıyla Endüstriyel Güvenliğin Aksiyonları) olarak nitelendirdiği on bildiriye ortaya koymuştur. Bu aksiyonlar şu şekilde açıklanabilir:

- Yaralanmalar bir dizi tamamlanmış etmenlerden oluşmakta ve bunlardan biri de kazanın kendisidir.
- Meydana gelen kaza yalnız bir kişi ve/veya bir fiziki veya mekanik tehlikenin ortaya çıkardığı güvensiz hareketin sonucu olarak meydana gelebilir.
- Kazaların çoğunluğu kişilerin güvensiz davranışları sebebiyle oluşmaktadır.
- Bir çalışan tarafından yapılan güvensiz durum veya davranışlar her zaman ve hemen bir kazaya/yaralanmaya neden olmaz.
- İnsanların güvensiz davranışları diğer bir ifadeyle tehlikeli davranış yapmalarının sebepleri, doğru hareketleri seçmede yardımcı kılavuz olarak faydalanılabilir.
- Bir kazanın şiddeti genellikle rastlantısal olarak gelişir ve buna neden olan kazanın çoğunlukla önüne geçilebilir.
- En iyi kaza önleme yöntemi en iyi kalitede ve verimli yöntemlerle benzerlik gösteren yöntemlerdir.

• Örgütte yer alan yönetim güvenlik için sorumluluk üstlenmelidir çünkü sonuçları elde etmek için bu en iyi durumdur.

- Denetmen sanayi kazalarının önlenmesinde kilit kişidir.
- Bir kazanın dolaylı giderleri de vardır. Örnek verilmesi gerilirse, çalışana ödenen ödence(tazminat), sorumluluk savları, hastane giderleri ve üretimde verimin düşmesi verilebilir. Ayrıca bu kurama 'kaza zinciri' de denilmektedir (Dizdar, 2001).

Heinrich'e göre, domino taşına benzettiği kazaya sebep olan beş etmen birbirlerinin arkasına dizilerek birbirlerini takip ederek gerçekleşmesi gerekmektedir ve eğer etmenlerden biri gerçekleşmezse diğeri de gerçekleşemez ve böylelikle kaza meydana gelemez.. Kaza zinciri şunlardan oluşmaktadır; (Sarı, 2016, s:46)

- Kalımsal ve toplumsal çevre,
- Kişinin hatası,
- Tehlikeli hareket ve koşullar,
- Kaza,
- Yaralanma, zarar veya hasar

Kalımsal ve Toplumsal Çevre

İnsanı etkileyen toplumda, oluşan olumsuz kişilik özellikleri veya sonradan edinilen bu olumsuz özellikler kişiyi güvenli olmayan hareket etmesine sebep olabilmektedir.

Tam anlamıyla önlenemeyen bireyin doğa karşısındaki zayıflığı olarakta dile getirilebilir (Sarı, 2016, s:46).

Kişinin Hatası

Kazanın ikinci etmeni olan kişinin hatası eğitim ve sıkı düzenle(disiplin) kısmen düzeltilebilir. Kişisel hataların başında dikkatsizlik, sakınmama, sinirlilik, önem vermeme gibi tehlikeli davranışlar gelmektedir. Bu tip olumsuz kişilik özellikleri ister miras kalmanın yanı sıra sonradan edinilmiş olabilmektedir ve bu durum insanların güvenli olmayan bir şekilde davranmalarına sebep olmaktadır (Sarı,2016, s:46).

Tehlikeli hareket ve koşullar

En basit anlatımla tehlikeli davranış ile tehlikeli durumun kesiştiği yerde iş kazası meydana gelmektedir. Kalıplaşmış bir hale getirmek istersek;

İş Kazası=Tehlikeli Durum X Tehlikeli Hareket olarak ifade edebiliriz. İki unsurdan birinin meydana gelmemesi halinde çarpanlardan biri 0(sıfır) olacağı için iş kazası

meydana gelememektedir. Kişinin bireysel özürlerinin olması sürekli için kazaya uğramasını gerektirmez.

Uluslararası çalışma örgütünün verilerine göre iş kazalarının%98'i tehlikeli davranış ve durumlardan meydana gelmektedir. Çalışma kümelerine göre bu verilerde farklılık göstermektedir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken durum ise iş kazalarının çoğunun bu denklem içerisinde meydana gelmesidir (Sarı, 2016, s:47).

Kaza

Domino kuramında güvensiz hareket ve koşullardan sonraki olaylar zincirindeki domino taşı kaza basamağıdır.

Yaralanma, zarar veya hasar

Kazadan dolayı karşılaşılan sonuçtur. Bu beş etmen arka arkaya dizilerek kazayı meydana getirir. Bu etmenlerden biri olmadığında kazanın meydana gelemeyeceğini dile getirilir (Dizdar, 2001).

Heinrick'in bu kuramı günümüzde birçok kişi tarafından geçerliliğini yitirmiştir. Çünkü bu araştırmanın yapıldığı zamanlar 1930lu yıllar olması ve günümüzde değişen insan, makine ve çevreyle bu yaklaşımın yanı sıra işlevsel seviyedeki insan hatalarının, örgütün başarısızlığına birincil katkı sağladığı günümüzde kabul edilmektedir. Bu insan hatalara örnek vermek gerekirse sıklıkla şirketin yönetim, tasarım veya teknik uzman düzeyindeki hatalardır. Görüntüleme hatalarını, insan yetenekleri ve talepleri arasındaki uyumsuzluğun ve uygun olmayan bir örgüt kültürünün doğal bir sonucu olarak gören bir sistem perspektifi uygulanır. Bu açıdan, hatayı doğrudan etkileyen etmenler sonuçta yönetim tarafından kontrol edilebilir. Son yıllardaki büyük kaza araştırmalarının neredeyse tamamında, insan hatalarının tasarım, işletim, bakım veya yönetim sürecinde önemli işlevsel bir etmen olduğunu göstermiştir. Büyük kazaları önlemek için işçi seviyesinin üstünde karar vermeye odaklanma ihtiyacı vardır. Sebep şu şekildedir: Güvenli olmayan tasarım, denetimlerdeki boşluklar, tespit edilmemiş imalat hataları veya bakım arızaları, uygulanamaz talimatlar, beceriksiz özişler(otomasyon), eğitimdeki eksiklikler, yeterli aletler ve teçhizatlar gibi gizli kalmış hatalar, yerelle birleşmeden önce uzun yıllar mevcut olabilir. Koşulların ve aktif arızaların sistemin savunma katmanlarına nüfuz etmesine olanak sağlar. Bunlar, hükümetler, düzenleyiciler, üreticiler, tasarımcılar ve organizasyonel yöneticiler tarafından yapılan izlemsel(stratejik) ve diğer üst düzey kararlardan kaynaklanmaktadır. Bu kararların etkisi, farklı kurum kültürünü şekillendirerek ve bireysel işyerlerinde hata üreten etmenler yaratarak organizasyonun her yerine yayılmasına sebep olmaktadır. Geleneksel iş güvenliği yaklaşımı, büyük

oranda kişilerin güvensiz davranışlarına yöneldiğinde "örgütlü kazalar meydana geldiğinde gizli durumların sinsice olarak birikimi" vardır. Yönetim ve diğerleri tarafından verilen kararlar bir organizasyonun kültürü üzerinde olumsuz bir etkiye sahipse ve işyerinde insan hatalarını azaltmaya odaklanan hatalar üreten etmenler yaratıyorsa ve işçi düzeyinde güvensiz eylemler söz konusuysa sorun burdadır. Önleme çabalarının işçiden ziyade sistem üzerinde yoğunlaşması gerektiğini savunmaktadır. Kazalar genellikle örgütsel, kültürel, teknik veya organizasyonel sistem kökleri taşıyan çoklu ve etkileşimli nedensel etmenlerden kaynaklanmaktadır (Manuele, 2011).

2.3.2.2. Epidemiyoloji Kuramı

Epidemiyoloji kuramı, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ve iş kazalarının denetimi ve önlenmesi için gereken bütün etkinliklerin tasarlanması, yönetilmesi ve değerlendirilmesi için gereken bütün bilgiler için üç küme olarak düzenlenir: Sağlıkla ilgili olayları tanımlama ve görülme sıklığını ölçme, hastalık ya da kazanın neden ortaya çıktığını araştırma, uygulanan sağlık hizmetinin veya izleme(program) etkinliğini değerlendirme. Kilit basamaklar yetenek ve durum özellikleridir. Birlikte alınan bu özellikler, bir kaza ile sonuçlanan ya da kazayı önleyici durumlar ile sonuçlanır. Örneğin, eğer bir çalışan özellikle baskı altında hassasiyet gösteriyorsa (yetenek özelliği), operasyonunu hızlandırmak için kendisine yardımcı işçileri baskı yapıyorlarsa (durum özelliği), sonuçta bir kaza olma olasılığı artar (Dizdar, 2001).

2.3.2.3. Sistem Kuramı

Sistem kuramı, bir kazanın nedenini, üç parçadan meydana gelen bir sistem olarak görür: İnsan, makine ve çevre. Bu üç olgu bir bütün olarak düşünülmesi gerekmektedir. Örneğin, makineyi kullanan operatör yetişmesi gereken acil bir sipariş üzerinde çalışmaktadır. Çalıştığı makinede güvenlik cihazı bozulmuştur. Bozulan cihazı çıkarmak işini beş dakikalığına işi durduracaktır. Ancak bu, bir kaza olma olasılığını da artırır. Operatör makinenin güvenlik koruyucusunu çıkarıp işe kaldığı yerden devam mı etmelidir yoksa onu değiştirmek için zaman mı harcamalıdır? Operatör ve danışmanı bu durumu değerlendirirler (bilgi toplama), riskleri ölçerler ve ilerleme kararı alırlar. Eğer aldıkları bilgiler doğruysa ve risk değerlendirmeleri de kesinse, izlenceyi kaza olmadan bitirebilirler. Bununla birlikte, makine operatörünün çalıştığı ortam görülmedik bir şekilde aceleci yetiştirmesi gereken bir siparişi bitirmek için hissedilen baskı oldukça fazladır. Bu etmenler, bilgi toplama, riskleri değerlendirme ve karar vermedeki yargıyı

gölgeleyen gerginlik üreticileridir. Bu sebeple, Frenzie bilgi toplama, riskleri değerlendirme ve karar verme işleminin başlamasından önce beş etmenin göz önünde bulundurulmasını önermiştir: • İş ihtiyaçları • Çalışanın beceri ve sınırları • Devam etmekte olan iş başarılı bir şekilde sonuçlanırsa elde edilen kazanç • İşe başlamak ancak başarısız olma durumundaki kayıp • Eğer işe başlanmıyorsa gelebilecek olan kayıp. Bu etmenler, bilgi toplama, riskleri değerlendirme ve karar verme işleminden önce çalışanın uygun bir bakış açısı elde etmesine yardımcı olabilmektedir (Dizdar, 2001).

2.3.2.4. Kombinasyon Kuramı

Kombinasyon kuramı, kazaya neden olan olayı bir kuramla açıklanamayacağını ve kazaların nedeninin birden çok modelin kombinasyonu ile elde edileceğini savunur (Dizdar, 2001).

2.3.2.5. Çok Sebeplilik Kuramı

Domino kuramından hareket edilerek ortaya çıkmış bir kuramdır. Kazanın nedenini rastlantısal olarak bir araya gelmiş etmenlerin bütünü olarak görür. Bu kurama göre kazaya katkıda sağlayan iki etmende olabilir; davranışsal ve çevresel. Davranışsal olarak bireyin bilgi ve beceri eksikliği nedeniyle güvensiz hareketlerde ve tutumlarda bulunmasıdır. Çevresel ise yapılan işe uygun olmayan kişisel koruyucu donanım kullanımı, kullanılan aletin güvensiz kullanımı örnek verilebilir (Telman ve ark., 2015, s:75).

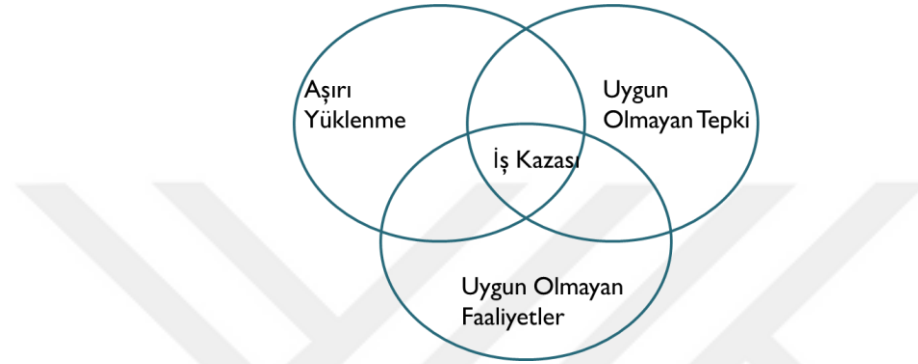
2.3.2.6. Kaza/Olay Kuramı

Dan Petersen tarafından geliştirilmiştir. Bu kuram, insan etmenleri kuramının genişletilmiş halidir ve İnsan etmenleri kuramına ilaveten ergonomik yetersizlikler, hata yapma kararı ve sistem hataları, aşırı yüklenme , insan hatasına yoğunlaşmaktadır. Hataya karar verme bilinçli olabilir ve mantık dahilindedir ya da bilinçsiz de olabilir. Son tarih, gözetlenme baskısı ve bütçe etmenleri gibi baskıların çeşitliliği kişiyi, tehlikeli hareket yapma eylemine götürebilir. Böyle bir kararı etkileyecek başka bir etmen ise, “bu bana olmaz!” belirgesidir(sendromudur). Sistem hatası bileşeni, Petersen’in kuramına önemli bir katkı sağlamaktadır. Bunların birincisi yönetsel kararlardır. Yönetsel davranış ile güvenlik arasındaki nedensel ilişki için bir potansiyeli göstermektedir. İkincisi örgütte daha geniş güvenlik ve sağlık kavramları yanında kaza önlemede yönetimin davranışını belirler. Petersen’a göre sistemin başarısız olabileceği durumlardan bazıları şunlardır: •

Yönetim, akla uygun bir güvenlik davranış biçimini benimseyecek bir düşünce yapısı oluşturamaz. • Güvenliği dikkate alan sorumluluk ve yetki net bir şekilde belirtilmemiştir. • Ölçüm, inceleme, düzeltme ve soruşturma gibi güvenlik talimatları önemsenmez veya bunlara yeterince önem verilmez. • Çalışanlar, uygun bir uyumlanma(oryantasyon) eğitimleri verilmez. • Çalışanlara yeterli güvenlik eğitimi verilmez (Dizdar, 2001).

2.3.2.7. İnsan Etmenleri Kuramı

Şekil 1: İnsan Etmenleri Kuramı



(Dizdar, 2001)

İnsan etmenleri kuramı, kazaların nihayetinde insan hatasından kaynaklanan olaylar zincirine bağlar. Kuram, insan hatasına yol açan üç önemli etmeni barındırır: aşırı yüklenme, uygun olmayan tepki ve yerinde olmayan çalışmalar.

Aşırı Yüklenme: Bir bireyin kavrama gücü ile o bireyin verilen durumda taşıdığı yük arasındaki dengesizlik durumudur. Bir insanın kavrama gücü, onun doğal becerileri, eğitimi, düşünce biçimi, yorgunluğu, gerginliği ve fiziki durumu gibi etmenlerin sonucudur.

Uygun Olmayan Tepki: Belli durumda kişinin içinde bulunduğu duruma verdiği tepkisi kazanın meydana gelmesini engelleyebilir veya sebep olabilir. Eğer çalışan tehlike durumunu tespit etmiş ancak önleyecek herhangi bir şey yapmamışsa, uygun olmayan biçimde tepki vermiştir.

Uygun Olmayan Çalışmalar: İnsan hatası, uygun olmayan çalışmalardan kaynaklanabilir. Örnek vermek gerekirse Çalışan, yapması gereken bir işte risk derecesini göz ardı ederek ve dikkatsiz iş yaparak uygun olmayan çalışma yapabilir. Bu tür uygun olmayan çalışmalar kazalara ve yaralanmalara neden olabilir. Örneğin yüksekte çalışma yapan bir çalışanın paraşüt tipi emniyet kemeri takılı olmadan çalışması, uygun olmayan çalışmaya örnek verilebilir (Dizdar, 2001).

Tek Faktör Kuramı, Çok Etmen Kuramı, Enerji Kuramı vs olmak üzere bir çok kaza sebep kuramları da vardır. Burada ele aldığımız kaza sebep kuramların ortak özelliklerinin insan etmeni olmasıdır.

2.4. İş Doyumsuzluğu- Kişilik- Kazalanma Arasındaki İlişki

İş doyumsuzluğunun ortaya çıkması, çalışanın iş başarısına etkisi olarak hoşgörüde azalma, verim yitimi, odak azalması, hatalarda artış, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık yazanak(rapor) alma ve işe geç gelme gibi örgüt içerisinde istenilmeyecek davranışlar olarak kendini göstermektedir (Batıgün ve Şahin, 2006).

İş doyumunu üzerine yapılan bir araştırmada, iş doyumunun azaldığı bir örgütte dört yıl içerisinde çalışan sorunları göstergesinde önemli artışlar saptanılmış bunun sonucu olarakta, şikayetleri %38, disiplin cezalarının %44'e yükseldiği ve işgücü devrinin %70 artışına dikkat çekilmiştir. Bu sorunların arkasındaki ana sebep, çalışanların işine duyduğu doyumsuzluk olarak değerlendirilmektedir (Kök, 2006).

Kişilerin nesnelere(obje) kavrama ve değerlendirmesi ile ortaya çıkan olumlu veya olumsuz duygularının farklı olması, kişinin iş doyumunu ile davranışı arasındaki ilişki ile belirtilmektedir. Nesneye karşı olumlu duygular barındıran birey, yeni amaçlar koyma, algılanan nesneye yaklaşma; olumsuz duygular barındıran bireylerde ise nesneden kaçma, bulunduğu ortamı terk etme, fiziksel saldırı, zarar verme, yakınma, eleştirme, işi yavaşlatma, kendi değerlerini değiştirme, savunma sistemini kullanma, durumu kabullenme gibi karşı etkiler göstermektedir. Bu gösterilen karşı etkilere birey farklı davranışlar geliştirir. Nesneden kaçmaya karşı gösterilen etkiye örnek verilmesi gerekilirse işe geç gitme, devamsızlık ve işi terketme gibi davranışlar görülebilir (Derin, 2007).

İş doyumsuzluğun bir diğer sonuçları arasında ise iş gücü devri sorunu vardır. Kişi işinde mutlu değilse gözü dışarlarda olacaktır ve imkânı bulduğunda örgütteki işini bırakıp yeni işletmeye geçecektir. Örgütlerin çalışanlara harcadığı eğitim, yetiştirilme süreleri vb. gibi harcanan maddi değerleri göz önünde bulundurursak örgüt elemanını kaybetmek istemeyecektir. İş doyumunu düşük olan örgütte devamsızlık sorunu da görülebilmektedir. Çalışanın işini değiştirme fırsatı yoksa sık sık hastalanır veya sebepler öne sürerek sürekli bir devamsızlık hali oluşur. Diğer bir sorun ise baltalama(Sabotaj)dır. Çalışan işini değiştiremez ise devamsızlıklar nedeniyle de ihtarlar vb. gibi olumsuz davranışlarla karşılaşmamak için tercih etmez. Bu nedenle kendini örgüt içerisinde mahkum eden

nedenlere öfkelenir ve öfkesini makineden çıkarır veya örgüt içerisindeki düzenleyiş biçimini bozmaya, baltalamaya kalkışacaktır (Telman ve ark., 2015, s:218).

Özsoy'un aktardığına göre; Birçok çalışma kişilik ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bizlere göstermiştir. Bu araştırmadan bir takımı şunlardır; Edwars ve diğ, 1990: 31; Hagihara ve diğ, 1998; Koustelios, 2001: 354; Rothman ve Coetzer, 2002; Uyan, 2002; Kirkcaldy ve diğ, 2002; Judge ve diğ, 2002; Al-Mashaan, 2003; Khalid ve Ahmad, 2007; Bruk-Lee ve diğ, 2009; Furnham ve diğ, 2009; Lounsbury ve diğ, 2009; Heller ve diğ, 2009; Patrick, 2010; Bockhaus ve diğ, 2012: 2; Tesdemir ve diğ, 2012. Diğer yandan kişilik ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da vardır. Bunlardan bazıları; Thomas ve diğ, 2004 (Özsoy, 2013).

Özarslan'ın 2011 yılında 214 vali yardımcılarını ile yapmış olduğu araştırmaya göre A ve B tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin bağımsız değişkenine göre anlamlı bir sonuç vermediği saptanmıştır (Özarslan, 2011).

Bu yapılan birbirinden bağımsız çalışmalar ile aynı konu üzerinde yapılmış birbirinden bağımsız birden çok araştırmanın sonuçlarını bağdaştırma ve elde edilen araştırma bulgularının sayılamalı(istatistiksel) analizini yapma yöntemi olan meta analiz yöntemi kullanarak yapılan çalışmalar da mevcuttur. Meta analiz yönteminde aralarındaki ilişkiyi incelenen değişkenleri kapsayan birçok çalışmanın verilerini birleştirir. Daha sonra bu birleştirilen verilerle yeni veriler elde edilmektedir. Elde edilen bu veriler bireysel yapılan çalışmaların geçerliliğini arttırabilir. Bu çalışmalara örnek verilmesi gerekilirse; Özsoy'un aktardığına göre Bruk-Lee ve diğ., 187 çalışma ile kişilik ve iş doyumunu arasında ilişkinin olduğu yönünde sonuca varmıştır. Al-Mashaan 2003 yılında yapmış olduğu araştırmada A Tipi kişilik özelliği gösteren Bireylerin, B'lere göre daha yüksek iş doyumunu seviyesine sahip olduğu saptanmıştır. Kirkcaldy ve arkadaşlarının Alman yöneticiler ile yapmış olduğu araştırma sonucuna göre dışsal denetim odağına sahip A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin iş doyumlarının daha düşük olduğu saptanmıştır (Özsoy, 2013).

Özsoy'un 2013 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin iş doyumlarının anlamlı farklılıklar belirtmediği saptanmıştır.

Minnesota'da özel bir üniversitede yapılan araştırmaya göre B tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin A'lara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu saptanmıştır (Özsoy, 2013).

İş doyumundaki azalmaların sonucu olarak bireye yansıyan odaklanma azalmaları, hata yapmada artış, duyarsızlık gibi tehlikeli davranışlar iş sağlığı ve güvenliği konusunda

ciddi bir sorun oluşturabilmektedir. Bunun yanında iş doyumuna olumlu veya olumsuz etkisi olan ‘kişilik’ kavramı irdelenecek olursa kişide tehlikeli davranış yapma eğiliminin hangi boyutlarda olduğu anlaşılabilir.

Buna örnek verilmesi gerekirse, Friedman ve Rosenmen(1974) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda, gerilim üzerinde etkili olan etkenlerin başında A tipi davranış biçiminin yapısının geldiğini saptamışlardır (Balcı, 2000, s:15).

2.5. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada amaç, A tipi kişilik özelliklerinin Freud’un kişilik kuramından başlamak üzere, tin bilimde (psikoloji) ve toplumbilimi düzenesi içindeki tüm kuramlarını ortaya çıkarmak olup, elde edilen bulguların, İş sağlığı ve Güvenliği alanındaki “hukuksal yönetsel” kavramlar üzerinden tartışılmasıdır. A tipi kişilik kuramının iş doyumunu üzerindeki etkisi ve aynı zamanda iş doyumunun kişinin kazalanma arasındaki ilişkisi incelenerek yüksek tehlike sınıfında yer alan işlerde ‘kritik’ görevdeki kişilerin kazalanma-kişilik-iş doyumunu arasındaki ilişkileri ele alınarak ‘kritik’ görevdeki kişilerin seçimi hedeflenmiştir.

2.6. Araştırmanın Kısıtları

Çalışmanın “tehlikeli davranıştan kaynaklı iş kazaların değerlendirilmesi” hedefine yönelik olarak kazalanma kriteri çerçevesinde bir evren belirlenmiştir. İş sağlığı ve güvenliği kanunu ve ilgili yönetmelikler temel kriterleri içerisinde iş kazası kapsamında değerlendirilmesinden hareketle en az 1(bir) günlük raporlanma yapılan tehlikeli davranıştan kaynaklı iş kazasına uğramış rastgele seçilen kişiler baz alınmıştır.

Günümüz koşullarındaki rekabet, firmaların aslında olumsuz sayılabilecek unsurların bilimsel çalışmalarda paylaşılmasının kısıtları açık ve nettir. Bu bağlamda kazaya uğramış kişilere ulaşılması güçtür. Bu çalışmada yapı inşaatı ve fabrika(kimyasal, gıda ve ev eşyaları) alanlarında 6 ay boyunca katılımcılarla yüz yüze ve internet aracılığıyla ulaşılarak görüşme yapılarak veriler toplanmıştır. Ayrıca tehlikeli davranıştan kaynaklı iş kazası geçirenlerin yanı sıra aynı kişi sayısı oranınca ilgili sektörlerde iş kazası geçirmemiş çalışanlarda seçilmiştir.

2.7. Araştırmanın Varsayımları (Hipotezleri)

Genel bilgilerde yer alan iş kazası kuramlarına göre iş kazalarının çoğunun ana sebebi insan etmenidir. Buna rağmen kazaların sebepleri incelendiğinde ne yazık ki insan etmeninin çalışma hayatında neden tehlikeli davranış yaptığıyla ilgili bir araştırma ne yazık ki bulunmamaktadır. Bu konuyla ilgili olarak “bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygu düşünce ve davranış kalıbıdır” olarak (Buchanan ve Huczynski 1997, s:132) tanımlanan kişiliğin kazalanma ve iş doyumları arasındaki ilişkinin olduğu bu çalışmada savunulmaktadır. Bu konuyla ilgili aşağıdaki varsayımlar belirlenmiştir.

V1: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde daha fazla mıdır?

V2: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde içsel iş doyumunu daha fazla mıdır?

V3: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde dışsal iş doyumunu daha fazla mıdır?

V4: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde iş doyumunu daha fazla mıdır?

V5: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V6: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V7: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların genel doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V8: Katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V9: Katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V10: Katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V11: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V12: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V13: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V14: Katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V15: Katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V16: Katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V17: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V18: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V19: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V20: Katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V21: Katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V22: Katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V23: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V24: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V25: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V26: Katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V27: Katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V28: Katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

V29: “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

V30: “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyuyorum” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

V31: “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

3. GEREÇ VE YÖNTEM

Üçüncü Bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme ve veri toplama araçları, demografik(nüfus bilimi) veriler yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın amacı doğrultusunda, katılımcıların iş doyumuna yönelik algılarının düzeyini belirlemek için betimsel analiz teknikleri (ortalama, standart sapma, en yüksek ve en düşük değerler) kullanılmıştır. Katılımcıların kişilik ölçeğinde yer alan ifadelere vermiş oldukları cevapların dağılımını incelemek için ise yüzde-frekans analizi gerçekleştirilmiştir.

Parametrik analiz teknikleri (ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi) kullanılarak katılımcıların iş doyumunu ölçeğinden almış oldukları puanlar; cinsiyet, kişilik tipi, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Parametrik analiz teknikleri kullanılmadan önce gerekli varsayımlar kontrol edilmiştir. Öncelikle kutu grafikleri oluşturularak veri setinde uç değerlerin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Kutu grafiklerine göre normal dağılımı güçleştiren herhangi bir uç değer veri setinde bulunmadığı gözlenmiştir. Bir sonraki adımda, toplam puanlara ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanarak normallik varsayımı kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının ± 2 aralığında yer alması normal dağılım varsayımının karşılanması için yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Hesaplanan basıklık ve çarpıklık katsayılarının belirtilen aralıkta yer aldığı, verilerin normale oldukça yakın dağılım gösterdiği gözlenmiştir. Levene F testi kullanılarak varyansların homojenliği varsayımı incelenmiştir. Karşılaştırma yapılacak tüm gruplarda bu varsayımın karşılandığı anlaşılmıştır. Karşılaştırma yaparken gruplardaki katılımcı sayısı dikkate alınmıştır. Az sayıda katılımcının bulunduğu gruplar bir üst veya bir alt grup ile birleştirilerek analize dahil edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda, ortaya çıkan farklılıkların kaynağını belirlemek için Scheffe ve LSD çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

Araştırmanın amacı doğrultusunda, iş kazası yaşama durumu ile kişilik tipleri arasındaki ilişki ki-kare analizi ile incelenmiştir. Veriler SPSS 24.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçları %95 güven düzeyinde ele alınmıştır.

3.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

Çalışmanın “tehlikeli davranıştan kaynaklı iş kazaların değerlendirilmesi” hedefine yönelik olarak kazalanma kriteri çerçevesinde bir evren belirlenmiştir. Bu araştırmanın evreni Marmara Bölgesinde çok tehlikeli sınıfta yer alan yapı inşaatı ve fabrika (kimyasal, gıda ve ev eşyaları)lardır. Birden fazla çok tehlikeli iş kolları seçilerek araştırmanın uygulama evreni oluşturulmuştur. Bu rastgele seçilen kazaların tehlikeli davranıştan kaynaklı ve en az bir günlük sağlık raporu verilmiş olması gerekmektedir. Bu bağlamda tehlikeli davranıştan kaynaklı 130 katılımcı ile, iş kazası geçirmemiş 130 katılımcıdan oluşan toplamda 260 katılımcıdan oluşan bir araştırmadır.

3.2.1. Demografik özellikler

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	171	65,8
	Kadın	89	34,2
Kişilik tipi	A	146	56,2
	B	114	43,8
İş kazası geçirme durumu	İş kazası geçirdi	130	50,0
	İş kazası geçirmedi	130	50,0
Yaş	30 ve altı	97	37,3
	30-40 arası	101	38,8
	40 ve üzeri	62	23,8
Mesleki deneyim	5 yıl ve altı	75	28,8
	5-10 yıl arası	73	28,1
	10 yıl ve üzeri	112	43,1
Eğitim durumu	İlkokul & İlköğretim	41	15,8
	Lise	95	36,5
	Ön lisans	52	20,0
	Lisans & Lisans üstü	72	27,7
Toplam		260	100,0

Tablo incelendiğinde, katılımcıların %65,8’i erkek, %34,2’si ise kadındır. A tipi kişiliğe sahip katılımcıların oranı %56,2; B tipi kişiliğe sahip katılımcıların oranı ise %43,8’dir. Araştırmada yer alan katılımcıların yarısı iş kazası geçirmiş yarısı ise iş kazası geçirmemiştir. Katılımcıların %37,3’ü 30 ve altı yaş grubunda, %38,8’i 30-40 arası yaş grubunda ve %23,8’i 40 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Katılımcıların büyük bir oranı 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. İlkokul & ilköğretim mezunu katılımcıların oranı %15,8; lise mezunu katılımcıların oranı %36,5;

ön lisans mezunu katılımcıların oranı %20 ve Lisans & lisans üstü mezunu katılımcıların oranı ise %27,7'dir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Veriler ilgili kişilerle yüz yüze sormaca(anket) uygulanarak veya internet ortamından faydalanılarak toplanmıştır.

Bu araştırmada iş doyumunun değerlendirilmesi için iş doyum sormacasının iki alt boyutu olan içsel ve dışsal iş doyum ve bu iki doyumun toplanmasıyla genel iş doyumunun bulunmasını sağlayan Minnesota iş doyum ölçeği kullanılmıştır. Bu araştırmada kullanılan kişilik ölçeği ise Ufuk Durna'nın A ve B Tipi kişilik yapısı üzerine yaptığı bir araştırmada(Durna, 2004) kendisinin geliştirdiği sormaca kullanılmıştır.

3.3.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, çalışma süreleri ve yaşadığı kazanın anlatım kısmını içeren demografik(nüfus bilimi) özellikleri barındıran kısım yer almaktadır. Kullanılan veri toplama anketi EK 1'de yer almaktadır.

3.3.2. İş Doyum Ölçeği

Bu çalışmada iş doyumunu ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeğinin kısa şekli (Short Form Minnesota Satisfaction Questionnaire (SFMSQ) kullanılmıştır. Minnesota iş doyum ölçeği Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiş olup Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa= 0,77). Kullanılan Minnesota iş doyum ölçeği 1-5 arasında değer verilen 5'li likert tipi ölçektir. Bu ölçekte ters puanlama sistemi yer almamaktadır. Toplam 20 sorudan oluşan bu ölçek, genel doyum, içsel doyum ve dışsal doyum düzeylerini ölçen 20 soruluk sormacadır. Puanlama sisteminde kullanılan her ifade için Hiç Memnun Değilim; 1 puan, Memnun Değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan verilerek değerlendirilmektedir (Yelboğa, 2007; Özsoy, 2013).

1. Alt Boyut (İçsel Doyum): 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 20. sorulardan meydana gelmektedir. Başarı, tanınma, takdir görme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselmeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel özelliğine ilişkin doyumlarla ilgili sorulardan oluşmaktadır. Bu boyutun sorularından elde edilen toplam puanın 12'ye bölünmesiyle içsel doyum elde edilir (Yelboğa, 2007).

2. Alt Boyut (Dışsal Doyum): 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18, 19. sorulardan meydana gelmektedir. Örgütün politikası ve yönetimi, denetim biçimi, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait unsurlardan oluşmaktadır. Bu boyutun sorularından elde edilen toplam puanın 8'e bölünmesiyle dışsal doyum elde edilir(Yelboğa, 2007).
3. Genel Doyum ise sormaca da yer alan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 numaralı bütün soruların toplanıp 20'ye bölünmesiyle elde edilmektedir (Yelboğa, 2007).

Kullanılan ölçeğin etkisiz(nötr) puanı 3'tür(Kararsızım). Ölçekten alınan değer 3'ten küçük ise iş doyumunu düşük, 3'ten büyük ise iş doyumunu yüksek olarak değerlendirilmektedir(Saygılı, 2008).

3.3.3. Kişilik Ölçeği

Kişilik tipi, Jenkins aktivite sormacasının değiştirilmiş şeklidir. Bu sormaca aslında (Jenkins, Ayzanski ve Rosenman, 1971) kalp krizine yol açan davranışları belirlemek üzere oluşturulmuştur.. Bu araştırmada kullanılan kişilik ölçeği, Ufuk Durna'nın A ve B Tipi kişilik yapısı üzerine yaptığı bir çalışmada(Durna, 2004) kendisinin geliştirdiği öğrencilerin kişilik yapısını belirlemeye yönelik; alışkanlıkları, zamana karşı gösterdikleri tavırları, çeşitli koşullar altında sergiledikleri davranış şekli, çevreyle ilişkileri, kişisel özellikleri hakkındaki duygu ve düşüncelerini içeren 20 maddeden oluşan ve 1-5 arasında değer verilen 5'li likert tipi ölçektir(Akıncı, Güven, Demirel, 2015).

Puanlama sisteminde Asla; 1 puan, Nadiren; 2 puan, Bazen; 3 puan, Çoğu zaman; 4 puan, Her zaman; 5 puan verilerek değerlendirilmektedir. Puanları üst puana (100) yakın olanlar A tipi kişilik biçimine yatkın olurken, alt puana (20) yakın olanlar ise B tipi kişilik biçimine yatkın olacaklardır. 1 ve 2 puanlı seçenekler yüksek düzeyde B tipi kişilik özelliğini yansıttığını anlatırken, 4 ve 5 puanlı seçenekler yüksek düzeyde A tipi kişilik özelliklerini yansıttıklarını anlatacaktır(Tokat ve ark., 2013; Akıncı ve ark., 2015).

3 puanlı seçenek ise hem A tipi ve hem de B tipi kişilik özelliklerini ifade eden kişilik özellikler gösterdiği varsayılmaktadır ve elde edilen toplam değer 60 puan (20 x 3) altı ise B tipi kişilik olarak ve 60 puan ve üstü ise A tipi kişilik olarak tanımlanmıştır. Kullanılan bu ölçek için hesaplanmış genel güvenilirlik katsayısı Alfa= 0,712'dir. Bulunan bu değer $0,60 \leq 0,712 \leq 0,80$ aralığında olduğu için kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Akıncı ve ark., 2015).

3.3.4. Tehlikeli Davranış Algılama

Yaşanılan kazanın Türkiye Cumhuriyeti 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile bu kanuna atıfta çıkarılan yönetmelikler gereğince kabul edilmiştir. Özellikle örneklemede seçilen işçi kümesinin bağlı bulunduğu yönetmelikler göz önüne alınarak yapılmıştır.

Tablo 4: Tehlikeli Davranışın Algılanma Şekli

Tehlikeli Davranış	Yönetmeliklerde geçtiği kısım
Çalışanlar Kişisel Koruyucu Donanımları Kullanmamaları, Üretim Araçlarında Yer Alan Koruyucu Donanımları Çıkararak veya Etkinliğini Kapatarak Kullanma	6331 sayılı İş güvenliği kanunu madde 19 gereğince çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kendilerine verilen eğitim ve işverenin bu konudaki yönergeleri içerisinde, kendilerinin ve yaptıkları hareketlerin veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokmamakla yükümlüdür. İşyerinde kullanılan makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun bir biçimde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru bir biçimde kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek. İşverenin kendisine sağladığı kişisel koruyucu donanımı kurallara uygun şekilde kullanmak ve korumakla yükümlüdür.
Tam Vücut Emniyet Kemerinin Takılmaması	Yapı işleri yönetmeliğinin Ek-4 A. Bölümde 1. Madde, d bendinde yüksekte çalışma yapılırken toplu koruma önlemlerinin düşme riskini bütünüyle ortadan kaldıramadığı durumlarda yapılan çalışmaların ölçünlere uygun bağlantı noktaları veya yaşam hatları yapılarak tam vücut kemeri veya benzeri güvenlik sistemlerinin kullanılması gerektiği yazılmaktadır.

Tablo 4: Tehlikeli Davranışın Algılanma Şekli (Devam)

Kafa Koruyucu(Baret) Kullanılmaması	Yapı işleri yönetmeliğinin Ek-4 A. Bölümünde Düşen cisimler kısmında 11. Maddesinde çalışanlara uygun baş koruyucuların verilerek kullanılması gerektiği yazılmaktadır.
Uygun Olmayan Elektrikli Alet Kullanımı ve Ehil Olmayan Çalışanın Elektrikli Aletleri Kurcalaması	Yapı işleri yönetmeliğinin Ek-4 A. Bölümünde Enerji dağıtım tesisleri ve elektrikle çalışma kısmında 14. Maddesinde elektrikli ekipman ve bağlantıların kurulması, sökümü, tamirat ve tadilat işlerinde yönetmeliğin izin verdiği yetkili elektrikçiler tarafından yapılır ibaresi mevcuttur.
Çalışma Alanının Uygun Düzen, Temizlik, İstif ve Depolama Şartlarını Karşılamaması	Yapı işleri yönetmeliğinin A. Bölümünde Düzen, temizlik, yığın ve depolama kısmında yapı sahasının düzenli tutulması gerektiği, uçları sivri ve keskin kenarları bulunan malzeme veya atıkların düzenli aralıklarla çalışılan alandan çıkarılması gerekmektedir. Yağmur, kar, buz gibi hava olaylarında kaygan hala gelen geçitlerinde kaymayı önleyici tedbirler alınır.
İşyerlerinde Uygun Yaya Yolu Bulunmasına Karşın Araç Yolunda İzinsiz Çalışma	İşyeri bina ve eklentilerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerine ilişkin yönetmeliğin 37. maddesi uyarınca en fazla kullanıcı sayısına ve yapılan işin niteliğine uygun boyutlarda olması gerekir ve taşınan malzeme yollu ile yayalar arasında güvenli mesafe bırakılır.
El Merdivenlerini Sabitlemeden ve Kaymaz Bant Olmadan Kullanma	İş ekipmanlarının kullanımında sağlık ve güvenlik yönetmeliğinin Ek-II 4.2'de Katlanabilir el merdivenleri kullanırken üst ve alt uçları sabitlenerek kaymaz bir malzemeden ayaklarının kaplanması gerekmektedir.

Tablo 4: Tehlikeli Davranışın Algılanma Şekli (Devam)

<p>Kimyasal Maddelerle Çalışırken Kişisel Koruyucu Donanım Kullanmama</p>	<p>Kimyasal maddelerle çalışmalarda sağlık ve güvenlik önlemleri hakkındaki yönetmeliğin 5.maddesine göre işveren kimyasal maddelere temasını önlemek, bunun olanak dahilinde olmadığı şartlarda ise en aza düşürmek ve çalışanların bu tehlikeli maddelerden korunması için gerekli bütün tedbirleri almakla yükümlüdür çalışanlar ise madde 7, 3te belirtilen toplu koruma bu maddelerin olumsuz etkileri önlenemiyorsa kişisel koruyucu kullanır.</p>
<p>Kazı makinesi, forklift, loder, beko-loder, mobil vinç, raylı sistem köprülü (tavan) vinç ve silindir türü gibi iş makinelerini ehliyetsiz kullanma</p>	<p>6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:30, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Madde:6/2 Ek-II/2.1 gereğince;</p> <p>Kendinden hareketli iş ekipmanları, bu ekipmanların güvenli kullanımı ile ilişkili olarak uygun eğitim almış kişilerce kullanılabilir.</p>
<p>Çalışanlara uygun eğitim verilmemesinden kaynaklı bilgi yetersizliği sebebiyle yapılan kazalar</p>	<p>İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:17, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Madde:13 gereğince çalışanlara verilmesi gereken iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin kimler veya hangi kuruluşlar tarafından verilebileceği anlatılmaktadır</p> <p>Eğitimcilerin, ilişkili maddenin Ek-1'deki eğitim ölçününde yer alan konulara göre uzmanlık alanları göz önüne alınarak belirlenmesi kaydıyla verilir.</p> <p>Buradaki eğitim konusu geniş çerçeveden bakılması gerekmektedir. Örneğin Ek-1de yer almayan ancak İş ekipmanını kullanan çalışanlara, bunların kullanımından doğabilecek riskler ve bunlardan kaçınma yollarına ilişkin eğitim verilmesi(iş ekipmanlarının kullanımında sağlık ve güvenlik şartları yönetmeliği Madde:11) gibi çalışanların yaptıkları işe uygun eğitimin verilmesi 6331 sayılı kanun gereğince ve yönetmelikler gereğince yapılması zorunludur.</p>

Tablo 4: Tehlikeli Davranışın Algılanma Şekli (Devam)

<p>Kazı kararlılığını etkileyebilecek araçlar ile kazı kenarı arasında uygun güvenlik mesafesi yoktur</p>	<p>6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Madde:30, yapı işlerinde iş sağlığı ve güvenliği yönetmeliği Madde:5/2-a Ek-IV/B-68 gereğince</p> <p>Kazı ortamında yer alan hareketli araçlar ve kazı kararlılığını etkileyebilecek diğer araçlar ile kazı kenarı arasında uygun güvenlik mesafesi bırakılması zorunludur.</p>
--	---



4. BULGULAR

Bu kısımda araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile ilgili tablolar yer almaktadır. Bu bağlamda Ortalama, Standart Sapma, En Yüksek ve En Düşük Değerler, Yüzde-Frekans Analizi, Parametrik analiz teknikleri (ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi), Scheffé ve LSD çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır. Levene F testi kullanılarak varyansların homojenliği varsayımı incelenmiştir.

Tablo 5: Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

		Kişilik tipi		Toplam	χ^2	p	
		A	B				
İş kazası geçirme durumu	İş kazası geçirenler	n	79	51	130	2,25	0,13
		%	60,8%	39,2%	100,0%		
	İş kazası geçirmeyenler	n	67	63	130		
		%	51,5%	48,5%	100,0%		
Toplam		n	146	114	260		
		%	56,2%	43,8%	100,0%		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçirenlerin %60,8'i A tipi kişiliğe, %39,2'si B tipi kişiliğe sahiptir. İş kazası geçirmeyenlerin ise %51,5'i A tipi kişiliğe, %48,5'i B tipi kişiliğe sahiptir. İş kazası geçirme durumu ile kişilik tipi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($\chi^2=2,25$; $p>0,05$).

Sonuç olarak İş kazası geçiren A tipi kişilik ile iş kazası geçirmemiş kişiler arasındaki A tipi kişilik oranları arasında %9.3'lük fark olsa dahi;

V1: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde daha fazla mıdır? hipotezi reddedilir.

Tablo 6: İş Kazası Geçiren Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Kişilik Tipine Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Kişilik tipi	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş Kazası geçirenler	İçsel doyum	A	79	3,59	0,63	2,54	0,01
		B	51	3,31	0,58		
	Dışsal doyum	A	79	3,41	0,62	3,83	0,00
		B	51	2,98	0,63		
	Genel doyum	A	79	3,52	0,55	3,48	0,00
		B	51	3,18	0,52		
İş Kazası geçirmeyenler	İçsel doyum	A	67	3,69	0,37	0,67	0,51
		B	63	3,63	0,56		
	Dışsal doyum	A	67	3,57	0,45	1,21	0,23
		B	63	3,45	0,65		
	Genel doyum	A	67	3,64	0,34	1,04	0,30
		B	63	3,56	0,53		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının kişilik tipine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır ($p<0,05$). İş kazası geçiren ve A tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının B tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının ise kişilik tipine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p<0,05$). İş kazası geçirmeyen ve farklı kişilik tiplerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak;

V2: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde içsel iş doyumunu daha fazla mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

V3: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde dışsal iş doyumunu daha fazla mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

V4: İş kazası geçirmiş A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B tipi kişilik özelliği gösteren bireylere oranla anlamlı bir şekilde iş doyumunu daha fazla mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

Tablo 7: Katılımcıların İş Doyum Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Ait Betimsel Bilgiler

Grup	Değişkenler	N	Minimum	Maksimum	\bar{X}	Ss
İş kazası geçirenler	İçsel doyum	130	1,92	4,83	3,48	0,62
	Dışsal doyum	130	1,25	4,50	3,24	0,65
	Genel doyum	130	2,10	4,60	3,38	0,56
İş kazası geçirmeyenler	İçsel doyum	130	2,17	4,75	3,66	0,47
	Dışsal doyum	130	1,63	4,63	3,52	0,56
	Genel doyum	130	2,40	4,50	3,60	0,44

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren katılımcıların; içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamalarının sırası ile 3,48 ($\pm 0,62$), 3,24 ($\pm 0,65$) ve 3,38 ($\pm 0,56$) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen değerlere göre, iş kazası geçiren katılımcıların içsel doyum algılarının *yüksek düzeyde*, dışsal doyum ve genel doyum algılarının ise *orta düzeyde* olduğu anlaşılmaktadır.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların; içsel doyum, dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamalarının sırası ile 3,66 ($\pm 0,47$), 3,52 ($\pm 0,56$) ve 3,60 ($\pm 0,44$) olarak hesaplandığı anlaşılmaktadır. Elde edilen değerlere göre, iş kazası geçirmeyen katılımcıların içsel doyum dışsal doyum ve genel doyum algılarının *yüksek düzeyde* olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 8: İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Eğitim durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İş kazası geçirenler	İçsel doyum	1. İlkokul & İlköğretim	27	3,65	0,61	2,37	0,07	-
		2. Lise	49	3,56	0,61			
		3. Ön lisans	23	3,34	0,56			
		4. Lisans & Lisans üstü	31	3,30	0,65			
	Dışsal doyum	1. İlkokul & İlköğretim	27	3,50	0,56	2,69	0,049	1>4;
		2. Lise	49	3,25	0,66			
		3. Ön lisans	23	3,19	0,55			
		4. Lisans & Lisans üstü	31	3,03	0,72			
	Genel doyum	1. İlkokul & İlköğretim	27	3,59	0,52	3,02	0,03	1>4;
		2. Lise	49	3,44	0,56			
		3. Ön lisans	23	3,28	0,50			
		4. Lisans & Lisans üstü	31	3,19	0,59			
İş kazası geçirmeyenler	İçsel doyum	1. İlkokul & İlköğretim	14	3,64	0,48	1,69	0,17	-
		2. Lise	46	3,64	0,53			
		3. Ön lisans	29	3,83	0,38			
		4. Lisans & Lisans üstü	41	3,58	0,45			
	Dışsal doyum	1. İlkokul & İlköğretim	14	3,54	0,50	3,55	0,02	3>4;
		2. Lise	46	3,48	0,51			
		3. Ön lisans	29	3,78	0,41			
		4. Lisans & Lisans üstü	41	3,36	0,67			
	Genel doyum	1. İlkokul & İlköğretim	14	3,60	0,45	3,24	0,03	3>4;
		2. Lise	46	3,58	0,46			
		3. Ön lisans	29	3,81	0,32			
		4. Lisans & Lisans üstü	41	3,49	0,45			

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların dışsal iş ve genel doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$).

Farklılığın kaynağı incelendiğinde, iş kazası geçiren “ilkokul & ilköğretim” mezunu katılımcıların dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının, iş kazası geçiren “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş kazası geçirmeyen “ön lisans” mezunu katılımcıların dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının, iş kazası geçirmeyen “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak;

V5: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V6: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı kabul edilmiştir.

V7: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların genel doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı kabul edilmiştir.

Tablo 9: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Eğitim durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İçsel doyum	1. İlkokul & İlköğretim	41	3,65	0,56	1,47	0,22	-
	2. Lise	95	3,60	0,57			
	3. Ön lisans	52	3,61	0,52			
	4. Lisans & Lisans üstü	72	3,46	0,56			
Dışsal doyum	1. İlkokul & İlköğretim	41	3,52	0,54	3,28	0,02	1>4; 3>4;
	2. Lise	95	3,36	0,60			
	3. Ön lisans	52	3,52	0,56			
	4. Lisans & Lisans üstü	72	3,22	0,70			
Genel doyum	1. İlkokul & İlköğretim	41	3,60	0,49	2,60	0,053	-
	2. Lise	95	3,51	0,52			
	3. Ön lisans	52	3,58	0,49			
	4. Lisans & Lisans üstü	72	3,36	0,53			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların içsel ve genel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre sayılamalı olarak anlamlı bir farklılık belirtmediği saptanmıştır ($p>0,05$). Diğer yandan, katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “ilkokul & ilköğretim” ve “ön lisans” mezunu katılımcıların dışsal doyum puan ortalamalarının, “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak;

V8: Katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir varsayımı reddedilir.

V9: Katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir varsayımı reddedilir.

V10: Katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir varsayımı kabul edilir.

Tablo 10: İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Mesleki deneyim	N	\bar{X}	Ss	F	p
İş kazası geçireneler	İçsel doyum	5 yıl ve altı	41	3,50	0,61	0,17	0,85
		5-10 yıl arası	39	3,51	0,71		
		10 yıl ve üzeri	50	3,44	0,56		
	Dışsal doyum	5 yıl ve altı	41	3,10	0,67	1,50	0,23
		5-10 yıl arası	39	3,35	0,62		
		10 yıl ve üzeri	50	3,27	0,65		
	Genel doyum	5 yıl ve altı	41	3,34	0,54	0,37	0,69
		5-10 yıl arası	39	3,45	0,63		
		10 yıl ve üzeri	50	3,37	0,54		
İş kazası geçireneler	İçsel doyum	5 yıl ve altı	34	3,71	0,46	0,58	0,56
		5-10 yıl arası	34	3,59	0,42		
		10 yıl ve üzeri	62	3,67	0,51		
	Dışsal doyum	5 yıl ve altı	34	3,40	0,67	1,15	0,32
		5-10 yıl arası	34	3,50	0,56		
		10 yıl ve üzeri	62	3,58	0,49		
	Genel doyum	5 yıl ve altı	34	3,59	0,48	0,41	0,67
		5-10 yıl arası	34	3,56	0,40		
		10 yıl ve üzeri	62	3,64	0,45		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş kazası geçiren ve geçirmeyen ve farklı mesleki deneyim sürelerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak;

V11: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V12: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V13: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

Tablo 11: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Mesleki deneyim	N	\bar{X}	Ss	F	p
İçsel doyum	5 yıl ve altı	75	3,60	0,56	0,13	0,88
	5-10 yıl arası	73	3,55	0,59		
	10 yıl ve üzeri	112	3,57	0,54		
Dışsal doyum	5 yıl ve altı	75	3,24	0,68	2,63	0,07
	5-10 yıl arası	73	3,42	0,60		
	10 yıl ve üzeri	112	3,44	0,58		
Genel doyum	5 yıl ve altı	75	3,45	0,52	0,36	0,70
	5-10 yıl arası	73	3,50	0,53		
	10 yıl ve üzeri	112	3,52	0,51		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş doyumunu ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan ve farklı mesleki deneyim sürelerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumunu algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak;

V14: Katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V15: Katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V16: Katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyimlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

Tablo 12: İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Yaşa Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p
İş kazası geçireneler	İçsel doyum	30 ve altı	55	3,60	0,66	2,22	0,11
		30-40 arası	41	3,33	0,61		
		40 ve üzeri	34	3,46	0,54		
	Dışsal doyum	30 ve altı	55	3,13	0,68	1,44	0,24
		30-40 arası	41	3,31	0,63		
		40 ve üzeri	34	3,33	0,62		
	Genel doyum	30 ve altı	55	3,41	0,59	0,33	0,72
		30-40 arası	41	3,32	0,58		
		40 ve üzeri	34	3,41	0,50		
İş kazası geçireneler	İçsel doyum	31 ve altı	42	3,69	0,48	1,52	0,22
		30-40 arası	60	3,59	0,51		
		41 ve üzeri	28	3,77	0,36		
	Dışsal doyum	31 ve altı	42	3,35	0,68	2,97	0,06
		30-40 arası	60	3,57	0,46		
		41 ve üzeri	28	3,65	0,52		
	Genel doyum	31 ve altı	42	3,56	0,48	1,34	0,27
		30-40 arası	60	3,58	0,44		
		41 ve üzeri	28	3,72	0,36		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş kazası geçiren ve geçirmeyen ve farklı yaş gruplarında bulunan katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak;

V17: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V18: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V19: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

Tablo 13: Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Yaşa Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Yaş	N	\bar{X}	Ss	F	p	Gruplar arası fark
İçsel doyum	1. 30 ve altı	97	3,64	0,59	2,01	0,14	-
	2. 30-40 arası	101	3,49	0,56			
	3. 40 ve üzeri	62	3,60	0,49			
Dışsal doyum	1. 30 ve altı	97	3,22	0,69	4,84	0,01	2>1; 3>1;
	2. 30-40 arası	101	3,46	0,55			
	3. 40 ve üzeri	62	3,48	0,59			
Genel doyum	1. 30 ve altı	97	3,47	0,55	0,51	0,60	-
	2. 30-40 arası	101	3,48	0,52			
	3. 40 ve üzeri	62	3,55	0,47			

Tablo incelendiğinde, katılımcıların içsel ve genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre sayılamalı olarak anlamlı bir farklılık belirtmediği saptanmıştır ($p>0,05$). Diğer yandan, katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı incelendiğinde, “30-40 arası” ve “40 ve üzeri” yaş gruplarında bulunan katılımcıların dışsal doyum puan ortalamalarının, “30 ve altı” yaş grubunda bulunan katılımcılarınkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak;

V20: Katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V21: Katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı kabul edilir.

V22: Katılımcıların genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

Tablo 14: İş Kazası Geçiren-Geçirmeyen Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Grup	Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
İş kazası geçirenler	İçsel doyum	Erkek	85	3,47	0,62	-0,27	0,79
		Kadın	45	3,50	0,62		
	Dışsal doyum	Erkek	85	3,23	0,65	-0,13	0,89
		Kadın	45	3,25	0,65		
	Genel doyum	Erkek	85	3,37	0,56	-0,24	0,81
		Kadın	45	3,40	0,57		
İş kazası geçirmeyenler	İçsel doyum	Erkek	86	3,67	0,44	0,27	0,79
		Kadın	44	3,65	0,54		
	Dışsal doyum	Erkek	86	3,49	0,54	-0,60	0,55
		Kadın	44	3,56	0,60		
	Genel doyum	Erkek	86	3,60	0,42	-0,13	0,90
		Kadın	44	3,61	0,48		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş kazası geçiren ve geçirmeyen kadın ve erkeklerin; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak;

V23: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V24: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V25: İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

Tablo 15: Katılımcıların İş Doymu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Değişkenler	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	p
İçsel doyum	Erkek	171	3,57	0,55	-0,03	0,97
	Kadın	89	3,57	0,59		
Dışsal doyum	Erkek	171	3,36	0,61	-0,45	0,65
	Kadın	89	3,40	0,64		
Genel doyum	Erkek	171	3,49	0,51	-0,24	0,81
	Kadın	89	3,50	0,53		

Tablo incelendiğinde, katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş doymu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin içsel, dışsal ve genel iş doymu algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak;

V26: Katılımcıların; içsel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V27: Katılımcıların; dışsal iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

V28: Katılımcıların; genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir? varsayımı reddedilir.

Tablo 16.1. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi

İfadeler	İş kazası geçirme durumu	Kişilik Ölçeği					
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman	
1. Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam.	İş kazası geçirenler	n 13	13	31	44	29	
	% 10,0	10,0	23,8	33,8	22,3		
	İş kazası geçirmeyenler	n 6	28	51	39	6	
	% 4,6	21,5	39,2	30,0	4,6		
2. Sırada beklemekten nefret ederim.	İş kazası geçirenler	n 7	16	33	42	32	
	% 5,4	12,3	25,4	32,3	24,6		
	İş kazası geçirmeyenler	n 4	28	40	43	15	
	% 3,1	21,5	30,8	33,1	11,5		
3. Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler.	İş kazası geçirenler	n 30	42	35	15	8	
	% 23,1	32,3	26,9	11,5	6,2		
	İş kazası geçirmeyenler	n 24	61	31	10	4	
	% 18,5	46,9	23,8	7,7	3,1		
4. Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım.	İş kazası geçirenler	n 17	41	38	25	9	
	% 13,1	31,5	29,2	19,2	6,9		
	İş kazası geçirmeyenler	n 13	46	52	14	5	
	% 10,0	35,4	40,0	10,8	3,8		
5. Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim.	İş kazası geçirenler	n 9	26	35	39	21	
	% 6,9	20,0	26,9	30,0	16,2		
	İş kazası geçirmeyenler	n 12	24	45	38	11	
	% 9,2	18,5	34,6	29,2	8,5		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren katılımcıların büyük bir oranını; “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam”, “Sırada beklemekten nefret ederim” ve “Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim” ifadelerine *çoğu zaman*, “Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler” ve “Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım” ifadelerine ise *nadiren* şeklinde cevap verdiği anlaşılmaktadır.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların büyük bir oranını; “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ve “Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim” ifadelerine *bazen*, “Sırada beklemekten nefret ederim” ifadesine *çoğu zaman*, “Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler” ve “Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım” ifadelerine ise *nadiren* şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 16.2. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi

İfadeler	İş kazası geçirme durumu	Hiçbir Zaman Nadiren Bazen Çoğu Zaman Her Zaman					
		n	%	n	%	n	%
6. Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım.	İş kazası geçirenler	n 51	40	18	14	7	
	% 39,2	30,8	13,8	10,8	5,4		
	İş kazası geçirmeyenler	n 35	54	25	15	1	
	% 26,9	41,5	19,2	11,5	0,8		
7. Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır.	İş kazası geçirenler	n 1	26	43	41	19	
	% 0,8	20,0	33,1	31,5	14,6		
	İş kazası geçirmeyenler	n 7	31	51	36	5	
	% 5,4	23,8	39,2	27,7	3,8		
8. İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim.	İş kazası geçirenler	n 9	36	35	26	24	
	% 6,9	27,7	26,9	20,0	18,5		
	İş kazası geçirmeyenler	n 6	28	55	27	14	
	% 4,6	21,5	42,3	20,8	10,8		
9. Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler.	İş kazası geçirenler	n 46	41	22	17	4	
	% 35,4	31,5	16,9	13,1	3,1		
	İş kazası geçirmeyenler	n 40	52	31	6	1	
	% 30,8	40,0	23,8	4,6	0,8		
10. Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım.	İş kazası geçirenler	n 13	16	41	36	24	
	% 10,0	12,3	31,5	27,7	18,5		
	İş kazası geçirmeyenler	n 10	30	53	30	7	
	% 7,7	23,1	40,8	23,1	5,4		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren katılımcıların büyük bir oranın; “Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım” ve “Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler” ifadelerine *hiçbir zaman*, “Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır”, “İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim” ve “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadelerine ise *bazen* şeklinde cevap verdiği anlaşılmaktadır.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların büyük bir oranı; “Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım” ve “Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler” ifadelerine *nadiren*, “Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır”, “İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim” ve “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadelerine ise *bazen* şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 16.3. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi

İfadeler	İş kazası geçirme durumu	Cevaplar					
		Hiçbir Zaman Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman		
11. Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım.	İş kazası geçirenler	n 11 23 37 37 22	% 8,5 17,7 28,5 28,5 16,9				
	İş kazası geçirmeyenler	n 7 21 55 41 6	% 5,4 16,2 42,3 31,5 4,6				
12. Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir.	İş kazası geçirenler	n 8 12 32 47 31	% 6,2 9,2 24,6 36,2 23,8				
	İş kazası geçirmeyenler	n 5 25 54 34 12	% 3,8 19,2 41,5 26,2 9,2				
13. Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur.	İş kazası geçirenler	n 7 24 37 32 30	% 5,4 18,5 28,5 24,6 23,1				
	İş kazası geçirmeyenler	n 8 23 50 37 12	% 6,2 17,7 38,5 28,5 9,2				
14. Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım	İş kazası geçirenler	n 14 25 44 31 16	% 10,8 19,2 33,8 23,8 12,3				
	İş kazası geçirmeyenler	n 10 37 40 37 6	% 7,7 28,5 30,8 28,5 4,6				
15. Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm.	İş kazası geçirenler	n 4 16 29 37 44	% 3,1 12,3 22,3 28,5 33,8				
	İş kazası geçirmeyenler	n 6 12 32 55 25	% 4,6 9,2 24,6 42,3 19,2				

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren katılımcıların büyük bir oranını; “Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım” ifadesine *bazen* ve *çoğu zaman*, “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine *çoğu zaman*, “Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur” ve “Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım” ifadelerine *bazen*, “Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm.” ifadesine ise *her zaman* şeklinde cevap verdiği anlaşılmaktadır.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların büyük bir oranını; “Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım”, “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir”, “Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur” ve “Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım” ifadelerine *bazen*, “Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm” ifadesine ise *çoğu zaman* şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 16.4 : Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi

İfadeler	İş kazası geçirme durumu	Hiçbir Zaman Nadiren Bazen Çoğu Zaman Her Zaman					
		n	%	n	%	n	%
16. Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.	İş kazası geçirenler	n 19	46	37	14	14	
	% 14,6	35,4	28,5	10,8	10,8		
	İş kazası geçirmeyenler	n 24	42	40	22	2	
	% 18,5	32,3	30,8	16,9	1,5		
17. Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanınırım.	İş kazası geçirenler	n 33	45	29	14	9	
	% 25,4	34,6	22,3	10,8	6,9		
	İş kazası geçirmeyenler	n 32	54	31	11	2	
	% 24,6	41,5	23,8	8,5	1,5		
18. Çok hızlı yemek yerim.	İş kazası geçirenler	n 8	25	44	25	28	
	% 6,2	19,2	33,8	19,2	21,5		
	İş kazası geçirmeyenler	n 10	26	49	31	14	
	% 7,7	20,0	37,7	23,8	10,8		
19. Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissedirim	İş kazası geçirenler	n -	18	38	48	26	
	% -	13,8	29,2	36,9	20,0		
	İş kazası geçirmeyenler	n 3	20	46	45	16	
	% 2,3	15,4	35,4	34,6	12,3		
20. Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm.	İş kazası geçirenler	n 1	33	41	28	27	
	% 0,8	25,4	31,5	21,5	20,8		
	İş kazası geçirmeyenler	n 1	29	44	42	14	
	% 0,8	22,3	33,8	32,3	10,8		

Tablo incelendiğinde, iş kazası geçiren katılımcıların büyük bir oranını; “Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.” ve “Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanınırım.” ifadelerine *nadiren*, “Çok hızlı yemek yerim” ve “Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm” ifadelerine *bazen*, “Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissedirim” ifadesine ise *çoğu zaman* şeklinde cevap verdiği anlaşılmaktadır.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların büyük bir oranını; “Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.” ve “Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanınırım.” ifadelerine *nadiren*, “Çok hızlı yemek yerim.”, “Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissedirim” ve “Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm” ifadelerine ise *bazen* şeklinde cevap vermiştir.

Tablo 17: “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi

		İş kazası geçirme durumu			Toplam	χ^2	p
		İş kazası geçirenler	İş kazası geçirmeyenler				
Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam	Hiçbir Zaman	n	13	6	19	28,36	0,00
		%	10,0%	4,6%	7,3%		
	Nadiren	n	13	28	41		
		%	10,0%	21,5%	15,8%		
	Bazen	n	31	51	82		
		%	23,8%	39,2%	31,5%		
	Çoğu Zaman	n	44	39	83		
		%	33,8%	30,0%	31,9%		
	Her Zaman	n	29	6	35		
		%	22,3%	4,6%	13,5%		
Toplam		n	130	130	260		
		%	100,0%	100,0%	100,0%		

Tablo incelendiğinde, “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2= 28,36; p<0,001$). “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine iş kazası geçirenlerin büyük bir oranı *çoğu zaman*, iş kazası geçirmeyenlerin büyük bir oranı ise *bazen* şeklinde cevap vermiştir.

Kullanılan kişilik ölçeğine göre 1 ve 2 puanlı seçenekler yüksek düzeyde B tipi kişilik özelliğini yansıttığını anlatırken, 4 ve 5 puanlı seçenekler yüksek düzeyde A tipi kişilik özelliklerini yansıttıklarını anlatacaktır. 3 puanlı seçenek ise hem A tipi ve hem de B tipi kişilik özelliklerini ifade eden kişilik özellikler gösterdiği varsayılmaktadır (Tokat ve ark., 2013; Akıncı ve ark., 2015). Buna göre “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesinde iş kazası geçiren kişilerin A tipi kişilik özelliklerini yansıttığı 4 ile 5 puan alanların oranına bakılırsa 4 (Çoğu Zaman) puan alan %33,8 ile 5 (Her Zaman) puan alan %22,3 toplandığında %56.1lik orana karşın, iş kazası geçirmeyenlerde bu oran ise %34.6 bulunmuştur.

Sonuç olarak;

V29: “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

Tablo 18: “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi

				İş kazası geçirme durumu		Toplam	χ^2	p
				İş kazası geçirenler	İş kazası geçirmeyenler			
Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım	Hiçbir Zaman	n	13	10	23	16,05	0,00	
		%	10,0%	7,7%	8,8%			
	Nadiren	n	16	30	46			
		%	12,3%	23,1%	17,7%			
	Bazen	n	41	53	94			
		%	31,5%	40,8%	36,2%			
	Çoğu Zaman	n	36	30	66			
		%	27,7%	23,1%	25,4%			
Her Zaman	n	24	7	31				
	%	18,5%	5,4%	11,9%				
Toplam		n	130	130	260			
		%	100,0%	100,0%	100,0%			

Tablo incelendiğinde, “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2= 16,05$; $p<0,001$). “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine *bazen* şeklinde cevap verenlerin oranı iş kazası geçirmeyen katılımcılarda daha yüksektir.

“Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesinde iş kazası geçiren katılımcılar A tipi kişilik özelliklerini yansıttığı 4 ile 5 puan alanların oranına bakılırsa 4 (Çoğu Zaman) puan alan %27.7 ile 5 (Her Zaman) puan alan %18.5 toplandığında %46.2 lik oranın A tipi kişilik özelliği gösterdiği görülürken, iş kazası geçirmemişlerde ise bu oran ise %28.5’tir.

Sonuç olarak;

V30: “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

Tablo 19: “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi

		İş kazası geçirme durumu			Toplam	χ^2	p
		İş kazası geçirenler	İş kazası geçirmeyenler				
Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir	Hiçbir Zaman	n	8	5	13	21,37	0,00
		%	6,2%	3,8%	5,0%		
	Nadiren	n	12	25	37		
		%	9,2%	19,2%	14,2%		
	Bazen	n	32	54	86		
		%	24,6%	41,5%	33,1%		
	Çoğu Zaman	n	47	34	81		
		%	36,2%	26,2%	31,2%		
	Her Zaman	n	31	12	43		
		%	23,8%	9,2%	16,5%		
Toplam		n	130	130	260		
		%	100,0%	100,0%	100,0%		

Tablo incelendiğinde, “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($\chi^2= 21,37$; $p<0,001$). “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine iş kazası geçirenlerin büyük bir oranı *çoğu zaman*, iş kazası geçirmeyenlerin büyük bir oranı ise *bazen* şeklinde cevap vermiştir.

Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir ifadesine iş kazası geçiren katılımcılar A tipi kişilik özelliklerini yansıttığı 4 ile 5 puan alanların oranına bakılırsa 4 (Çoğu Zaman) puan alan %36.2 ile 5(Her Zaman) puan alan %23.8’lik oranın toplandığında %60’sı A tipi kişilik özelliği gösterirken, iş kazası geçirmemiş katılımcılarda ise %35.4’lük oranı A tipi kişilik özelliği gösterdiği saptanmıştır.

Sonuç olarak;

V31: “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

5. TARTIŞMA

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgular tartışılmaktadır.

Araştırmaya katılan katılımcıların nüfus bilimi(demografik) özellikleri genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların %65,8'i erkek, %34,2'si ise kadındır. Katılımcıların %37,3'ü 30 ve altı yaş grubunda, %38,8'i 30-40 arası yaş grubunda ve %23,8'i 40 ve üzeri yaş grubunda yer alarak homojene yakın dağılmışlardır. Ayrıca katılımcıların büyük bir oranı 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumları değerlendirildiğinde, İlkokul & ilköğretim mezunu katılımcıların oranı %15,8; lise mezunu katılımcıların oranı %36,5; ön lisans mezunu katılımcıların oranı %20 ve Lisans & lisans üstü mezunu katılımcıların oranı ise %27,7 olduğu görülmektedir.(Tablo 3).

Tablo 5 incelendiğinde, iş kazası geçirenlerin %60,8'i A tipi kişiliğe sahipken bu oran iş kazası geçirmeyenlerde ise %51,5, aynı şekilde iş kazası geçirenlerin %39,2'si B tipi kişiliğe sahipken bu oran iş kazası geçirmeyenlerde %48,5 olmasına rağmen İş kazası geçirme durumu ile kişilik tipi arasında sayılamalı olarak anlamlı bir bağıntı bulunmamaktadır ($\chi^2 = 2,25$; $p > 0,05$).

Tablo 6 incelendiğinde İş kazası geçiren ve A tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının B tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. ($p < 0,05$). İş kazası geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının ise kişilik tipine göre sayılamalı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. ($p < 0,05$). İş kazası geçirmeyen ve farklı kişilik tiplerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 7 incelendiğinde iş kazası geçiren katılımcıların içsel doyum(3,48 ($\pm 0,62$)), algılarının yüksek düzeyde, dışsal doyum(3,24 ($\pm 0,65$)) ve genel doyum(3,38 ($\pm 0,56$)) algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İş kazası geçirmeyen katılımcıların içsel doyum(3,66 ($\pm 0,47$)) ve dışsal doyum(3,52 ($\pm 0,56$)) ve genel doyum(3,60 ($\pm 0,44$)) algılarının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 5, tablo 6 ve tablo 7 sonuçlarını ele alacak olursak;

A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin iş kazaları ile ilişkisini araştıran doğrudan doğruya başka bir araştırma bulunmamaktadır. Daha çok iş doyumunu üzerinden gidilerek

kazalanma ihtimallerinin yüksek olduğu söylenmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenlerden olan gerginlik(stres) kavramı üzerinden gidilerek A tipi kişiliklerin iş doyumunun düşük olduğu bu sebeple kazalanma ihtimallerinin yüksek olduğu bazı araştırmalarca söylenmektedir. Örneğin gerilim ile ilgili yapılan araştırmalara bakacak olursak;

Güler'in yapmış olduğu araştırmaya göre A tipi kişiliğe sahip insanların duygusal zekalarının B'lere oranla daha düşük olduğu gerginlikle başa çıkma konusunda etkili olamadıklarını ve aynı zamanda gerginlik belirtilerinin daha yüksek olduğunu belirlemiştir. Güler'in yapmış olduğu araştırmaya göre A tipi bireylerin yaşları ilerledikçe duygusal zeka düzeylerinin ve başa çıkma yeteneklerinin olumlu bir şekilde arttığı söylenebilir nitekim Goldenberg ve arkadaşlarının yapmış olduğu araştırmada duygusal zeka ile sorun merkezci başa çıkma arasında olumlu bir şekilde ilişki gözlenmiştir ve zihinsel/kaçınma tipi olarak adlandırdıkları başa çıkma yöntemi ile duygusal zekanın olumlu ve anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur (Güler, 2008).

Gerginlik tepkilerindeki farklılıkları inceleyen bir araştırmada A ve B tipi deneklere bir rakibe karşı video oyunu oynamaları istenmiştir ve oyun oynanırken A tipi bireylerin kalp atışlarının, kan basınçlarının ve kanlarındaki adrenalin oranının B tipi bireylere göre daha hızlı bir şekilde arttığı ve daha yüksek değerlere ulaştığı gözlenmiştir. Bireyin oyun oynarken oyun sırasındaki başarı düzeyleriyle ilgili olarak küçümseyici sözler kullanıldığında A tipi bireylerin hata yapma oranları artmıştır buna paralel olarak başarı oranları ise azalmıştır. Bu araştırma sonucuna göre A tipi bireylerin aşırı gerginliğe karşı dirençlerinin B tipi bireylere oranla daha az olduğu sıradan durumlarda bile gerginlik içerisinde olabildiklerini göstermektedir (Güler, 2008).

Yurtseverin 2009 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre üniversite öğrencilerinin gerginlik ile başa çıkma yöntemleri ile A tipi kişilik özellikleri arasında olumlu ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır ve gerginlik belirtileri ile A tipi kişiliğin arasında olumlu ilişki olduğu saptanmıştır (Yurtsever, 2009).

Şahin, Basım ve Akkoyun'nun yapmış olduğu araştırma sonucuna göre A tipi davranış biçimindeki çalışanların iş yerinde daha çok gerilim etmeni algıladıkları; anlamlı ölçüde daha yüksek gerginlik belirtileri yaşadıkları; daha fazla öfkeye sahip oldukları; anlamlı ölçüde daha fazla etkisiz başa çıkma yöntemlerini kullandıkları ve anlamlı ölçüde daha

az toplumsal desteğe başvurdukları saptanmıştır. Batı'da yapılan önceki araştırmalar da benzer sonuçlara ulaşıldığı saptanmıştır.

Aşık'ın 2005 yılında otel işletmelerindeki çalışanlar üzerinde yaptığı araştırma sonucuna göre A tipi kişilik özelliği gösteren çalışanların B'lere oranla daha fazla gergin olduğu saptanmıştır.

Durna'nın 2004 yılında Niğde Üniversitesinde yapmış olduğu araştırmanın sonucuna göre gerilim düzeyi yüksek olan bireylerin daha çok A tipi davranış biçimi gösterdikleri saptanmıştır.

Friedman ve Rosenmen(1974) yapmış oldukları araştırmalar sonucunda, gerilim üzerinde etkili olan etkenlerin başında A tipi davranış biçiminin yapısının geldiğini saptamışlardır (Balcı, 2000, 15).

A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin gerginlik göstergelerindeki en önemli bağıntıyı gösteren boyut düşmanlıktır ve aynı zamanda gerginlikle başa çıkma yöntemleri konusunda A tipi bireylerin oldukça etkisiz olduğu da bilinmektedir (Güler, 2008). Gerginliğin insan sağlığına da birçok zararı mevcuttur. Kişide huzursuzluk, uyku düzeninin bozulması, ani öfkelenme, dikkat bozuklukları, karar vermede zorluklar, iş veriminde azalmalar, isteksizlik gibi belirtiler görülebilir (Gökpinar, 2014). Gerilimin, iş devamsızlığın artmasına, kazalara, yaralanmalara ve hastalıklara yol açtığı da saptanmıştır. Gerilim, sadece bireyin sağlığını etkilemez bununla birlikte örgütün işleyişinde bozulmalara da yol açarak büyük bir sorun teşkil eder (Özcanarslan, 2009).

Gerginliğin kötü etkileri olduğu gibi sınırlı ölçüdeki gerginliğin bireyleri zaman zaman harekete geçiren destekleyen bir etkisi de vardır. Bu durum gerginliğin düzeyi ve derecesi ile ilişkilidir (Gökpinar, 2014). Burdan yola çıkarak A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin gerginlik algılama seviyelerinin yüksekliğinden dolayı iş doyumlarının düşeceğini, iş doyumlarındaki düşüşün ise kazalanmalara sebebiyet vereceği düşünülmekteydi. Aşık'ın otel işletmelerinde çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmaya göre A tipi kişilik özelliği gösteren çalışanların B'lere göre daha gergin olduğu sonucunu saptamıştır.

Özsoy'un aktardığına göre; Birçok çalışma kişilik ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bizlere göstermiştir. Bu araştırmadan bir takımı şunlardır; Edwars ve diğ, 1990: 31; Hagihara ve diğ, 1998; Koustelios, 2001: 354; Rothman ve Coetzer, 2002; Uyan, 2002; Kirkcaldy ve diğ, 2002; Judge ve diğ, 2002; Al-Mashaan, 2003; Khalid ve Ahmad, 2007; Bruk-Lee ve diğ, 2009; Furnham ve diğ, 2009; Lounsbury ve diğ, 2009; Heller ve

diğ, 2009; Patrick, 2010; Bockhaus ve diğ, 2012: 2; Tesdemir ve diğ, 2012. Diğer yandan kişilik ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da vardır. Bunlardan bazıları; Thomas ve diğ, 2004 (Özsoy, 2013).

Bu yapılan birbirinden bağımsız çalışmalar ile aynı konu üzerinde yapılmış birbirinden bağımsız birden çok araştırmanın sonuçlarını bağdaştırma ve elde edilen araştırma bulgularının sayımlamalı çözümlene yapma yöntemi olan meta analiz yöntemi kullanarak yapılan çalışmalar da mevcuttur. Meta analiz yönteminde aralarındaki ilişkiyi incelenen değişkenleri kapsayan birçok çalışmanın verilerini birleştirir. Daha sonra bu birleştirilen verilerle yeni veriler elde edilmektedir. Elde edilen bu veriler bireysel yapılan çalışmaların geçerliliğini arttırabilir (Özsoy, 2013).

Bu çalışmalara örnek verilmesi gerekilirse; Bruk-Lee ve diğ., 187 çalışma ile kişilik ve iş doyumunu arasında ilişkinin olduğu yönünde sonuca varmıştır. Al-Mashaan 2003 yılında yapmış olduğu araştırmada A Tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin, B'lere göre daha yüksek iş doyumunu seviyesine sahip olduğu saptanmıştır. Kirkcaldy ve arkadaşlarının Alman yöneticiler ile yapmış olduğu araştırma sonucuna göre dışsal denetim odağına sahip A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin iş doyumlarının daha düşük olduğu saptanmıştır (Özsoy, 2013).

Özarslan'ın 2011 yılında 214 vali yardımcıları ile yapmış olduğu araştırmaya göre A ve B tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin bağımsız değişkenine göre anlamlı bir sonuç vermediği saptanmıştır (Özarslan, 2011).

Özsoy'un 2013 yılında yapmış olduğu araştırmaya göre A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin genel ve içsel iş doyumlarının anlamlı farklılıklar belirtmediği saptanmıştır. Ancak A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine göre dışsal iş tatmininin anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. A tipi kişilik özelliği gösteren akademisyenlerin dışsal iş doyum seviyeleri, B'lere göre daha düşüktür. Dışsal iş doyumunu ile kişilik puanı arasında ters yönlü, zayıf ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Minnesota'da özel bir üniversitede yapılan araştırmaya göre B tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin A'lara göre iş doyumlarının daha fazla olduğu saptanmıştır (Özsoy, 2013).

İş doyumunu ile ilgili yapılan bir araştırmada, iş doyumunun düştüğü bir örgütte dört yıl içerisinde çalışan sorunları göstergesinde önemli artışlar kaydedilmiş bunun sonucu olarakta, şikayetleri %38, disiplin cezalarının %44'e yükseldiği ve işgücü devrinin %70 artışına dikkat çekilmiştir. Bu sorunların arkasındaki ana neden, çalışanların işine duyduğu doyumunsuzluk olarak değerlendirilmektedir (Kök, 2006).

İş doyumsuzluğunun ortaya çıkması, çalışanın iş başarısına etkisi olarak hoşgörüde azalma, verim yitimi, odak azalması, hatalarda artış, kişilerarası ilişkilerde çatışmalar ve duyarsızlıklar, çok sık yazanak(rapor) alma ve işe geç gelme gibi örgüt içerisinde istenilmeyecek davranışlar olarak kendini göstermektedir (Batıgün ve Şahin, 2006).

Tablo 8 incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puanı olan başarı, tanınma, takdir görme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselmeye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel özelliğine ilişkin doyumlarda ortalamalarının eğitim durumuna göre sayılamalı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların örgütün düşünce yapısı ve yönetimi, denetim biçimi, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma şartları, ücret gibi işin çevresine ait unsurlardan oluşan dışsal doyum ve genel doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$). Farklılığın sebebi incelendiğinde, iş kazası geçiren “ilkokul & ilköğretim” mezunu katılımcıların dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının, iş kazası geçiren “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkinden anlamlı olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş kazası geçirmeyen “ön lisans” mezunu katılımcıların dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının, iş kazası geçirmeyen “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkine göre anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların içsel ve genel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılığın olmadığı saptanmıştır($p>0,05$). Diğer yandan, katılımcıların dışsal iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Farklılığın sebebi incelendiğinde, “ilkokul & ilköğretim” ve “ön lisans” mezunu katılımcıların dışsal doyum puan ortalamalarının, “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 8 ve tablo 9 sonuçlarını ele alırsak,

Yapılan araştırma inşaat ve üretim alanlarında olduğu göz önüne alınırsa bu konu ile ilgili doğrudan iş kazası geçiren veya geçirmeyen çalışanların eğitim durumları ile iş doyumları arasındaki ilişkiden ziyade iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında farklı alanlardaki araştırmalar vardır. Aksayanın 1990 yılında koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinde çalışan hemşireler üzerinde yapmış olduğu araştırmaya göre iş doyumunu ile eğitim seviyesi arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır (Aksayan, 1990). Yelboğa'nın 2007 yılında bir

finans kuruluşunun 300 çalışanı ile yapmış olduğu araştırmaya göre eğitim düzeyi ile iş doyum düzeyinin anlamlı şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır. Bu araştırmayı destekleyen bir diğer araştırma olan Bilgiç 1998 yılında yaptığı çalışmaya göre eğitim düzeyi ile Türk çalışanlarının iş doyumuna önemli bir etkisi olmadığı yönündeki bulgusunu desteklemektedir. Çarıkçı'nın hizmet alanında kamu ve özel sektörde çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmaya göre iş doyumunu ile eğitim düzeyi arasında ilişki bulunulmamıştır.

Yapılan bu araştırmanın tersi yönde ilişkisi bulunduğunu belirten araştırmalar da mevcuttur. Saygılı'nın aktardığına göre Kaya'nın, yapmış olduğu araştırmaya göre sağlık çalışanlarının eğitim düzeyi yükseldikçe iş doyumlarının da yükseldiğini saptamıştır (Saygılı, 2008). Pınar ve Arıkan'ın hemşireler ile ilgili yaptığı araştırmaya göre, iş doyumunu seviyelerinin yüksek lisans ve doktoralı hemşirelerde en yüksek seviyede olduğu, daha sonra ön lisans mezunu hemşirelerde, daha sonra lisans mezunu hemşirelerde ve en sonda ise sağlık meslek lisesi mezunlarında olduğu saptanmıştır (Pınar ve Arıkan, 1998).

Derin'in 2007 yılında yapmış olduğu araştırmada, İş betimlemesi ölçeği kullanılarak yaptığı incelemede Sağlık çalışanlarının eğitim düzeyleri arttıkça genel iş doyumlarının arttığı saptanmıştır. En yüksek iş doyumunu puanı lisans üstü (uzman ve tıpta uzman) mezunlarında olduğu, en düşük iş doyumunu puanı ise lise mezunlarında olduğu saptanmıştır. Aynı araştırmada Minnesto doyum ölçeği kullanılarak veriler analiz edildiğinde genel iş doyumlarının aynı şekilde eğitim düzeyleri arttıkça iş doyumlarının da arttığı saptanmıştır. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde içsel iş doyumun eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunurken dışsal doyumun eğitim durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 10 incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş kazası geçiren ve geçirmeyen ve farklı mesleki deneyim sürelerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının mesleki deneyime göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş doyumunu ile mesleki deneyim arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 10 ve tablo 11 sonuçlarını ele alırsak;

Bu araştırmayı destekleyecek bir diğer araştırma ise Tavas ve Tekiner'in 2016 yılında Türk Polis Teşkilatı çalışanlarına y6nelik yaptığı çalışmada iş doyumunu ile mesleki deneyim k6melerine g6re istatistiksel olarak anlamlı farkın bulunmadığı saptanmıştır.

Yelboğa'nın bir finans kuruluşunun Genel M6d6rl6đ6'nde yaptığı araştırmaya g6re iş doyumunu ile mesleki deneyim değişkenleri bakımından farklılaştığı bulunmuştur. Genel iş doyum puanlarının mesleki deneyim değişkenine g6re 6-10 yıl arası mesleki deneyim k6mesi ile 16 yıl ve 6st6 mesleki deneyim k6mesi arasında, 16 yıl ve 6st6 mesleki deneyim k6mesi lehine gerçekleştiğini saptamıştır.

Kumaş ve Deniz'in 2010 yılında 6đretmenler ile yapmış oldukları araştırmaya g6re 21 yıl ve 6zeri mesleki deneyimi olan 6đretmenlerinin dışsal iş doyumlarının 1-5, 6-10 ve 11-20 yıl mesleki deneyimi olan 6đretmenlere g6re daha y6ksek olduğu saptanmıştır ve 1-5 yıl mesleki deneyimi olan 6đretmenlerin dışsal iş doyumlarının, 6-10 ve 11-20 yıl mesleki deneyimi olan 6đretmenlere g6re daha y6ksek olduğu saptanmıştır.

Mercanlıoğlu'nun 2012 yılında hastane çalışanlarına y6nelik yapmış olduğu araştırmaya g6re 6cret ve çalışma şartları boyutlarında doyum d6zeyi, (1-4 yıl) arası mesleki deneyime sahip katılımcıların, daha uzun kıdemi olan ve daha uzun çalışmış katılımcılara g6re daha d6ř6k olduğu saptanmıştır. Çalışma s6resi arttıka, yaptığı işi daha iyi 6đrenen çalışanın deneyimin artacağı, yaptığı iş ile b6t6nleşeceği ve başarma duygusunun artacağı buna bağlı olarak çalıştığı 6rg6tt6n de çalışanın geniş olanaklar sağlayacağı g6r6ř6 yaygındır (Mercanlıoğlu, 2012).

Tablo 12 incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa g6re sayılamalı olarak anlamlı bir farklılık g6stermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Iř kazası geçiren ve geçirmeyen ve farklı yaş k6melerinde bulunan katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumunu algılarının benzer d6zeyde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların içsel ve genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa g6re anlamlı bir farklılık g6stermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, katılımcıların 6rg6tt6n politikası ve y6netimi, denetim biçimi, y6netici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, 6cret gibi 6geleri kapsayan dışsal iş doyum puan ortalamalarının yaşa g6re anlamlı bir farklılık g6sterdiği saptanmıştır. ($p<0,05$). Farklılığın sebebi ise "30-40 arası" ve "40 ve 6zeri" yaş k6mesinde bulunan katılımcıların dışsal doyum puan ortalamalarının, "30 ve altı" yaş k6mesinde bulunan katılımcılarıninkine g6re anlamlı olarak daha y6ksek olduğu bulunmuştur.

Tablo 12 ve tablo 13 sonuçlarını ele alırsak;

İş kazası geçiren ve geçirmeyen içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının yaşa göre anlamlı bir farklılığın olup olmadığı yönündeki araştırmalardan ziyade genel olarak iş doyumunun yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği araştırmalar mevcuttur.

Yelboğa'nın 2007 yılında finans alanında çalışanlara yönelik yaptığı araştırmada içsel ve dışsal iş doyumunu küme ortalamaları arasındaki farkın sayımlamalı olarak anlamlı olmadığı ancak genel iş doyumun 31-40 yaş arası küme ile 41 ve üstü yaş kümenin arasında anlamlılık bulunduğu ve 41 ve üstü yaş kümenin lehine olduğu saptanmıştır.

Derin'in 2007 yılında Sağlık çalışanları ile yaptığı araştırmada, sağlık çalışanlarının yaşa göre iş betimlemesi ölçeği kullanılarak "Genel İş Doyumu" boyutu değerlendirildiğinde; yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı saptanmıştır. En yüksek iş doyumunun 60 yaş ve üstü sağlık çalışanlarında bulunduğu, en düşük iş doyumunun ise 21-30 yaş kümesi sağlık çalışanlarında bulunduğu saptanmış ve aralarındaki fark sayımlamalı olarak anlamlı bulunmuştur ($P<0.05$). İleri analizlerde ise anlamlı farkların 41-50 yaş kümelerindeki sağlık çalışanları ile 21-30 yaş kümesi sağlık çalışanları arasında olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının yaşa göre Minnesota Doyum Ölçeğinin "Genel Doyum" boyutu incelendiğinde; yaş ilerledikçe iş doyumunu puanı artmış, ama 51-60 yaş kümesi iş doyumunu puanı düşmüş, 60 ve üzeri yaş kümesinde yeniden yükselmiştir. En yüksek iş doyumunun 60 yaş ve üstü sağlık çalışanlarında bulunduğu, en düşük iş doyumunun ise 21-30 yaş kümesi sağlık çalışanlarında olduğu ve aralarındaki fark sayımlamalı olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. ($P<0.05$). İleri analizlerde anlamlı farkların 41-50 yaş kümesindeki sağlık çalışanları ile 21-30 ve 31-40 yaş kümesi sağlık çalışanları arasında olduğu saptanmıştır (Derin, 2007).

Glenn ve arkadaşlarının 1977 yılında yapmış oldukları araştırmaya göre yaş ilerledikçe iş doyum düzeylerinin arttığı saptanmıştır. Buna neden olarak eğitim düzeyi yükseldikçe genç çalışanların işten beklentilerinin artmasına neden olmakta ve buna bağlı olarak iş doyumunun azalması olarak dile getirilmiştir (Glenn ve ark., 1977).

Herzberg'e göre yaş ile iş doyumunu arasında 'U' şeklinde bağıntı vardır. Bu bağıntıya göre genç yaşlarda çalışmaya başlayan bireylerde iş doyumunu yüksek, otuzlu yaşlara doğru düşmekte ancak bireyin çalışma hayatının sonuna kadar ise artmaktadır (Eren, 2008).

Tablo 14 incelendiğinde, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği

saptanmıştır ($p>0,05$). İş kazası geçiren ve geçirmeyen kadın ve erkeklerin; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). İş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Araştırmaya katılan kadın ve erkeklerin içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 14 ve tablo 15 sonuçlarını ele alırsak;

Edinilen bulguları destekleyen araştırmalar mevcuttur. Derin'in 2007 yılında sağlık çalışanlarıyla yaptığı araştırmada iş betimlemesi ölçeği kullanılarak "Genel İş Doyumu" boyutunda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır. Yine aynı araştırmada Minnesota doyum ölçeği kullanılarak iş doyumunu ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Erkek sağlık çalışanlarının iş doyum puanının kadın sağlık çalışanlarına göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Kullanılan ölçeğin alt boyutları incelendiğinde, cinsiyete göre 'içsel doyum' alt boyutu puan ortalamaları arasındaki fark sayılamalı olarak anlamlı olduğu saptanmış, 'dışsal doyum' alt boyutu puan ortalamaları arasındaki fark sayılamalı olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Yelboğa'nın 2007 yılında finans alanındaki çalışanlarla yaptığı araştırmaya göre içsel, dışsal ve genel doyum puanlarının cinsiyete göre sayılamalı olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır.

Saygılı'nın 2008 yılında hastane çalışanlarıyla yaptığı araştırmaya göre ise iş doyumunun cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Erkek çalışanların içsel ve dışsal iş doyumlarının kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Kumaş ve Deniz'in 2010 yılında öğretmenlerle yaptığı araştırmaya göre kadın öğretmenlerin iç ve dış etmenlere dayalı iş doyumlarının erkek öğretmenlere göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde daha fazla olduğu belirtilmiştir.

Aşık'ın aktardığına göre Clark'ın (1993) yapmış olduğu araştırmaya göre iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların iş doyumununun erkeklerden daha fazla olduğunu dile getirmiştir (Aşık, 2010).

Tablo 16 incelendiğinde,

İş kazası geçiren katılımcıların büyük bir oranının; "Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm."(%33,8) ifadesine ise her zaman şeklinde cevap verdiği

saptanmıştır. “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” (%33,8), “Sırada beklemekten nefret ederim” (%32,3) ve “Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim” (%30), “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” (%36,2) “Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissederim” (%36,9) ifadelerine çoğu zaman şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım” ifadesine bazen(%28,5) ve çoğu zaman(28,5) şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır” (%33,1), “İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim” (%26,9) ve “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” (%31,5), “Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur” (%28,5), “Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım” (%33,8), “Çok hızlı yemek yerim” (%33,8), “Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm” (%31,5) ifadelerine bazen şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler” (%32,3) ve “Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım” (%31,5), “Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.” (35,4) ve “Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanırım.”(%34,6) ifadelerine nadiren ifadelerine ise nadiren şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım”(%39,2) ve “Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler” (%35,4) ifadelerine hiçbir zaman şeklinde cevap verdiği saptanmıştır.

İş kazası geçirmeyen katılımcıların büyük bir oranı; “Sırada beklemekten nefret ederim” (%33,1), “Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm” (%42,3) ifadesine çoğu zaman şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” (%39,2) ve “Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim” (%34,6), “Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır” (%39,2), “İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim” (%42,3), “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birden bire kaybetme endişesi duyarım” (%40,8), “Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım” (%42,3), “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” (%41,5), “Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur” (%38,5) ve “Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım”

(%30,8), “Çok hızlı yemek yerim.” (%37,7), “Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissederim” (%35,4) ve “Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm” (%33,8) ifadelerine bazen şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler” (%46,9), “Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım” (%35,4), “Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım” (%41,5), “Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler” (%40,0), “Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.” (%32,3), “Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanırım.” (% 41,5) ifadelerine ise nadiren şeklinde cevap vermiştir.

Doğrudan doğruya kazalanma durumu ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmasa da kişilik ölçeğinde bulunan bazı ifadeler ile ilgili kazalanma durumu ile kişilik arasında anlamlı ilişki saptanmıştır. Tablo 17 incelendiğinde, “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ($\chi^2= 28,36$; $p<0,001$). “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine iş kazası geçirenlerin büyük bir oranı çoğu zaman, iş kazası geçirmeyenlerin büyük bir oranı ise bazen şeklinde cevap vermiştir. Yine aynı şekilde Tablo 18 incelendiğinde, “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ($\chi^2= 16,05$; $p<0,001$). “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine bazen şeklinde cevap verenlerin oranı iş kazası geçirmeyen katılımcılarda daha yüksektir. Tablo 19 incelendiğinde, “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ($\chi^2= 21,37$; $p<0,001$). “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine iş kazası geçirenlerin büyük bir oranı çoğu zaman, iş kazası geçirmeyenlerin büyük bir oranı ise bazen şeklinde cevap vermiştir. Kişilik ile iş kazalanma arasındaki anlamlı sorulara bakıldığında iş kazası geçiren A ve B tipi bireyler baskı altındayken çalışma, saate karşı tutumu, kendi işi ile uğraşma yani ben merkezilik konularında A tipi kişilik özelliği gösterdiği saptanmıştır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların davranış odaklı hatalardan kaynaklı yaşadığı iş kazalarının, tehlikeli durumlardan kaynaklanan kazalara oranla daha fazla olduğu gerçeği yukarıda anlatılmıştır. İnsan davranışını belirleyen unsurlardan biri olan kişilik kişilik, Buchanan ve Huczynski'nin vurguladığı (1997) (persona) olup “bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygu düşünce ve davranış kalıbıdır” şeklinde özetlenebilir (Buchanan ve Huczynski, 1997, s:132). A tipi kişilik özelliklerinin iş doyumunu arasındaki ilişki günümüzde ulusal ve uluslararası ortamlarda araştırılan güncel bir konudur. Söz konusu iş doyumunu etkileyen özelliklerin A tipi davranış ile ilişkisini irdeleyen bir çok çalışma vardır. Ancak doğrudan kazalanma kavramı -A tipi ve B tipi- iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırılmaya rastlanılmamıştır. Bu alanda yapılan çalışma olarak bir ilk denilebilmektedir. Özellikle çok tehlikeli sınıfta yer alan yapı inşaatı-üretimevi(kimyasal, gıda ve ev eşyaları) alanlarında yapılan bir araştırma olduğundan bu sektörler göz önüne alınarak bir sonuç çıkarılması gerekmektedir.

- İş kazası geçirenlerin %60,8'i A tipi kişiliğe sahipken bu oran iş kazası geçirmeyenlerde ise %51,5 olmasına rağmen iş kazası geçirme durumu ile kişilik tipi arasında sayılamalı olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Ama kişilik ölçeğinin soruları üzerinden incelendiğinde 3 sorunun iş kazası geçirme durumu ile sayılamalı olarak anlamlı çıktığı saptanmıştır. Bu ifadelerden elde edilen veriler bu araştırmanın en önemli sonuçlarını oluşturmaktadır. Bu ifadeler;
- ‘Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam’ ifadesi ne iş kazası geçirenlerin A tipi kişilik özelliği gösterdiği saptanmıştır. İş sağlığı ve güvenli acil durumdan risk analizi dahil olmak üzere küme (grup) işidir. Eğer bu çalışan özellikle işveren vekili konumundaysa bu çalışan küme ile birlikte yapılması gereken işlerden uzak bir çalışandır. Örneğin; bir üretim evinde yapılması gereken yangın merdivenini düşünelim. Bu çalışan işveren vekili konumundaysa ‘öncelik üretim şu parçalar bitsin sonra yaparız’ gibi başkalarının işini küçük görme, önemsememe durumu doğrultusunda düşünebilir ve bu tehlikeli durum ortadan kalkmadan kazalanma meydana gelebilir. Bu durumda ise üretiminin bir bölümünün hasarı veya yok oluşu meydana gelebilir. Bu davranışın değiştirilmesi ile ilgili eğitim verilerek bu davranışın önüne geçilmesi veya bu kişinin iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde alacağı kararın başka birisi tarafından denetlenmesi gerekecektir.

- “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırmanın yapıldığı sektörler göz önüne alındığında gerginliğin, baskının yoğun hissedildiği sektörler olduğu bilinilmektedir. Ülkemiz gerçekliğinde ‘baskı’nın özellikle yapı inşaat gibi dönemsel iş yoğunluğu bulunan işlerde fazlaca olduğu bilinilmektedir. Çalışanın işini kaybetme endişesi duyması iş kazalanmasına sebebiyet vermesinin yanı sıra çalışanın iş güvenliği çerçevesinde kendi haklarının da bilmediği, özgüven eksikliği ile ilişkilendirilebilir. Nitekim haklarını bilen çalışan baskıya uğradığı zaman neler yapması gerektiğini bileceğinden o kişinin işini kaybetme korkusu içerisinde olması engellenilir.
- “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunulmuştur. İş güvenliği çerçevesinde ‘zaman nasıl yönetilir, verimlilik nasıl sağlanır?’ kavramı içerisinde ön hazırlık yapılması gerekmektedir. Nitekim yapı inşaatı gibi belli bir süre sonra tamamlanıp bitmesi gereken işlerde ön hazırlık iyi yapılmadığında gereksiz hammadeden tutun bir çok işin işleyişi sekteye uğrayıp teslim tarihleri ileriye sarkabilir. Bu durumda işveren hem ileriye sarkması neticesinde tazminat ödeyebilir hem de çalışanlarına fazladan maaş vermesi gerekebilir bu durum da işveren-çalışanın zamana karşı yarışı başlayacaktır. Bu nedenle iş güvenliği içerisinde uygun eğitimlerle işle ilgili ön hazırlık iyi bir şekilde yapılarak zamana karşı yarışılmaz, zaman iyi kullanılması sağlanır. Çalışanlar kendi iradeleri dışında da zamana karşı yarışabilir bu hususta örgüt yönetimin özellikle ön hazırlık yapmamasından dolayı yaşanan zamana karşı yarışı, çalışanı olumsuz yönde etkileyerek iş kazalanmasına sebebiyet verebilir.
- İş kazası geçirme durumu ile ilgili ifadelere bakıldığında hepsinin ortak özelliğinin eğitimden geçtiği açık bir şekilde görülmektedir. Bu nedenle eğitimin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne kadar önemli olduğu bir kez daha görülmüştür.
- İş kazası geçiren ve A tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyumu algılarının B tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş kazası geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının ise kişilik tipine göre anlamlı bir

farklılık göstermediği belirlenmiştir. Eğer A tipi kişilik özelliğine sahip bireyin kendisi işten çıkartılırsa, bunu hiçbir zaman başarısız olarak algılamayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışmalarının sonucu olarak görürler (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:153). A tipi bireylerin bu özelliklerinden dolayı iş kazası geçirmesi durumunda sorunu hep başkalarına atarak kendi hatalarını görmezden gelebilmektedir nitekim B'ler bu durum söz konusu olmadığından sorunu akılcı bir yöntemle kendisinin yaptığı hataları kabul etme durumu söz konusu olacaktır. Bu da iş kazası geçirmiş B'lerin A'lara göre içsel, dışsal ve genel doyumlarını düşük olmasına sebebiyet verebilir. Bu yüzden iş kazası geçirmiş çalışanlara iş doyumunu arttıracak, iç motivasyonunu sağlayacak çalışmalar yapmak örgütün politikası haline gelmesi gerekmektedir.

- İş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların içsel iş doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır ($p>0,05$). Diğer yandan, iş kazası geçiren ve geçirmeyen katılımcıların dışsal iş ve genel doyum puan ortalamalarının eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir ($p<0,05$).
- İş kazası geçiren “ilkokul & ilköğretim” mezunu katılımcıların dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının, iş kazası geçiren “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş kazası geçirmeyen “ön lisans” mezunu katılımcıların dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının, iş kazası geçirmeyen “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkine göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bütün katılımcılar üzerinde yapılan araştırmaya göre ise katılımcıların “ilkokul & ilköğretim” ve “ön lisans” mezunu katılımcıların dışsal doyum puan ortalamalarının, “Lisans & Lisans üstü” mezunu katılımcılarıninkine göre anlamlı olarak daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bugüne kadar yapılan birçok araştırmada eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunun arttığı yönde idi. Bu çalışma sonucunda çıkan bu tablo araştırmanın yapıldığı sektörler göz önüne alınarak ülkemizdeki ‘eğitim’ anlayışındaki değişim üzerine bir çıkarım yapılabilir. Çünkü literatür taramasında ilgili sonuçlar ‘öğretmen, akademisyen, sağlık çalışanları, bürokrat vs’ için geçerliken ‘inşaat işçisi’ gibi örneklem üzerinde bir veri yoktur. İlgili tez çalışmalarında ülkemizdeki üniversite sayısı ve mezun sayısı ile bu çalışmanın yapıldığı tarih karşılaştırıldığında hemen hemen her ilde yüksek öğrenim kurumu olduğu lakin içerik olarak tatmin kavramı karşımıza sorun olarak çıkmaktadır.

- “30-40 arası” ve “40 ve üzeri” yaş gruplarında bulunan katılımcıların dışsal doyum puan ortalamalarının, “30 ve altı” yaş grubunda bulunan katılımcılarınıninkine göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Bu da bize literatür kısmında yer alan çalışmaların büyük çoğunluğuyla örtüştüğü gözlemlenmiştir. Fark ise bu araştırmadaki katılımcıların sadece dışsallık doyum puanlarının anlamlı olmasıdır. Genç çalışanlarının yükselme ve iş koşullarındaki beklentileri ayrıca deneyimlerinin düşük olması nedeniyle işi kavrama zorluğu onların yetişkin çalışanlara göre daha doyumsuz olmalarına sebebiyet verebilmektedir.
- Elde edilen sonuçlar doğrultusunda iş sağlığı alanında yapılan çalışmalar ne yazık ki yetersizdir. Bu doğrultuda elde edilen sektörler dışında yahut örneklemin büyütülerek elde edileceği bulgular ülkemizdeki iş kazalarını önleme konusundaki çalışmalara ışık tutma niteliği taşıyacaktır. Nitekim iş kazalarını inceleme olanağı firmaların olumsuz olarak algıladıkları konularda yardım etmemesi sebebiyle bakanlığın bu konuda yapılacak çalışmalara yardım etmesi, araştırmacıları bu konulara teşvik etmesi ile mümkün olacaktır. Ayrıca elde edilen bulgular ışığında iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde eğitimin hemen hemen her sorunun kaynağında bulunduğunu bizlere göstermiştir. Bu sadece çalışan eğitimi olarak değil örgütün üst kademelerinin eğitimi olarahtan bir bütün haliyle ele alınması gerekmektedir.

7. KAYNAKLAR

Akıncı Z., Güven, M., Demirel O. N., (2015), Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 52(604), 55-74.

Aksayan, S., (1990), Koruyucu ve Tedavi Edici Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Etkenlerinin İrdelenmesi, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Aslan, Z., (2016), Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aşık, N. A., (2010), Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Değerlendirme, Türk İdare Dergisi, 467, 31-51.

Aşık, N. A., (2005), Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Yapısı İle Stresten Etkilenme Düzeylerinin Analizinde İlişkin Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 3(3), 126-146

Balcı, A., (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, 1.Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Baltaş, Z. ve Baltaş, A., (2015), Stres ve Başa Çıkma Yolları, 32. Baskı, İstanbul, Remzi Kitapevi.

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (Son Güncel Tarihi: 5/12/2017), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Erişim:[<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf>], (Son Erişim Tarihi: 26.05.2018).

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (5.10.2013), Yapı İşlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, (Erişim:[<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/10/20131005-2.htm>], (Son Erişim Tarihi:28.05.2018).

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (Son Güncel Tarihi: 24/05/2018), İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, (Erişim:[<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18371&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>], (Son Erişim Tarihi:28.05.2018)

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (17.07.2013), İşyeri Bina ve Eklentilerinde Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemlerine İlişkin Yönetmelik, Erişim:[<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130717-2.htm>], (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (Son Güncelleme Tarihi: 24.04.2017), İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği,Erişim:[<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18318&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=>], (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).

Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (12.08.2013), Kimyasal Maddelerle Çalışmalarda Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında Yönetmelik, (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).

Batıgün, A. D. ve 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

Bilgiç, R., (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, Journal of Psychology, 132(5), p.549-558.

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ., (2008), İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, Doğu Üniversitesi Dergisi, 9(1), 1-18.

Buchanan, D. ve Huczynski, A., (1997), Organizational Behaviour, An Introductory

Text, 3. Baskı, UK, Prentice Hall International.

Çarıkcı, İ. H., (2004), Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması, *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95

Derin, N., (2007), Devlet Hastanelerinde Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyum Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Dizdar, E. N., (Temmuz, 2001), Kaza Sebeplendirme Yaklaşımları, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 26-31, Erişim:[<http://www.ttb.org.tr/MSG/dergi/temmuz07/kaza.pdf>], (Son Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2018).

Dizdar, E. N., İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemleri Kaza Teorileri Ders Kitabı, 2.Ünite, , Erişim:[<http://docplayer.biz.tr/15172664-Unit-2-icindekiler-hedefler-is-sagligi-ve-guvenligi-yonetim-sistemleri-kaza-teorileri-dr-ercument-n-dizdar-dr-ercument-n.html>], (Son Erişim Tarihi: 26.05.2018).

Durna, U., (2005), A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 276-290.

Durna, U., (2004), Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11(1), 191 – 206.

Erdoğan, İ., (1994), İşletmelerde Davranış, 4.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım.

Eren, E., (2008), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.

George, D., Mallery, M. (2010), SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.

Glenn, N. D., Taylor, P. A., & Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.

Gökınar, G., (2014), İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güler, M., (2008), A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.

Güney, S., (2000), Davranış Bilimleri, 2. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.

Hellriegel, D., Slocum, J. W. JR., ve Woodman, R.W., (1992), *Organizational Behavior*, 6. Baskı, N.Y. ABD, West Publication Company.

International Labour Organization, (1983), *Encyclopaedia of Occupational Safety and Health*, ILO, Geneva

Karcioğlu, F. ve Akbaş, S., (2010), İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(3), 139-161.

Kök, S. B., (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.

Kumaş, V. ve Deniz, L., (2010), Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 32(32), 123-139.

Luthans, F., (1995), *Organizational Behavior*, 7. Baskı, İstanbul, Literatür Yayıncılık.

Manuele, F. A., (October 2011), Reviewing Heinrich Dislodging Two Myths From the Practice of Safety, American Society of Safety Professionals, 52-61,

Erişim:[[http://www.coshnetwork.org/sites/default/files/Reviewing%20Heinrich%20\(Manuele%20PS%2010-2011\).pdf](http://www.coshnetwork.org/sites/default/files/Reviewing%20Heinrich%20(Manuele%20PS%2010-2011).pdf)], (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).

Mercanlioğlu, A. Ç., (2012), Demografik Değişkenler Bazında İş Tatmini Boyutlarında Oluşan Farklılıklar: Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Personeline Yönelik Bir Araştırma, Öneri Dergisi, 10(37), 121-138.

Milliyet Blog, (10 Şubat 2014), İş Kazası ve Tanımlar, Erişim:[<http://blog.milliyet.com.tr/is-kazasi-ve-tanimlar/Blog/?BlogNo=448212>], (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).

Özarslan, M., (2011), Vali Yardımcılarının Kişilik Tipi ve İş Tatminlerine İlişkin Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma, İdarecinin Sesi, 46-51.

Özcanarslan, N., (2009), Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özkaya, M. O., Yakın, V., Ekinci, T., (2008), Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 164-179.

Özsoy, E., (2013), A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özsoy, E. ve Yıldız, G., (2013), Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, İşletme Bilimi Dergisi, 1(2), 1-12.

Pertev, E., (2006), A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Pınar, R. Ve Arıkan, S., (1998), Hemşirelerde İş Doyumu: Etkileyen Faktörler, İş Doyumu İle Benlik Saygısı ve Asertivite İlişkisi, Uluslar Arası Katılımlı VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kongre Kitabı, 14-16 Mayıs, Ankara, Gata Hemşirelik Y.O., Damla Matbaacılık Ltd.Şti.

Robbins S. P., (1999), Organizational Behavior, (8th Ed.), New Jersey, Prentice Hall, s.142.

Sarı, Y. D., “Ünite 3 ”, (2016), İşveren ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi Kitabı, Editörler: Aybar, A. ve Aydın, U., Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Saygılı, M., (2008), Hastane Çalışanlarının Çalışma Ortamlarına İlişkin Algıları İle İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Soyer, F. ve Can, F., (2007), İş Tatmini İle Mesleki Beklenti ve Mesleki Destek Algılaması Arasındaki İlişki: Beden Eğitimi Öğretmenleri Üzerinde Bir Araştırma, TSA, 11(3), 23-36.

Şimşek, M., Akgemci, T., Çelik, A., (2011), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 7. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.

Tarhan, N., (09.02.2013), Stres ve Sabır, Erişim: [<http://www.nevzattarhan.com/stres-ve-sabir.html>], (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).

Tavas, B. Ve Tekiner M. A., (2016), İş Tatmini Düzeylerinin Çalışanların Demografik Yapıları ile İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Türk Polis Teşkilatı Örneği, (22), 335-348, Erişim:[http://www.ijoess.com/Makaleler/796475591_11.%20195-207Bekir%20Tavas%20ve%20Tekiner.pdf], (Son Erişim Tarihi: 25.05.2018).

Telman, N., Önen, L. Ve Özgeldi M., (2015), Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği, 1. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık TİC. LTD. ŞTİ.

Türk Dil Kurumu, Erişim:[<http://www.tdk.gov.tr/>], (Son Erişim Tarihi:28.05.2018).

Yanbastı, G., (1990) Kişilik Kuramları Ders Kitabı, İzmir, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakülteleri Yayınları.

Yelboğa, A., (2007), Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2).

Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi, Erişim:[<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>], (Son Erişim Tarihi: 26.05.2018).

Yurtsever,H. (2009), “Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi Ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Zel, U., (2006), Kişilik ve Liderlik, 2. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.



EKLER

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı

Bu anket çalışması ‘Tehlikeli Davranıştan Kaynaklı İş Kazalarının Kişilik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkiyi İrdeleme’ araştırması kapsamında kullanılacaktır..

Bölüm 1

Aşağıda işinizi ifade eden cümlelerden ne derece memnun olduğunuzu sırasıyla ‘Hiç Memnun Değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok Memnunum’ ifadelerini kullanarak yanıt veriniz.

İŞİMİN/İŞİMDEN	Hiç Memnun değilim	Memnun Değilim	Kararsızım	Memnunum	Çok Memnunum
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından					
2. Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından					
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
4. Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından					
5. Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı açısından					
6. Amirimin karar vermedeki yeteneği					

bakımından					
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından					
8. Bana sabit bir iş sağlaması bakımından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından					
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından					
13. Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından					
14. İş içinde terfi olanagımın olması bakımından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından					
16. İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından					
17. Çalışma şartları bakımından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından					
19. Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından					
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden					

Bölüm 2

Bu bölümde “A Tipi Kişilik” ve “B Tipi Kişilik” özelliklerini içeren sorular bulunmaktadır. Bu anlamda aşağıda verilen sorular sizin kişiliğinizin A Tipi kişilik özelliğini mi yoksa B Tipi kişilik özelliğini mi daha çok taşıdığınızı bulmaya yöneliktir. Size uygun olan durumu; **(1) Hiçbir Zaman, (2) Nadiren, (3) Bazen, (4) Çoğu Zaman, (5) Her Zaman** ölçülerine göre uygun rakamı yazınız.

KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ ANKETİ

1. Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam.	
2. Sırada beklemekten nefret ederim.	
3. Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler.	
4. Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım.	
5. Nasıl yapılacağını tam olarak bilmesem de yapmam gereken işi hemen bitirmeyi isterim.	
6. Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım.	
7. Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır.	
8. İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim.	
9. Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler.	
10. Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım.	
11. Mümkün olduğunda iki ya da daha fazla işi bir anda bitirmeye çalışırım.	
12. Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir.	
13. Gecikmeye karşı tahammülüm yoktur.	
14. Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım.	
15. Hayatın sürekli mücadeleden ibaret olduğunu düşünürüm.	
16. Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.	
17. Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanırım.	
18. Çok hızlı yemek yerim.	
19. Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissederim	
20. Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm.	

Bölüm3:

Kaç yıldır bu mesleği yapmaktasınız:

Cinsiyetiniz:

Yaşınız:

Eğitim Durumunuz:

Yaşadığımız iş kazasını açık bir şekilde belirtiniz: