

YÖNETİM

**TİP A VE TİP B KİŞİLİK TİPİ İLE DEVAMSIZLIK İLİŞKİSİ:
BİR ARAŞTIRMA**

Geliş Tarihi: 31.12.2019 Kabul Tarihi: 13.01.2020

Burcu ÜZÜM¹ ORCID ID: 0000-0001-8675-8952
Leyla ŞENOL² ORCID ID: 0000-0002-5780-9690

ÖZ

Örgütlerde en önemli üretim faktörlerinden biri iş gücüdür. Örgüt verimliliğinin azalmasında ya da artmasında önemli bir rol oynar. İşletme yöneticileri tarafından maliyetler artmadan verimliliğin artırılması hedeflenir. Üretimde önemli bir kaynak olan insan kaynağının etkin kullanılması örgütsel verimliliği artırır. Çalışanların kişilik yapıları, tutum ve davranışlarını etkileyeceğinden incelenmesi gereken bir konudur. Ahenkli bir çalışma ortamının hazırlanması için çalışanların tutum ve davranışlarının önceden tahmin edilmesi neden ve sonuçlarının bilinmesi önemlidir. Bu araştırmada; örgütsel davranışın belirleyicilerinden biri olan kişilik ile örgüt açısından istenmeyen davranışlardan biri olan devamsızlık arasında ilişkinin bilinmesi hedeflenmiştir. Bu amaç doğrultusunda A tipi ve B tipi kişilik tiplerinin devamsızlığa etkisi ölçülmeye çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada A tipi ve B tipi kişilik ölçeği ile devamsızlık ölçeği kullanılmış ve ölçeklere ait güvenilirlikler yüksek olarak değerlendirilmiştir. Havayolu işletmelerinde çalışanlar üzerinde yapılan çalışmanın verileri SPSS programında analiz edilmiştir. Analiz sonucunda A tipi ve B tipi kişiliğin gönülsüz devamsızlığa etki ettiği belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Kişilik, devamsızlık, iş gücü, havayolu işletmeleri, verimlilik.*

MANAGEMENT

**THE RELATIONSHIP BETWEEN TYPE A AND TYPE B PERSONALITY TYPE AND
ABSENTEEISM: AN RESEARCH**

ABSTRACT

One of the most important production factors in organizations is the workforce. It plays an important role in decreasing or increasing organizational productivity. Business managers aim to increase productivity without increasing costs. Effective use of human resources, which is an important resource in production, also increases organizational productivity. It is a subject that needs to be examined as it will affect the personality structures, attitudes and behaviors of the employees. In order to prepare a harmonious working environment, it is important to anticipate the attitudes and behaviors of the employees and to know the causes and consequences. In this study; It is aimed to know the relationship between personality which is one of the determinants of organizational behavior and absenteeism which is one of the unwanted behaviors in terms of organization. For this purpose, the effect of type A and type B personality types on absenteeism was tried to be measured. Questionnaire method was used as data collection tool. Type A and type B personality scale and absenteeism scale were used in the study and the reliability of the scales was evaluated as high. The data of the study conducted in airline companies were analyzed in SPSS program. As a result of the analysis, it was determined that type A and type B personality affect involuntary absenteeism.

Keywords: *Personality, absenteeism, labor, airline companies, productivity.*

¹ Dr. Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Meslek Yüksekokulu, burcugokay@gmail.com

² Öğr. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Ali Rıza Veziroğlu Meslek Yüksekokulu, senolleyla4@gmail.com

1.GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin rekabet konusundaki zorlu yarışında verimlilik unsuru önemli bir unsurdur. Örgüt verimliliğini etkileyen insan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanımı bir zorunluluktur. Çalışanların performansını etkileyen etmenlerden biri de işe devamsızlıktır. Örgütlerde devamsızlık çözülmesi gereken önemli sorunlardan biridir. Devamsızlık çalışan ile örgüt arasındaki ilişkiyi olumsuz etkiler. Bu durum ise çalışan örgüt arasındaki mesafeyi arttırabilir. Çalışanın motivasyonu düşer, iş barışı olumsuz etkilenir ve örgütsel verimlilik düşer. Ticari amacı olan kuruluşların kaynaklarını etkin kullanması gerektiği bilinmektedir (Bacak & Yiğit, 2010: 29). İşletmelerin üretim etmenlerinden biri olan insan kaynağının etkin bir şekilde kullanılması önemli bir rekabet stratejisidir. Bu kapsamda devamsızlığa neden olan etmenlerin bilinmesi ve çözümüne yönelik politikalar oluşturulması önemlidir. Devamsızlığın nedeni çalışanın kendisi ile ya da yakın çevresi ile ilgili olabileceği gibi örgüt kaynaklı da olabilir. Kişisel nedenlerden bazıları yaş, eğitim, cinsiyet, sağlık, aile ve yakın çevre olabilir. Örgütsel kaynaklı nedenlerden bazıları ise yöneticilerin tutum ve davranışları, üretim teknik ve yöntemleri, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma koşulları olabilir. Çalışanların tutum ve davranışlarının önceden tahmin edilmesi, neden ve sonuçlarının bilinmesi örgüt ahengi için önemlidir. Bu bağlamda çalışanların kişilik özellikleri ve örgütsel faktörler nedeniyle iş ortamında istenmeyen davranışlar söz konusu olabilir (Tokat vd., 2013: 1973). Örgüt için bir maliyet unsuru olan devamsızlığın kişilik ile ilişkisinin araştırılmasının işletme yönetimine katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Örgütsel davranış yazınında incelenen kişilik kavramının genellikle beş faktör kişilik yapısı üzerine olduğu görülmüştür (Ulu vd., 2016; Aslan ve Arı, 2018; Arslan ve Kılıçlar, 2018; Çiçek ve Aknar, 2019). Çalışmada örgütsel davranışın belirleyicilerinden biri olan kişiliğin, devamsızlık üzerinde etkisi olup olmadığı incelenmiştir. Bu araştırma A ve B tipi kişilik kavramı ile devamsızlık ilişkisini inceleyerek yazındaki eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır.

2. İŞE DEVAMSIZLIK

Devamsızlık amirin farkında olmadığı bir durumda çalışanların iş yerine haber vermeden bazı (kişisel ya da ailevi) nedenlerle işe gelmemesini ifade eder (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Devamsızlık tam gün ya da belirli bir süre içinde iş kaybına neden olan bir durum olarak görülmektedir. Devamsızlığı, oluşma süresi ve tekrarlanmasının iş yeri ile ilişkili olmasına rağmen iş yerinde bulunmama isteği olarak da gösteren araştırmacılar bulunmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001). Devamsızlığın nedenleri arasında; sağlık, yakınların ölümü, acil durumlar, uykusuzluk, alkol kullanımı, işe gitmeme arzusu yer alabilir. Bunlara ek olarak; performans, iş tatmini, örgütsel bağlılık kötü çalışma koşulları, yöneticilerin çalışanlara karşı tutumu, işlerin rutin ve sıkıcı hale gelmesi, yaş, yetersiz iş sağlığı ve güvenliği önlemleri gibi nedenlerde bulunmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010: 31-36, Paget vd., 1998: 1146). Devamsızlık davranışında, çalışanlar genelde kişisel hedefleri doğrultusunda kararlar almakta ve bu durum ile ilgili kontrol tamamıyla kendilerine ait olmaktadır (Ramsey vd., 2008: 98). Devamsızlık kavramıyla ilgili olarak yapılan araştırmalarda konuya iki şekilde yaklaşıldığı görülmektedir. Bunlardan birincisi

sebebini bildirmeden (mazeretsiz) yapılan devamsızlık, ikincisi ise sebebini bildirerek (mazeretli) yapılan devamsızlıktır (Nielsen, 2008: 1331; Ramsey vd. 2008: 98). Devamsızlık meydana geliş şekline göre gönüllü ve gönülsüz olarak da gerçekleşebilir. Gönülsüz devamsızlık, kişinin kontrolünde olmayan doktor tavsiyesi, iş arkadaşları ile çatışma, kaza gibi durumlar için geçerliken, gönüllü devamsızlık depresyonda hissetme, zamanında uyanamama, sosyal kaytarma gibi kişinin kontrolünde olan durumlar için geçerlidir. Devamsızlığın nedenleri arasında iş ortamına bağlı faktörler de bulunduğundan, kesin bir ayrıma gidilmesi gerekmektedir. Bir neden bildirmeden gerçekleştirilen devamsızlığın çalışanların motivasyonu ve işten hoşnut olmama durumları gibi psikolojik unsurlarla ilgili olabilmektedir (Kristensen vd. 2006: 1645). Yapılan araştırmalarda çalışma yılı ile iş memnuniyeti arasında pozitif bir yönde ilişki bulunurken, devamsızlık ile arasında negatif bir yönde ilişki bulunduğu görülmektedir. Demografik değişkenlerin de devamsızlık üzerinde etkisi bulunmaktadır. Çalışanların medeni durumları ile çocuk sahibi olup olmamalarının da devamsızlık üzerinde etkili olabileceği ortaya konulmuştur (Şenel, 2012: 3). Medeni halin ve çocuk sayısının devamsızlık üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu görülmüştür (Golberg ve Waldman, 2000: 665). Bekarların evlilere oranla daha çok devamsızlık yapma eğiliminde oldukları saptanmıştır (Eren, 2007: 268; Bacak ve Yiğit, 2010: 32). Ayrıca çalışanların eğitim seviyesi, çalışma yılı, kıdemlilik gibi etmenlerinde devamsızlık üzerinde etkili olabileceği gösterilmiştir (Harrison ve Martocchio, 1998: 305). Çalışanların yaşları ilerledikçe iş ortamı ile ilgili gerginlik yaşayabilecekleri ve sağlıklarının bozulması nedeniyle devamsızlık durumunun da arttığı görülmüştür (Bacak ve Yiğit, 2010: 32). Cinsiyet ile devamsızlık arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmada, kadınların devamsızlığa daha yatkın oldukları, ancak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla ancak daha az sürelerde devamsızlık yaptıkları belirlenmiştir (Şenel, 2012: 3). Yapılan bazı araştırmalarda da erkek çalışanların yaşları ilerledikçe devamsızlıklarının azaldığı, kadın çalışanlar için ise bu durumun geçerli olmadığı gösterilmiştir (Ramsey vd. 2008: 99). Çalışanların hizmet yılları, yaş ve devamsızlık ile arasında pozitif yönde ilişki olduğu belirlenmiştir (Harrison ve Martocchio, 1998: 316). Çalışanın yaş ve kıdem artışıyla birlikte iş güvencesinin arttığı gibi bir düşünceye kapıldığını belirtmek mümkündür.

3. KİŞİLİK

Kişilik birçok özelliğin bir araya gelmesiyle oluşturmaktadır. Oldukça dinamik ve karmaşık bir yapıya sahiptir (Akıncı vd., 2015:56). Başka bir ifadeyle kişilik, her bireyin kendine özgü tutum ve davranışlarının meydana gelmesinde rol oynayan özelliklerin tamamı olarak da tanımlanmaktadır (Tokat vd., 2013:1975; Akıncı vd., 2015:56). Kişilik fiziksel, ruhsal ve bilişsel olarak kişiden kişiye göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık olayların ve kavramların farklı yorumlanmasına neden olmaktadır (Özsoy, 2013: 8). Kişilik etkilendiği faktörler arasında; kalıtım, aile, sosyo-kültürel, coğrafi gibi birçok faktör sayılabilir (Coşkun, 2011: 17-21). Kişilerin tutum ve davranışlarını anlayabilmek, bilimsel çalışmalarda inceleme yapılmasını kolaylaştırmak amacıyla kişilik tipleri belirlenmeye çalışılmıştır (Soysal, 2008:7). Karmaşık bir yapı olan kişilik yapısını açıklayabilmek için Eysenck, Antonioni, Chris

Argyris, Cattel, Erikson, Freud gibi birçok isim kuramlar geliştirmiştir (Tutar, 2013: 228-229, Aşan ve Aydın, 2006: 64-76). Bu kuramlar ile kişilik tanımlanmaya çalışılmıştır. Ancak örgütsel politikaların oluşturulmasında faydalanabilmek için kişiliklerin sınıflandırılması ihtiyaç bulunmaktadır. Çalışmada Friedman ve Rosenman'ın geliştirdiği A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırması kullanılmıştır (Özsoy, 2013).

Kişilik özelliklerinin bireylerin tutum ve davranışlarına yansıdığı bilinmektedir. Bireylerin tutum ve davranışları buldukları ortam açısından önemlidir. Bu bağlamda A tipi kişilik özellikleri ve B tipi kişilik açıklanmaya çalışılmıştır.

A tipi kişilik: Gergin, tez canlı, beşeri ilişkileri zayıf, iş odaklı, kısa sürede başarıyı yakalamak isteyen sabırsız kişilerdir. Kendisini daima bir şeylerle uğraşmak zorunda hisseder. Mücadeleci, iş odaklı ve kendini ön plana çıkaran tavır sergiler. Çoğu zaman başka insanlara göre daha enerjik hisseder. Beklemeye hiç tahammülü yoktur. Fazla çalışır ve çalışma arkadaşlarından da aynı şekilde davranmasını bekler (Özsoy vd., 2014: 3; Durna, 2005: 277; İbrahimioğlu ve Karayılan, 2012: 2521).

B tipi kişilik: A tipi kişilik özelliği ile karşılaştırıldığında daha sakin, daha ılımlı, daha az mücadeleci ve daha az sınırlı kişiler olarak açıklanmaktadır. Sakin kişilik özelliğine sahip B tipi kişilerin daha az stres yaşadıkları söylenebilir. Bu özellikleri taşıyan kişiler kendilerine ait zaman yaratabilmektedir. Bu özelliklerin yanı sıra eleştiriye açık ve sınırlarını kontrol altında tutmada daha başarılıdır (Durna, 2004: 191; Batıgün ve Şahin, 2006: 32; Özsoy vd., 2014: 3).

Kişilerin davranışlarını belirleyen bir unsur olan kişiliğin etkisi çalışma ortamında kendini gösterecektir. Bu nedenle kişilik ve örgütsel davranış arasında kuvvetli bir ilişki bulunmaktadır (Aşan ve Aydın, 2006: 76). Çalışanların kişilik özelliklerinin bilinmesi onların kişilik yapılarına uygun pozisyonlarda görevlendirmesi açısından kolaylık sağlar. Çalışan açısından da iş memnuniyetini artırır. İş tatmini sağlayan kişiler hem yüksek performans sergileyebilir hem de işgücü devir hızında düşüş yaşanabilir (Coşkun, 2012: 13; Fox ve Spector, 2006).

4. YÖNTEM

Alan yazında yapılan inceleme sonucunda kişilik özellikleri ile örgüt arasındaki ilişkinin incelendiği oldukça fazla araştırma bulunmaktadır. Ancak A tipi ve B tipi kişilik ile devamsızlık arasında az sayıda çalışma olduğu görülmüştür. Devamsızlık verimlilik kaybına ve maliyetlerin artmasına neden olabilmektedir. Çalışan kişilik tipinin devamsızlık eğilimini hangi yönde etkilediği araştırma konusu olmuştur. Bu çalışma ile örgüt yönetimine ve yazın alanına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Araştırmada alan araştırması yapılmış, nicel yöntem benimsenmiştir. Araştırma evreni, havayolu işletmeleri oluşturmaktadır. Belirlenen çalışma grubunda çalışan sayısı 270 kişidir. Örneklem yöntemi olarak kolayda örneklem tercih edilmiştir. Örneklem 178 çalışandan oluşmaktadır. Anketler çalışanlara 2019 yılı ocak ayında

elden dağıtılmış, şubat ayında elden toplanmıştır. Anket formunun üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım, A tipi ve B tipi kişiliği ölçmek için Özsoy (2013)' un çalışmasında kullandığı 7 maddelik Bortner derecelendirme ölçeğinin kısa formu, ikinci kısım Paget vd. (1998) tarafından geliştirilen 13 maddelik abseenteizm ölçeği, üçüncü kısımda kişisel bilgilerin yer aldığı 7 maddelik demografik sorular bulunmaktadır.

5.BULGULAR

Veriler, IBM SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Analizlerde kullanılan anlamlılık değeri 0,05 olarak kabul edilmiştir. Yapılan normallik testinde; betimsel analiz değerleri, Kolmogorow Smirnow test ($p=0,00<0,05$) sonuçlarıyla verilerin normal dağılım gösterdiği belirlenmiştir. Verilere kolerasyon analizi, t-testi, regresyon analizi uygulanmıştır.

Elde edilen demografik verilere ilişkin frekans ve yüzde değerleri şöyledir: çalışanların % 66,3'ü (n=118) erkek, % 33,7' si (n=60) kadındır. Çalışanların gelir durumları incelendiğinde; % 5,1' inin (n=9) 1499 TL' den az, % 38,8' inin (n=69) 1500-2999 TL, % 42,7' sinin (n=76) 3000-4499 TL, % 13,5' inin (n=24) 4500 TL ve üzeri gelire sahip olduğu görülmüştür. Çalışanların % 48,3' ünün (n=86) evli olduğu, % 51,7' sinin (n=92) bekar olduğu belirlenmiştir. Çalışanların eğitim durumları incelendiğinde % 22,5' inin (n=40) lise, % 21,3' ünün (n=38) önlisans, % 49,4' ünün (n=88) lisans ve % 6,8' inin (n=12) lisansüstü mezunu olduğu görülmüştür. Katılımcıların % 28,7' si (n=51) 20-26 yaş, % 28,1' i (n=50) 27-33 yaş, % 34,3' ü (n=61) 34-40 yaş, % 7,3' ü (n=13) 41-47 yaş, % 1,7' si (n=3) 48 yaş ve üzerindedir. Çalışanların % 32,6' sı (n=58) memur, % 6,7' si (n=12) hizmetli, %11,8' i (n=21) işçi, % 38,8' i (n=69) operasyon elemanı, % 2,2' si (n=4) yönetici, % 7,9' u (n=14) şef pozisyonunda görev yapmaktadır.

Devamsızlık ölçeğinin güvenilirliği 0,81; A tipi ve B tipi kişilik ölçeğinin güvenilirliği 0,75 olarak hesaplanmıştır. Güvenirlik katsayısı 0,70 ve üzeri olduğunda ölçek güvenilir olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 1. A Tipi ve B Tipi Kişilik Ölçeğinin Frekans Değerleri

İfade	1		2		3		4		5		6		7		8	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Madde 1	75	42,1	6	3,4	7	3,9	5	2,8	17	9,6	9	5,1	18	10,1	41	23,0
Madde 2	58	32,6	18	10,1	17	9,6	15	8,4	29	16,3	10	5,6	11	6,2	20	11,2
Madde 3	46	25,8	22	12,4	39	21,9	25	14,0	20	11,2	9	5,1	10	5,6	7	3,9
Madde 4	25	14,0	8	4,5	19	10,7	28	15,7	39	21,9	22	12,4	15	8,4	22	12,4
Madde 5	59	33,1	7	3,9	17	9,6	18	10,1	28	15,78	18	10,1	15	8,4	16	9,0
Madde 6	43	24,2	23	12,9	23	12,9	20	11,2	50	28,1	11	6,2	3	1,7	5	2,8
Madde 7	19	10,7	15	8,4	28	15,7	16	9,0	63	35,4	15	8,4	12	6,7	10	5,6

Bortner'in Derecelendirme ölçeği 7 maddeden ve 8 dereceli birbirine zıt iki uç ifadelerden oluşmaktadır. Orta noktası ise 4.50'tir (Özsoy, 2013: 69-70). Araştırmaya katılan çalışanların kişilik puan ortalamalarının B tipi olduğunu belirtmek mümkündür.

Tablo 2. Ölçeklerin Kolerasyon Katsayıları

Ölçekler	Devamsızlık	Gönüllü	Gönülsüz	A ve B tipi kişilik
Devamsızlık	1	0,706**	0,819**	-0,085
Gönüllü		1	0,173*	0,063
Devamsızlık				
Gönülsüz			1	-0,168*
Devamsızlık				
A tipi ve B tipi kişilik				1

**p<0,01 *p<0,05

Tablo 2' de A tipi ve B tipi kişilik ile devamsızlık ölçeklerine ait korelasyon değerleri verilmiştir. Devamsızlık ölçeği ve alt boyutları arasında yüksek ve doğru yönlü bir ilişki varken, A tipi ve B tipi kişilik ile devamsızlık arasında anlamlı bir korelasyon görülmemiştir. Ancak gönülsüz devamsızlıkla A tipi ve B tipi kişilik arasında doğru ve düşük yönlü bir ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 3. A Tipi ve B Tipi Kişiliğin Devamsızlık ve Alt Boyutlarına Etkisi (T-Testi)

Ölçekler ve boyutları	Kişilik	n	Ortalama	Standart sapma	t	F	p
Devamsızlık	A	25	25,48	5,1730	1,126	9,685	,116
	B	153	23,48	8,6047	1,601		
Gönüllü devamsızlık	A	25	11,12	3,3950	-,832	1,710	,406
	B	153	11,98	4,9782	-1,09		
Gönülsüz devamsızlık	A	25	14,26	5,3919	2,266	3,553	,021
	B	153	11,50	5,9128	2,422		

Havayolu işletmelerinde çalışanların A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine sahip olmaları ile devamsızlık eğilimlerine etki edip etmediğini ölçmek amacıyla yapılan t testi sonucuna göre; ($p=0,116 > 0,05$) olduğundan A tipi ve B tipi kişilik devamsızlığa etki etmemektedir. Gönüllü devamsızlığın anlamlılık değeri $p=0,406 > 0,05$ olduğundan A tipi ve B tipi kişiliğin gönüllü devamsızlığa etki etmediği görülmektedir. Ancak A tipi ve B tipi kişiliğin gönülsüz devamsızlığa ($p=0,021 < 0,05$) etki ettiği belirlenmiştir. A tipi kişilik puan ortalaması (14,26), B tipi kişilik puan ortalamasından (11,50) büyük olduğu için; A tipi kişiliğe sahip çalışanların B tipi

kişiliğe sahip çalışanlardan daha fazla gönülsüz devamsızlığa eğilimli olduklarını belirtmek mümkündür.

Tablo 4. A Tipi ve B Tipi Kişiliğin Devamsızlığa Etkisi

	R	R ²	B	β	T	F	p
Bağımsız değişken							
<i>AB kişilik puanı</i>	,085	,007	-1,99	-,085	-0,500	1,267	,262

Bağımlı değişken "Devamsızlık", p<0,05

Tabloda görüldüğü gibi A tipi ve B tipi kişiliğin devamsızlığa etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizine göre; negatif ($\beta = -0,85$), ve düşük ($R = 0,85$) düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak tablodaki regresyon modeline göre $p = 0,262 > 0,05$ olduğundan A tipi ve B tipi kişilik ile devamsızlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 5. A Tipi ve B Tipi Kişilik ile Gönüllü Devamsızlığa Etkisi

	R	R ²	B	β	T	F	p
Bağımsız değişken							
<i>AB kişilik puanı</i>	,063	,004	,860	,063	,832	,692	,406

Bağımlı değişken "Gönüllü Devamsızlık", p<0,05

Tabloda görüldüğü gibi A tipi ve B tipi kişilik tipinin gönüllü devamsızlığa etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizine göre; pozitif ($\beta = 0,63$), ve düşük ($R = 0,63$) düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Ancak tablodaki regresyon modeline göre $p = 0,406 > 0,05$ olduğundan A tipi ve B tipi kişilik ile gönüllü devamsızlık arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 6. A Tipi ve B Tipi Kişiliğin Gönülsüz Devamsızlığa Etkisi

	R	R ²	B	β	T	F	p
Bağımsız değişken							
<i>AB kişilik puanı</i>	,168	,028	-2,857	-,168	-2,266	5,134	,025

Bağımlı değişken "Gönülsüz Devamsızlık", p<0,05

A tipi ve B tipi kişiliğin gönülsüz devamsızlığa etkisini belirlemek için yapılan regresyon analizine göre; negatif ($\beta = -0,168$), ve düşük ($R = 0,168$) düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Regresyon analizine göre; anlamlılık düzeyi $0,025 < 0,05$

olduğundan A tipi ve B tipi kişilik puanı ile gönülsüz devamsızlık arasında bir ilişki bulunmaktadır. A tipi ve B tipi kişilikte meydana gelen “1” birimlik artış, gönülsüz devamsızlık üzerinde 0,168 oranında azalışa neden olur. Kişilikle ilgili ortalamalar değerlendirildiğinde A tipi kişiliğe sahip çalışanların, B tipi kişiliğe sahip çalışanlardan daha fazla gönülsüz devamsızlığa eğilimli oldukları söylenebilir.

6.SONUÇ

İşletmeler çalışanlardan bağımsız olarak düşünülemez. Çalışanların kişisel tutum ve davranışları çalışma ortamındaki davranışlarına yansır. Kişilik ile örgütsel davranış arasındaki ilişki araştırmacılar (Harrison ve Martocchio, 1998; Durna, 2004; Durna, 2005; Batıgün ve Şahin, 2006; Coşkun, 2012; Akıncı vd, 2015) tarafından incelenmiştir. Ancak yazın alanında kişilik ile işe devamsızlık arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmaya fazla rastlanılmamıştır. Devamsızlık, işletmelerde olumsuz olarak değerlendirilen istenmeyen davranıştır. İşletme açısından bir iş gücü kaybı ve bir maliyet sorunudur. Çalışanların devamsızlık davranışlarına etki eden nedenlerin tespit edilmesi, bu davranışın önlenmesine yönelik çözümlerin geliştirilmesine yardımcı olacaktır. Bu çalışma ile A tipi ve B tipi kişiliğin devamsızlık üzerinde etkisinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, A tipi ve B tipi kişilik ile gönülsüz devamsızlık (ölüm, hastalık ve kaza gibi zorunlu durumlar) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. A tipi kişiliğe sahip çalışanlar B tipi çalışanlara kıyasla daha fazla gönülsüz devamsızlık davranışı sergilemektedir. Bu sonuç A tipi kişilik özellikleri olan çalışmayı sevmek ve iş odaklı olma özelliği ile örtüşmektedir.

Havayolu işletmelerinde yapılan bu araştırmaya katılan çalışanların büyük bir çoğunluğu B tipi kişilik özelliklerini taşımaktadır. Ancak çalışanların kişiliklerini etkileyen pek çok durumsal değişken bulunmaktadır. Havayolu işletmelerinde uygulanan insan kaynakları politikaları ve uymak zorunda oldukları yönetmelikler gibi birçok değişken elde edilen sonucun nedeni olabilir. Bu açıdan farklı bir örneklem grubunda yapılacak olan araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Örgütsel davranışla ilgili yapılan çalışmalarda genellikle beş faktör kişilik yapısının incelendiği görülmektedir. A tipi ve B tipi kişilik tipinin işletmelerdeki davranışlara olan etkisinin araştırıldığı çalışmaların artırılması yazın alanına katkı sağlayacaktır.

6.KAYNAKÇA

- Akıncı, Z., Güven, M. ve Demirel, O. N. (2015). Öğrencilerin a ve b tipi kişilik yapısı ile psikoşiddet (mobbing) ve depresyon arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 52 (604), 55-74.
- Aslan, Z. ve Arı, G. S. (2018). Kişilik ve duygusal emek arasındaki ilişkilerin belirlenmesi üzerine bir araştırma: banka çalışanları örneği. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30, 157-171.
- Aşan, Ö. ve Aydın, E. M. (2006). Örgütsel davranış. (Ed.). H. Can. Arıkan Yayınları, İstanbul.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Batıgün, A.D. ve Şahin, N.H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek. a-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Coşkun, Ö. (2012). İşyerinde işe devamsızlık ve kendini işe verememede etkili faktörlerin değerlendirilmesi. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Basılmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Çiçek, B. ve Aknar, A. (2019). Kişilik özelliklerinin tükenmişlik ve presentizm davranışları üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(3), 1234-1258
- Durna, U., (2004). Stres, a ve b tipi kişilik yapısı ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 11(1), 191-206.
- Durna, U. (2005). A tipi ve b tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Arslan, E. ve Kılıçlar, A. (2018). Otel işletmelerinde çalışanların kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide iş tatmininin aracılık rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 360-375.
- Eren, E. (2007). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi. 10.Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- Fox, S. ve Spector, P. E. (2006), The many roles of control in a stressor-emotion theory of counterproductive work behavior, in Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (ed.) *Employee Health, Coping and Methodologies (Research in Occupational Stress and Well-being, Volume 5*, Emerald Group Publishing Limited, pp.171-201.
- Harrison, D. A. ve Martocchio, J. J. (1998). Time for absenteeism: a 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *Journal of Management*, 24(3), 305-350.
- İbrahimoğlu, N. (2012). A ve b tipi kişilik özellikleri ile zaman yönetimi davranışları arasındaki ilişkiler. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 251-262
- Kristensen, K., Juhl, H.J., Eskildsen, J., Nielsen, J., Frederiksen, N. & Bisgaard, C. (2006). Determinants of absenteeism in a large Danish bank. *International Journal of Human Resource Management*, 17(9), 1645-1658.
- Örücü E. ve Kaplan E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışmaya katılanlarında devamsızlık sorunu. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 93-111.

- Özsoy, E. (2013). A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile iş tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, yüksek lisans tezi, Sakarya.
- Özsoy, E. ve Gündoğdu, H. (2013). Tükenmişlik düzeyi ile iş-aile, aile-iş çatışması arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir araştırma. 12. Ulusal İşletmecilik Kongresi, 02-04 Mayıs, Muğla /Marmaris.
- Özsoy, E., Erol, E. ve Korkutata, A. ve Şeker, M. (2014). Kişilik modelleri boyutlarının karşılaştırılması: A tipi ve B tipi kişilik ve beş faktör kişilik modeli. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3 (9), 1-12.
- Paget, K., Lang, D. ve Shultz, K. (1998). Development and validation of an employee absenteeism scale. *Psychological Reports*, 82, 1144-1146.
- Ramsey, J., Punnett, B. J. ve Greenidge, D. (2008). A social psychological account of absenteeism in Barbados. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 97-117.
- Soysal, A. (2008). Çalışma yaşamında kişilik tipleri: bir literatür taraması. www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale129.pdf, (erişim tarihi: 03.04.2018).
- Şenel, B. (2012). Devamsızlık nedenleri ve maliyetinin araştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3, 1-18.
- Tokat, B., Kara, H. ve Kara, M.Y. (2013). A-B tipi kişilik özelliklerine sahip işgörenlerin olası bir örgütsel değişime yatkınlıklarının araştırılması. *International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(8), 1973-1988.
- Tutar, H. (2013). İşletme yönetim terimleri ansiklopedik sözlük. Detay Yayıncılık, Ankara.
- Tütüncü Ö., Demir M. (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla bölgesi analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 146-169.
- Ulu, S., Özdevecioğlu, M. ve Ardiç, K. (2016). Kişilik özelliklerinin hasta iken işe gelme (presenteizm) davranışı üzerindeki etkileri: imalat sanayiinde bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (47), 167-181.