

## A VE B KİŞİLİK TİPİNE SAHİP KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARININ KİŞİLİK TİPLERİNİN İNCELENMESİ: YALOVA ÖRNEĞİ

Orhan Koçak<sup>1</sup> - Serkan Eti<sup>2</sup> - Gülmedine Gürsoy<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-0281-8805](https://orcid.org/0000-0002-0281-8805)

<sup>2</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0002-4791-4091](https://orcid.org/0000-0002-4791-4091)

<sup>3</sup>ORCID ID: [orcid.org/0000-0001-6475-6059](https://orcid.org/0000-0001-6475-6059)

### Öz

Kişilik kavramı A ve B tipi kişi olmak üzere ikiye ayrılmış, A tipi kişiliğin daha üretken, çalışkan, hırslı bir yapıya sahip olduğu, B tipi kişiliğe sahip kişilerin ise A tipine göre daha sakin, daha rahat ve daha dengeli olduğu görülmüştür. Özel sektör çalışanlarının A tipi kişiliğe daha çok sahip olabileceği, kamuda çalışan devlet memurlarının ise B tipi kişiliğe sahip olabileceği düşünülmektedir. Fakat çalışma hayatında kişiliğin sektörün yapısına göre mi şekillendiği, yoksa var olan kişilik yapılarının sektör fark etmeksizin o kişiliğin davranışlarını mı sergilediğini test etmek amacıyla bu çalışma yapılmıştır. Bu araştırmanın varsayımı A ve B tipi kişiliğe sahip bireylerin de diğer kişilik araştırmalarında olduğu gibi örgütle birbirini etkilediği, fakat kamu sektörü ve özel sektörün bu kişilik tiplerinin davranışlarını sergilemeye neden olduğudur. Çalışmanın hipotezi özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan kişilerin A ve B tipi kişilik şeklinde kesin çizgilerle ayrılmadığıdır. Çalışma Yalova İlindeki özel ve kamu sektöründe çalışan 179 kişi üzerinde yapılmış, sonuçlar hipotezi destekler nitelikte çıkmış, A ve B kişilik tiplerine sahip bireylerin örgüt kültürünün gerektiği şekilde A ve B tipi davranışlar sergilemediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik, A ve B Tipi Kişilik, Performans, Örgüt Kültürü

---

<sup>1</sup> Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sosyal Hizmet Bölümü. İstanbul/Türkiye. E-posta: orhan.kocak@istanbul.edu.tr

<sup>2</sup> Öğr. Gör. Medipol Üniversitesi, İstanbul/Türkiye. E-posta: serkaneti@yandex.com

<sup>3</sup> Sosyal Hizmet Uzmanı, Yalova Aile ve sosyal Politikalar İl Müdürlüğü Yalova- Türkiye. E-posta: gulmedinegursoy@hotmail.com

## THE INVESTIGATION OF TYPE-A AND TYPE-B PERSONALITIES OF WORKERS WORKING IN STATE AND PRIVATE SECTORS: YALOVA SAMPLE

Orhan Koçak – Serkan Eti – Gülmedine Gürsoy

### ABSTRACT

Type A and Type B personality theory describe two different personality types. Type-A personality is more productive, hardworking and self-motivated. However, Type-B personality is calmer than Type-A, relaxed and easygoing, stable. Type-B personality live at lower stress levels and disregards physical and mental stress when they can't achieve. Although private sector workers may have tendency more Type-A personality, state workers may have tendency more Type-B personality. However, whether personality is affected from a job is done or current behaviors reflect their personalities regardless their job is not known. That is the reason this work was done. The hypothesis of this work is the personalities of workers working in state and private sector jobs are not related to their sector and there is no precise line between them. The study was done in Yalova with 179 workers working state and private sector jobs. The results support the hypothesis that Type-A and Type-B personalities don't behave according to their organizational culture.

**Keywords:** Personality, Type-A and Type-B Personality, Performance, Organizational Culture

## GİRİŞ

Kişilik ve işin bileşenleri arasındaki ilişkilere daha önce de birçok kez değinilmiştir. Fineman'ın (2005) yaptığı araştırmalara göre kişilik ve iş arası ilişkiyi inceleyen ilk çalışmalar 1935 yılında yapılmış ve bu yılda kişilik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler incelenmiştir (Tatar ve diğ., 201, s.14). Özellikle endüstri psikolojisi çalışmaları kapsamında, kişilik ve iş performansı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar son yıllarda giderek artmış ve kişilikle ilgili araştırmaların kişilik ve işle ilgili kriterler arasında birleştirici ve bütünleştirici bir potansiyel sağladığı görüşü hâkim olmaya başlamıştır (Tatar ve diğ. 2013, s.2). Kişilik ve iş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar genellikle 5 faktör kişilik kuramı çerçevesinde incelenmiştir. A ve B tipi kişilik yapısıyla iş ilişkisini araştıran çalışmalar oldukça az sayıdadır. Performans ve kişilik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar genellikle hizmet sektöründe çalışan ve takım çalışmasına önem veren firmalarda yoğunlaşmıştır (Ordun, 2015, s.60). Her ülkenin kamu alanındaki çalışmaları ve kültürleri farklılık göstereceği için bu çalışmayla ülkemizdeki kamu ve özel sektörün karşılaştırılması amaçlanmıştır. Ülkemizde de kamu alanında çalışanların kişilik özellikleriyle performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma oldukça az sayıda vardır ve bunlar genellikle özel sektördeki çalışmalardır.

Çalışmanın kişilik yapısı üzerine kurulmuş olmasından dolayı ilk olarak kişiliğin ne olduğunu tanımlamakta yarar vardır. Kişilik Latince "Persona" kelimesine dayanmakta ve maske anlamına gelmektedir. Kişilik, bireyin, kalıtsal, biyolojik ve kişisel özellikleri, bedensel görünümü, ilgi ve eğilimleri, insanlarla ilişkileri ve zihinsel zekâsını da içeren bir yaşam biçimidir (Ötken ve Ceneci, 2013, s.42). Kişilik genellikle ergenlik döneminin sonlarına doğru tamamlanmasına rağmen bu dönemden sonra değişimin olması da olasıdır (Türkmen ve diğ., 2010, s.10). Ergenlikten sonra kişiliğin değişmesi olası olmasına rağmen bireyin tutum ve davranışları zaman içinde farklılık gösterebilir, fakat kişilik özellikleri genelde tutarlı ve kararlıdır (Özdemir ve diğ. 2012, s.568). Kişiliğin bu düşük olasılıklı değişim özelliğine göre, kişilerin iş yerlerinde kendi kişilik özelliklerine uygun davranması beklenmektedir.

### 1. A VE B TİPİ KİŞİLİK

Kişiler, kişilik özelliklerine göre farklı kategorilere ayrılırlar. Kişilik tipi, Jung tarafından 1920'lerin başlarında gündeme geldiyse de, davranışları ölçmede önemli bir gösterge olarak sonraki çalışmalarda geliştirilmiştir. Bu kişilik özellikleri, kariyer danışmanlığında ve gelişiminde ve bireyin eğitiminde geniş bir şekilde kullanılmaktadır. Bu yüzden bireylerin özellikleri, kişilik tipleri adı altında 2 ana gruba ayrılmıştır. Tabi ki bu tipler kesin ve sürekli

olarak bir kişi üzerinde tanımlanması da mümkün değildir. Yani bir yönüyle şartlar ve duruma göre değişiklikler göstermesi ihtimali de söz konusudur (Hussein, 2014, s.2). A ve B tipi kişilik yapısı ilk olarak iki kardiyolog Meyer Friedman ve Rosenman tarafından kalp hastalığı olan bazı hastaların streslen dolayı sallanarak koltuklarının ön kısmını yırtmasının üzerine, iki farklı davranış sergilediklerinin gözlemlenmesi üzerine bulunmuştur (Durna, 2004, s.198). Bu yapılara göre A tipi kişilik sergileyen bireyler agresif, işe çok fazla yönelik, sabırsız, zamanı iyi yönetemeyen, saldırganlık ve rekabet duygusuna sahip olan kişilerdir. Bu bireyler kendisi gibi hızlı olmayan insanlara öfkelenir ve kendisi gibi hızlı hareket etmelerini bekler (Türkmen ve diğ., 2010, s.11; Durna 2004, s.199). A tipi bu özellikleriyle duygu ve eylem karışımı bir davranıştır (Altun ve Yazıcı, 2013, s.1447). Her bir kişilik tipinde de eylemin veya bir zor sürecin sonunda farklı oranlarda tükenmişlik veya yorgunluk görülmesi muhtemeldir. Ancak bazı kişiler öğrenilmiş çaresizlik içine düşerken bazıları da öğrenilmiş güçlülük psikolojisine sahip olmaktadır (Sadeghi, 2015, s.840). Aslında A tipi kişilik bu özellikleriyle günümüzde teşvik edilen bir yapıdır (Durna, 2004, s.191). İnsanlar sürekli telaş içinde işlerini yetiştirme, bitirme çabasıdadır. Sürekli telaş halinde ve yetiştirme çabası içinde olan insanlar bu sebeple stres altına girmektedir. A tipi kişiliğe sahip insanların, daha fazla stres altında oldukları araştırmalarla ortaya koyulmuştur (Şahin ve diğ., 2011, s.32; Durna, 2004, s.201).

A Tipi kişilikler agresif, başarı odaklı, çok çalışan, iddialı, yemede, yürümede ve konuşmada hızlı, sabırsız, rekabetçi, hırslı, kızgın ve zaman baskısı altında hissetmektedirler. Aceleci ve sabırsız olmaktadırlar. Bu özelliklerini iş yaparken de yansıtmaktadırlar. Kendilerini daima aktif görmek istiyorlar. Tahmin edilemez davranış ve duygular yansıtabilmektedirler. Genelde başkalarına göre pozisyon alırlar. Her şeyi kontrol etmek istegindedirler ve o nedenle takım lideri olmak isterler ancak, memnun edilmeleri oldukça zordur. Risk alırlar, rijid ve katı davranış sergilerler. Bunlar genelde onların ve diğer çalışanların iş memnuniyetini olumsuz yönde etkileyebilir. Diğer yandan, B Tipi kişilikler eleştiriye açık, diğerlerini kabul etme eğiliminde, kolay anlaşılır ve uyumlu olduklarından işten memnuniyetleri daha yüksek olmaktadır. Kızgın olduklarında düşüncelerini aktarmak için zekice mizah yaparlar. B Tipi kişilik, duyguları daha çok empati ile karşılar ve o anki ortam ve ruh hali ile uyumlu olmaya meyillidir. Başkalarını destekleyici, pozitif yaklaşıma sahip, uyumlu ve asla üzerine aldığı işi acele ile bitirme eğiliminde değildir (Darshani, 2014, s.2).

B tipi kişiliğe sahip olan insanlar ise A tipi kişiliğin zıttı yönünde özellikler göstermektedir. A tipi agresif olurken, B tipi daha sakinidir. B tipinin zaman sıkıntısı, işleri yetiştirme telaşı bulunmamaktadır, işlerinden zevk almaktadırlar. Sabırlıdırlar, rahatlırlar, başkalarıyla rekabete girmek istemezler.

Daha kararlı hareket ederler ve kendilerini güvende hissederler (Durna, 2004, s.201). Fakat başarı yönünden de A tipinden bir farkları yoktur (İbrahimoglu ve diğ., 2012, s.252). A Tipi kişiliğin aksine, A Tipi kadar zeki, hırslı ve gayretli olabilen B Tipi kişiler, işlerini daha yavaş yaparken daha rahat ve güvenli bir şekilde sürdürmeyi tercih ederler (Hussein, 2014, s.2). A ve B kişilik tipleri arasında temel fark üç ana başlıkta toplanmıştır. Bunlar; A tipi kişilik sahibi bireylerin rekabet çabasının daha yüksek olması, zamana daha fazla önem vermesi ve engellenme durumunda daha fazla tepki göstermeleridir. Friedman ve Rosenman kişiliği A ve B olarak ayırmasına rağmen insanların saf bir şekilde A ve B tipi olamayacağını, bunun yerine A veya B tipinden birine biraz daha eğilimli olabileceğini, zaman zaman da iki tipin de davranışlarını gösterebileceğini eklemiştir (Durna, 2004, s.200). A grubuna dâhil olan bireylerin daha çok strese maruz kalanları, fiziksel ve zihinsel rahatsızlığa ve hastalığa yakalanma ihtimalleri yüksektir. Örneğin; daha çok strese maruz kalabilen A tipi kişilikler kardiyovasküler (kalp krizi, felç ve yüksek tansiyon) rahatsızlıklara B tipi kişiliklere göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Diğer yandan, daha fazla stresle baş edebilme özelliği gösteren B tipi kişiliklerin rahatsızlanma riskleri daha az olmaktadır. Her iki grup arasındaki fark, iyi belirlenmiş kişisel yapılarına bağlı olmaktan daha ziyade, onların stresli durumlara karşı nasıl tepki verdiklerine göre belirlenmiştir (Elkin and Rosch, 1990, s.747).

Şirketlerin, firmaların, eleman çalıştıran hemen hemen bütün işletmelerin amacı kâr sağlamaktır ve amaçları da kârlarını maksimize etmektir. Performansları yüksek olan ve kâr artışına katkı sağlayan personel de elbette ki tercih edilen çalışan olmaktadır. Özellikle iş seçiminde de tercih performansı yüksek olan elemandan yana olacaktır. Performanslarını zorlayan A tipi kişiliğe sahip kişilerin de bu özelliklere sahip olduğu bu yüzden de tercih edilen çalışan olması muhtemeldir. Yapılan araştırmalarda da örgütlerin çoğunun A tipi davranış gösteren kişileri ödüllendirdiği ve kendi yöneticilerinin de bu davranış modellerini benimsemelerini beklediği görülmüştür. Çoğu çalışan da stres altında fiziksel ve zihinsel sağlığı pahasına bu kişilik davranışlarının özelliklerini göstermektedir (Türkmen, Yarmacı, 2010, s.11). Luthans'ın (1995) yaptığı bir araştırmaya göre de yöneticilerin %60'ı A tipi kişiliğe sahip buna karşılık %12sinin ise B tipi kişiliğe sahip olduğu bulunmuştur (Durna, 2004, s.200). Hatta beş yıllık süren bir araştırma sonucunda işletmelerin başarısıyla yöneticilerin kişilik özellikleri arasında ilişki bulunmuş ve yöneticilerin genelde kendi zihinsel ve kişisel özelliklerine benzer kişileri işletmeye seçtikleri görülmüştür (Ordun, 2005, s.58). Görece yavaş çalışmaya, bekletilmeye, sakinliğe tahammülü olmayan A tipi kişiliğe sahip bireylerin kendilerine benzer çalışan istemeleri ve seçmeleri de oldukça olası görülmektedir.

**Tablo 1: A ve B Tipi Kişilik Farklılıkları**

<b>A Tipi Kişilik</b>	<b>B Tipi Kişilik</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Hayatın her alanına yayılmış yüksek derecede rekabetçi yapı. Zorlukları kabulleme eğilimi ve engelleri aşmak için çok çalışma isteği.</li><li>- Sürekli kişisel ve toplumsal ilişkilerde genelde bastırılmış saldırganlık.</li><li>- Farklılık ve hatalara karşı hoşgörü ve sabırsızlık.</li><li>- Masküler gerginlik, gergin konuşma, aşırı ihtiyat ve rahatlama zorluk yaşamak.</li><li>- Kısa bir zaman içerisinde sınırsız sayıdaki şeylere ulaşma ve gerçekleştirme eğilimi.</li><li>- Olayları kontrolü altında tutmaya ihtiyaç duyma.</li><li>- Hem yüksek derece sahip olma güdüsü hem de tüketme arzusu taşıma.</li><li>- Genelde alkol, sigara ve diğer alışkanlıklara sahip olma</li><li>- Çok az fiziksel aktivite.</li><li>- İşin dışında çok az başka aktivitelerle ilgilenme.</li><li>- Aşırı ve düzensiz yeme alışkanlıkları.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planlanmış amaçların gerçek önemine binaen, seçici ve orantılı olan rekabetçi yaklaşımın bir şekline sahip.</li><li>- Yeteri kadar sıkıntı veren sorunlara karşı fiziksel saldırganlık. Sınırlı seviyede saldırganlık.</li><li>- Başkalarının farklılıklarına hoşgörüyle bakmak ve onları kendine uyarlayabilme kapasitesi</li><li>- Masküler rahatlama, sakin konuşma ve dengeli ihtiyat (beklenmedik durumlara karşı kaynakların normal hızda hareketliliği). Rahatlama zorluk yaşamıyor.</li><li>- Mümkün olan zamana uygun olarak ulaşma ve başarma zorunluluğu olan durumları planlama eğilimi.</li><li>- Tüm durumları sürekli kontrol altında tutmaya yönelik çok az ihtiyaç duymak.</li><li>- Faydasız şeylere ulaşma ve "tüketmeye" yönelik nispi farksızlık.</li><li>- Alkol ve tütün kullanımının sınırlı seviyede olması.</li><li>- Fiziksel aktiviteler yapma.</li><li>- İş dışında aktiviteler ilgi gösterme.</li><li>- Kontrollü ve düzenli yeme alışkanlıkları.</li></ul>

Kaynak: (Elkin and Rosch, 1990, s.749)

## 2. KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE A VE B TİPİ KİŞİLİK

1980 sonrası liberalleşme politikalarıyla birlikte gündeme gelen “yeni kamu işletmeciliği” ve diğer yaklaşımlarla birlikte, kamu personeline yönelik yeni çalışmalar yapılmış, özel sektörde olduğu gibi memurların işlerindeki performansları önemli hale gelmiştir (Eren, 2012, s.148). Fakat memurların performanslarının beklenenin üstü olması durumunda bir ödül sistemi olmamakta, yapılması gereken işleri yapmadığı durumda ise bir yaptırım uygulanabilmektedir. Özel sektörün amacı kâr iken, kamu sektöründe ise kamu yararının maksimum düzeye çıkarılarak hizmetlerin sağlanmasıdır (Kaya, 2008, s.127). Özel sektörde çalışan kişilerin performans sisteminde motivasyon kaynağı ücretken, kamu sektöründe çalışan kişilerde “kamuya hizmet etmek” şeklinde olmaktadır (Eren, 2012, s.147). Genellikle özel sektör çalışanlarının performansları arttığında gelirlerinde ek bir artış olması veya ilave prim gelirleri olurken, kamu da ise performansla dayalı ücret artışı ve prim sistemi-

nin olmayışı çalışan memurların performanslarının üstünde davranış göstermesini engellemektedir. 2005 yılında yayımlanan Kamu Personeli Kanunu Tasarısı Taslağında kamu personeline performansına göre görevde yükselme olanağı tanınmıştır. Fakat şuan tasarı halindedir. Sonuç olarak, memurların performansı yüksek olduğunda kazançları maddi anlamda olmakta, fakat takdir edilme, yöneticinin referans olması, ilgi görme gibi manevi kazançlar sağlayabilmektedir.

Bireyin çalışmasının sebebi sadece maddi kazanç olmamakta, kişinin bir işte çalışması kimlik duygusu geliştirmesi, statü oluşturması, saygınlık görmesi, kendini değerli hissetmesi, hayatta amaç edinmesi gibi bireysel ve sosyal faktörlere de hizmet etmesini sağlamaktadır (Aytaç, 2001, s.2).

İşin baskısı, bitirme süresi, profesyonel aktivitelerle fazla yüklenilmiş olma, iş arkadaşlarıyla çatışma yaşama ve üstesinden gelinmesi zor olan işler ve görevler de birey üzerinde derin etki bırakmaktadır. Büyük baskı altında hissetme negatif bir çıktıya neden olurken, bu tür zorluklara karşı meydan okuma gayreti ve yeteneği pozitif çıktıya yol açmaktadır. Bu anlamda A tipi bireyler iş stresinden kaynaklı B tipine göre daha fazla zorluk yaşarlar (Elkin and Rosch, 1990, s.748). Bireyin kişiliği örgütü etkilediği gibi, örgüt de bireyi etkilemektedir. Çalışan insanlar günün büyük çoğunluğunu işte geçirdiği gibi, yaşamlarının büyük bir bölümünü de işte geçirmektedir. Bu nedenle çalışan bireylerin kişilik yapıları; örgütün yapısı, ilkeleri, hiyerarşisi, kültürü ve ikliminden etkilenir (Aytaç, 200, s.3). Kişilik yapısı ve örgüt uyumlu olduğu takdirde de kişi başarılı ve mutlu olur. A ve B tipi kişilik yapısına sahip bireyler de bu örgütlerde bu kişilik davranışlarını gösterdiği gibi örgütün özelliklerinden de etkilenir. Bireyler bu iki tipin sadece birinin özelliğini göstermeyip ikisini de karışık olarak taşıyabilir. Bu tip bireylere ise karma tip denilmektedir (Türkmen ve diğ., 2010, s.11). Örgüt ve kişiliğin etkileşiminde önemli olan, bireyin hangi tipin özelliklerine yakın davranışlar sergilediği olmaktadır. Kendisine ve örgüte zarar vermeden, işle ve iş ortamındaki diğer insanlarla barışık bir biçimde yaşamasını sağlamaktır (Türkmen ve diğ., 2010, s.11).

Kamu ve özel sektör örgüt yapısı incelenmeden önce, örgüt kültürü tanımının yapılması gerekmektedir. Örgüt kültürü, bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir (Güçlü, 2003, s.48). Kamu kuruluşları ve özel sektör kuruluşları arasında örgüt kültürü açısından önemli bir farklılık vardır. Özel sektör kuruluşları kamu sektörüne göre daha çok gelişme eğilimli, daha profesyonel, kamu kuruluşları ise özel sektöre göre daha fazla bürokratik sisteme sahiptir (Kaya, 2008, s.133).

Örgütsel bağlılık açısından da kamu ve özel sektör arasında farklılık bulunmaktadır. Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasında önemli bir ölçüde

ilişki vardır ve kamuda örgütsel bağlılık özel sektöre göre daha azdır (Kaya, 2008, s.137). Kamuda çalışanların hiyerarşik düzen içerisinde neredeyse önemsiz durumda kalması, lider olarak gördükleri kişinin devlet olması, kendilerinden sorumlu kişilerin müdürleri olması, müdürlerin de yönetme-lik gerektirdiği şekilde davranması ve çalışanlar gibi aynı kanun ve aynı lider devlete bağlı olması nedeniyle kuruluşlarına bağlanmalarının düşük olması muhtemeldir. Ayrıca kamu ve özel sektör arasındaki en önemli farklardan biri de iş güvencesidir. Kamu sektöründe çalışan kişiler çok ciddi suç işlemediği takdirde işten çıkarılmamaktadır. Oysa ki, özel sektörde çalışanların performansları düşük olduğu ve verimli olmadığı zamanlar gözden çıkarılması çok daha kolaydır. Kamu sektöründe çalışanların görev tanımı belirliyen ve görevi dışında iş yapmaları neredeyse çok düşük bir ihtimalken, özel sektörde çalışan kişilerden görevi dışında başka işleri de yapması beklenmektedir. Yani bir anlamda özel sektörde çalışan kişiler A tipi davranışlarda bulunmaya zorlanmaktadır. Dolayısıyla bürokratik yapı içerisinde, görev tanımı net olan, iş güvencesi tam olan, örgütsel bağlılığı görece daha düşük olan, görevi dışında iş yaptığı ve fazla performans gösterdiği takdirde ödül alamayan A tipi kişilerin, zamanla bu kişilik tipine ait davranışlarının sönmesi ve kamu kültüründe olan standart çalışmaya uyum sağlaması büyük bir olasıdır. Bir araştırmada, memurların iş yerlerinde standart davranış kalıplarına uyduğu, hatta bunu günlük yaşantılarında da gösterdiği ve çocuklarını bile bu şekilde yetiştirdiği bulunmuştur (Durna ve diğ., 2012, s. 45). Bunun tam tersi B tipi kişiliğe sahip olan bireylerin, özel sektördeki anlayış gereği hızlı ve üretken olması, performansının ücretini etkilemesi, verimliliği yüksek olduğu takdirde işte kalabilmesi, iş güvencesinin olmayışı nedeniyle A tipi kişilik davranışlarında bulunması gerekmektedir. Bir anlamda, işe göre kişilik yapısı şekillenmektedir.

Kamu sektöründe çalışan kişilerin özel sektörde çalışanlara göre daha az iş yükü olduğu bir gerçektir. Fakat bu tüm kamu sektöründe çalışan kişilerin iş yükünün ağır olmadığı anlamına gelmemektedir, 08:00-17:00 mesai dışında ek mesai yapan, ek mesai ücreti bile alamayan kamu çalışanları da mevcuttur. Bunun en iyi örneği polislerdir. Günbeyi ve Gündoğu'nun (2010) polisler ve işkoliklik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında; işkolikliğin bireysel nedenlerden olabileceği fakat kurumsal sebeplerin de işkolikliğe neden olacağı belirtilmekte ve emniyet teşkilatında genel bir görüş olan "Polis 24 saat görevdedir" anlayışına dikkat çekmektedir. (Günbeyi ve Gündoğu, 2010, s.59). Kamu çalışanı olan polisler ek mesai ücreti almadan aşırı performans göstermektedirler. İşkolu ve performans arasındaki ilişkinin tek örneği polisler olmamakta, yöneticiler, satış elamanları, uzman personeller, doktorlar vs. gibi birçok meslek yoğun performans gerektiren mesleklere örnek olabilmektedir. Bu örnekler yani çalışanların görev tanımları doğrultusunda



sergiledikleri davranışlar literatürde görev performansı olarak tanımlanmaktadır (Ünlü ve Yürür, 2011, s.184). Görev performansı, resmi iş tanımı içerisinde faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve temel dönüşümlerin sağlanmasıdır (Onay, 2011, s.590). *Kamu ve özel sektörde çalışanların performansını görevlerinin niteliği de belirlemektedir. Görev tanımı, yukarıda sayılan meslekler de performansını artırdığı gibi, bazı meslekler de ise performansın azalmasına neden olabilmektedir.*

### 3. ARAŞTIRMANIN AMACI, ÖNEMİ VE YÖNTEMİ

Bu araştırmanın amacı, iş görenlerin sahip oldukları kişilik özelliklerinin çalıştıkları sektör ile ilişkili olup olmadıklarını incelemektir. Bu değerlendirmeyi yapabilmek için A ve B tipi kişilik özelliklerinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada kamu ve özel sektörde çalışan A ve B tipi kişiliğe sahip bireylerin kişilik tipine ait davranışları ne ölçüde sergilediği araştırılmıştır. Yukarıdaki bilgiler esas alınarak genellikle ülkemizde özel sektörde çalışan kişilerin A tipi davranışta, kamu sektöründe çalışanların ise B tipi davranışta bulunmaları gerekmektedir. Araştırmanın hipotezi ise A ve B tipi kişiliğin sektöre göre farklılaşmayacağı, kişilik özelliklerinin korunacağı, sektörün ve işin özelliklerine göre davranışta bulunacağıdır. Bu anlamda, çalışma sonucunda özel ve kamu sektöründe çalışan kişiler net olarak A ve B tipi kişiliğe sahiptir şeklinde ayrılması beklenmektedir. Bu amaçla, rastgele seçilen Yalova ilinde kamu ve özel sektör çeşitli iş yerlerinde ve mesleklerde çalışan 179 kişi üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Araştırmada, Türkmen ve Yarmacı'nın (2010) ve ilgili diğer çalışmalardan (Luthans, 1995; Aytaç, 2001; Durna, 2004,2005) yararlanarak hazırlanan A ve B tipi kişilik ölçeği kullanılmıştır.

Veri toplama tekniği olarak anket yöntemi tercih edilmiştir. İki bölümden oluşan anket kolayda örnekleme yöntemi ile Yalova'da 179 kişiye uygulanmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik bilgilere ait sorular yer almaktadır. Bu bölümün soruları analiz edildiğinde, araştırmaya katılan 179 kişinin %54,7' si (n=98) kadın, %45,3'ü (n=81) erkektir. Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre %42,5'u bekârken, %57,5'i evlidir. Eğitim düzeyi açısından bakıldığında, araştırmaya katılanların %12,3'ü ilkokul, %32,4'ü lise, %36,9'u lisans, %11,2'si ön lisans, %6,7'si yüksek lisans ve %0,6'sı doktora mezundur. Örnekleme oluşturan bireylerin yaş ortalaması 31,94'tür. Katılan kişilerin %51,4'ü özel, %48,6'sı kamu sektöründe çalışmaktadır. Araştırmaya katılanların demografik bilgilerinden yaş, eğitim durumu ve çalışma yıllarının frekansları Tablo 2'de verilmiştir.

**Tablo 2: Demografik Verilerin Frekans Analizi**

Yaşınız Nedir?						
Yaş Aralığı	20-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-
Yüzdeliği	46,9	21,8	14,0	12,3	4,5	0,6
Eğitim Durumunuz Nedir?						
Eğitim Durumu	İlköğretim	Lise	Ön lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Yüzdeliği	12,3	32,4	11,2	36,9	6,7	0,6
Toplam Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?						
Çalışma Yılı	0-5	6-10	11-15	16-10	21-25	25-
Yüzdeliği	45,3	24,6	14,0	6,7	8,9	0,6

Yapılan çalışmanın Cronbach's Alpha değeri 0,626 olarak hesaplanmıştır. Cronbach's alpha değeri 0,60'dan büyük olması durumunda yapılan çalışma orta düzeyde güvenilirdir. Bu değer 0,80'den yüksek olması durumunda ise ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilir (Özdamar, 2004). Çalışmanın Cronbach's Alpha değerine bakılarak güvenilir olduğu söylenebilir.

**Tablo 3: Güvenilirlik Analizi**

Güvenirlik İstatistiği	
Cronbach's Alpha	Değişken Sayısı
0,626	10

Anketin ikinci bölümünde ise, çalışanların kişiliklerine yönelik sorular yer almaktadır. Bunun için 5'li likert ölçekli 23 soru kullanılmıştır. Bu bölümde soruların hazırlanmasında kişilik ölçeklerinden yararlanılmıştır. Araştırmada Türkmen ve Yarmacı'nın ve ilgili diğer çalışmalardan (Luthans, 1995; Aytaç, 2001; Durna, 2004, 2005) yararlanılarak hazırlanan A ve B tipi kişilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçekten yararlanılarak hazırlanan sorular, Yalova ilinde kamu ve özel sektörde çeşitli iş yerlerinde çalışan 179 kişi üzerinde uygulanmıştır. Özel ve kamu sektöründe çalışan kişilerin sorulara verdiği yanıtların yüzdelikleri ve karşılaştırılması aşağıdaki Tablo 4'de gösterilmiştir.

**Tablo 4: Açıklayıcı Analiz**

İFADELER	SEKTÖR	HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
1. Yemek yerken hızlıyım-dır.	Özel	6,52	14,13	32,60	16,30	30,43
	Kamu	5,74	13,79	22,98	34,48	22,98
2. Konuşurken ne söylemek istiyorsam bir an önce söylemek için aceleci davranırım.	Özel	13,04	27,17	28,26	20,65	10,86
	Kamu	4,59	11,49	44,82	27,58	11,49
3. Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım.	Özel	38,46	17,58	26,37	12,08	5,49
	Kamu	40,22	28,73	16,09	11,49	3,44
4. Trafikte sıkışıp kalınca, ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca sinirlenirim.	Özel	11,95	32,60	32,60	13,04	9,78
	Kamu	4,59	22,98	40,22	17,24	14,94
5. Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarımı düşünürüm.	Özel	14,44	30	32,22	14,44	8,88
	Kamu	9,30	34,88	30,23	18,60	6,97
6. Aynı anda birkaç işi bir arada yaparım (yemek yerken traş olmak ya da saç kurutmak gibi)	Özel	37,36	9,89	26,37	15,38	10,98
	Kamu	28,73	20,68	26,43	18,39	5,74
7. Hızlı konuşurum.	Özel	18,68	23,07	32,96	13,18	12,08
	Kamu	12,64	14,94	37,93	28,73	5,74
8. Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkma/ma-saya vurmak gibi hareketlerde bulunurum	Özel	59,34	24,17	12,08	2,19	2,19
	Kamu	59,77	27,58	9,19	3,44	0
9. Oyunlarda kazanmak için hırs yaparım.	Özel	13,18	16,48	28,57	19,78	21,97
	Kamu	11,49	20,68	42,52	18,39	6,89
10. Başkalarıyla iş yaparken sık sık ara veririm.	Özel	30	43,33	18,88	3,33	4,44
	Kamu	28,73	33,33	28,73	8,045	1,14
11. Yemekten sonra hemen masadan işe yönelirim.	Özel	10,98	17,58	29,67	23,076	18,68
	Kamu	13,79	26,43	24,13	22,98	12,64
12. Günlük hayatımda genellikle telaşlıyım ve kendimi sürekli olarak bir şeyleri hemen bitirmek zorundaymış gibi hissederim.	Özel	14,13	13,04	26,08	17,39	29,34
	Kamu	9,19	10,34	29,88	27,58	22,98
13. Sadece gevşemek ve rahatlamak için zaman ayırdığımda pişmanlık/suçluluk hissine kapılırım.	Özel	41,30	23,91	20,65	9,78	4,34
	Kamu	37,93	20,68	26,43	11,49	3,44
14. İşyerimdeki dekorasyon veya manzaranın far-kıdayımdır.	Özel	4,44	22,22	15,55	14,44	43,33
	Kamu	4,70	7,05	17,64	22,35	48,23

A ve B Kişilik Tipine Sahip Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Kişilik Tiplerinin İncelenmesi: Yalova Örneği

15. Konuşurken bazı önemli kelimeleri mutlaka vurgularım.	Özel	3,26	8,69	29,34	29,34	29,34
	Kamu	2,29	11,49	31,03	37,93	17,24
16. Arkadaşları rekabetçi olmaya özendiririm.	Özel	21,97	21,97	23,07	17,58	15,38
	Kamu	31,03	21,83	24,13	16,09	6,89
17. Daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için düzenlemeler yaparım.	Özel	4,34	7,60	23,91	28,26	35,86
	Kamu	1,14	17,24	18,39	36,78	26,43
18. Başarılarımı hızlı çalışma yeteneğime borçluyum	Özel	9,78	13,04	22,82	22,82	31,52
	Kamu	4,59	20,68	26,43	25,28	22,98
19. İşleri hemen ve hızlı bir şekilde yaparım.	Özel	2,17	11,95	20,65	34,78	30,43
	Kamu	3,52	3,52	23,52	47,05	22,35
20. İşleri bitirmek için daha etkili yollar bulmaya çalışırım.	Özel	4,39	6,59	9,89	32,96	46,15
	Kamu	2,16	8,13	17,44	43,02	30,23
21. Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum.	Özel	5,43	4,34	18,47	20,65	51,86
	Kamu	3,48	9,30	20,93	28,58	40,69
22. Randevularıma zamanında giderim.	Özel	2,17	5,43	14,13	14,13	64,13
	Kamu	2,29	4,59	4,59	29,88	58,62
23. Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olurum.	Özel	3,29	7,69	19,78	18,68	50,54
	Kamu	9,19	4,59	20,68	18,39	47,12

Ölçeğe verilen yanıtlardan hiçbir zamandan her zamana doğru olan seçeneklerde, hiçbir zamana doğru verilen yanıtlar B tipi kişiliğe, her zamana doğru verilen yanıtlar ise A tipi kişiliğe işaret etmektedir. Sorulara verilen yanıtlara bakıldığında genel anlamda cevapların yakın olduğu, bazı sorularda ise farklılaşma olduğu görülmektedir. “Oyunlarda kazanmak için hırs yaparım” cümlesine verilen yanıtlarda özel sektörde çalışanlarla kamu sektöründe çalışanlar arasında anlamlı bir fark vardır. Bu soruda özel sektörde çalışanların daha hırslı davrandığı dikkat çekmektedir. “Konuşurken bazı önemli kelimeleri mutlaka vurgularım” cümlesine özel sektörde çalışanlar daha fazla “her zaman” şıkkını işaretlemiştir. “Arkadaşları rekabetçi olmaya özendiririm” cümlesinde özel sektörde çalışanların daha fazla iş arkadaşlarını rekabete özendirdiği görülmüştür. “İşleri bitirmek için daha etkili yollar bulmaya çalışırım” cümlesinde yine özel sektörde çalışanların daha fazla “her zaman” yanıtı verdiği, özel sektörde çalışanların kamuda çalışanlara göre işlerini bitirmek için yollar denediğini görülmüştür. “Konuşurken ne söylemek istiyorsam bir an önce söylemek için aceleci davranırım” cümlesine kamu sektöründe çalışanların daha fazla hiçbir zamana yakın cevaplar verdiği, kamu sektöründe çalışanların bu anlamda konuşurken daha rahat davrandığı görülmektedir. “Trafikte sıkışıp kalınca, ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca sinirlenirim.” cümlesine kamu sektöründe çalışanların daha az “hiçbir zaman” a yakın cevaplar verdiği, kamu sektöründe çalışanla-

rın beklemeğe daha az tahammül ettiği görölmüştür. Bu cümlede özel sektörde çalışanların daha az her zamana yakın cevaplar vermesi beklenirken tersi bir durum çıkmıştır. “Hızlı konuşurum” cümlesine kamu sektöründe çalışanların daha az “hiçbir zaman” a yakın cevaplar verdiği kamu sektöründe çalışanların daha hızlı konuştuğu, burada da beklenenin tersine kamu sektöründe çalışanların daha fazla A tipi özellik gösterdiği görölmüştür. “Başkalarıyla iş yaparken sık sık ara veririm” cümlesine kamu sektöründe çalışanlar daha az “hiçbir zaman” a yakın cevaplar vermiş, kamu sektöründe çalışanların özel sektör çalışanlarına göre işlerini yaparken ara verdiği görölmüştür.

Anket soruları üzerinden yapılan faktör analizinde, soruların orijinal ölçeği üzerinden yararlanıldığında elde edilen faktör analizi Tablo 4’de verilmiştir. 23 sorudan 10 tanesi boyutlara karşılık gelerek analiz yapılmıştır. Faktör analizi ile orijinal ölçek bazında 2 boyut elde edilmiştir. Bu boyutlar, işe verilen önem ve hıza verilen önemdir. Faktör analizinin KMO değeri 0,745 olup, bu değeri 0,50’den büyük olduğundan yapılan faktör analizi uygundur (Kaiser, 1974). Ayrıca Bartlett’s Testine göre, değişkenlerin korelasyon matrisi birim matrisden farklıdır. Bartlett’s testinin anlamlılık değeri bakılarak değişkenlerin arasında anlamlı bir sonuç olduğuna söylenebilmektedir (Kalaycı, 2006). Faktör analizi sonucu oluşan 2 faktörün toplam varyansı açıklama yüzdesi %46,61’dir. İşe verilen önem ve hıza verilen önem faktörlerine ait faktör yükleri Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5: Faktör Analizi**

<b>Faktör I. İşe Verilen Önem</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>KMO</b>	<b>Toplam Varyans</b>
<b>Açıkladığı Varyans %19,69</b>			<b>0,74</b>	<b>%46,61</b>
Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım	0,64			
Trafikte sıkışıp kalınca, ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca sinirlenirim	0,60			
Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarımı düşünürüm	0,60			
Hızlı konuşurum.	0,48			
Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkıkmak/masaya vurmak gibi hareketlerde bulunurum	0,70			
<b>Faktör II. Hıza Verilen Önem</b>				
<b>Açıkladığı Varyans %27,44</b>				
Konuşurken bazı önemli kelimeleri mutlaka vurgularım.		0,70		
Daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için düzenlemeler yaparım.		0,73		
Başarılarımı hızlı çalışma yeteneğime borçluyum		0,73		
İşleri hemen ve hızlı bir şekilde yaparım.		0,70		
İşleri bitirmek için daha etkili yollar bulmaya çalışırım.		0,75		

Faktör analizi sonucunda elde edilen faktörler yardımıyla ankete katılan kişilerin kişilikleri analiz edilmiş, katılımcıların %59,2'si (n=106) A tipi, %40,8'i (n=73) ise B tipi olduğu saptanmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin çalıştıkları sektör ile kişilik tipleri arasında yapılan çapraz analiz Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6: Çalışılan Sektör ve Kişilik Çapraz Analizi**

Çalıştığınız sektör nedir? * Kişilik		Kişilik		Toplam
		A	B	
Çalıştığınız sektör nedir?	özel	56	36	92
	kamu	50	37	87
Toplam		106	73	179

Ankete katılan kişilerden A tipi kişilikli kişilerin 56'sı özel 50'si kamuda çalışmaktadır. Aynı şekilde B tipi kişilerin 36'sı özel, 37'si ise kamuda çalışmaktadır. Bu kayıtlar üzerinden yapılan ki-kare analizine göre, işgörenlerin kişilikleri ile çalıştıkları sektör arasında bir ilişki olmadığı söylenebilmektedir. Aşağıdaki Tablo 7'de Pearson Ki-kare anlamlılık değeri 0,644 olup, bu değer 0,05'ten büyüktür.

**Tablo 7: Ki Kare Analizi**

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Ki-Kare	0,214	1	0,644
Toplam	179		

Ayrıca çalışmaya katılan kişilerin kişilikleri ile demografik bilgileri arasında yapılan Anova analizi sonuçları Tablo 8'de verilmiştir. Bu tabloya göre, kişilik ile cinsiyet ve çalışma yılları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu iki demografik bilgi ile kişilikler arasındaki anlamlılık değeri 0,05'ten küçüktür (Armutlulu, 2008).

Cinsiyet ve çalışma yılları ile işgörenlerin kişilikleri arasındaki ilişkinin yönünü tespit etmek için bu değişkenlerin korelasyon analizi tablosu oluşturulmuş ve Tablo 9'da gösterilmiştir. Bu tabloya bakıldığında, iki özelliğin de kişilikler arasında korelasyon değerleri pozitif olduğundan iki yorum yapılabilmektedir. Cinsiyet ile kişilik arasındaki korelasyon değeri 0,205'tir. Bu korelasyonun anlamlılık değeri ise 0,006 olup 0,05'ten küçüktür. Korelasyon değerinin pozitif olmasından dolayı aynı yönlü bir ilişki olduğu ve dolayısıyla, erkek katılımcıların B kişiliğe, kadın katılımcıların A tipi kişiliğe eğilimli olduğu söylenebilmektedir. Aynı şekilde çalışma yılları ile kişilikler arasında da 0,154 korelasyon değeri gözlemlenmiş olup, anlamlılık değeri 0,039'dur.

**Tablo 8: ANOVA Varyans Analizi**

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	S.D.	Kareler Ort.	F	Anlamlılık
Cinsiyetiniz nedir?	Gruplar Arası	1,860	1	1,860	7,748	<b>0,006</b>
	Grup İçi	42,487	177	0,240		
	Toplam	44,346	178			
Yaşınız nedir?	Gruplar Arası	4,971	1	4,971	2,564	0,111
	Grup İçi	343,219	177	1,939		
	Toplam	348,190	178			
Medeni durumunuz nedir?	Gruplar Arası	0,207	1	0,207	0,844	0,360
	Grup İçi	43,524	177	0,246		
	Toplam	43,732	178			
Eğitim durumunuz nedir?	Gruplar Arası	0,483	1	0,483	0,416	0,520
	Grup İçi	205,617	177	1,162		
	Toplam	206,101	178			
Çalıştığınız sektör nedir?	Gruplar Arası	0,053	1	0,053	0,212	0,646
	Grup İçi	44,662	177	0,252		
	Toplam	44,715	178			
Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?	Gruplar Arası	8,539	1	8,539	4,315	<b>0,039</b>
	Grup İçi	350,244	177	1,979		
	Toplam	358,782	178			

Bu değer 0,05'ten küçük olduğundan ve ayrıca korelasyonun pozitif olmasından, çalışma süresinin artması durumunda işgörenlerin kişilik yapısının B tipi olduğu söylenebilmektedir.

**Tablo 9: Korelasyon Analizi**

		Kişilik
Cinsiyetiniz nedir?	Pearson Correlation	0,205**
	Sig. (2-tailed)	0,006
Toplam kaç yıldır çalışıyorsunuz?	Pearson Correlation	0,154*
	Sig. (2-tailed)	0,039

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumumuzda genel kanı kamu sektöründe çalışan devlet memurlarının işlerinde yeterince performans göstermediği, işlerini ağırdan alıp yavaş yaptığı, rahat oldukları, özel sektör çalışanlarının ise olması gerekenden daha çok çalıştığı, işverenleri tarafından performanslarının sürekli üst düzeyde tutulmaya çalışıldığıdır. Yapılan bu çalışma ile kamu ve özel sektör çalışanları ile kişilikleri arasındaki ilişki incelenmeye çalışılmıştır.

Yapılan literatür çalışmalarında kamu ve özel sektörde çalışan A ve B tipi kişiliğe sahip bireylerle ilgili bir çalışma olmadığı görülmüştür. Bu anlamda

bu çalışma alandaki boşluğu doldurmaya katkı sağlayacaktır. Fakat çalışmanın sadece Yalova ilinde sınırlı kalması, seçilen sektörlerin düzensiz dağılımda olması sebebiyle tüm özel-kamu kurum ve kuruluşlarını kapsamayacağı belirtilebilir. Ayrıca unutulmamalıdır ki kamu ve özel sektör yapısı ve çalışanları ülkelere göre farklılaşmaktadır, bu nedenle kültürlerarası farklı sonuçların ortaya çıkması da beklenmelidir.

A Tipi kişilikler agresif, başarı odaklı, çok çalışan, iddialı, rekabetçi, hırslı, aceleci, sabırsız ve zamanı yetersiz görerek kendilerini baskı altında hissetmektedirler. Sürekli aktif olmak ve her şeyi kontrol altına almayı isteklerinden dolayı gergin ve stresli olurlar. Bu özelliklerini ister kamu ister özel sektör olsun, iş yaparken de yansıtmaktadırlar. Ancak, B Tipi kişilikler eleştiriye daha açık olmakta, başkalarını kabul etme eğiliminde, kolay anlaşılır ve uyumludurlar. İşler aksi gittiğinde kendilerini ifade etmek için zekice mizah yaparlar. B Tipi kişilik, duyguları daha çok empati ile karşılar ve o anki ortam ve ruh hali ile uyumlu olmaya çalışırlar. Başkalarını destekleyici, olumlu yaklaşıma sahip, uyumlu ve asla üzerine aldığı işi acele ile bitirme eğiliminde değildir. Dolayısıyla, A ve B Tipi kişiliklerin özellikleri çalışma ortamında da farklı davranışlar sergilemeyi gerektirmektedir. Araştırma sonuçlarına baktığında, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanların A ve B tipi kişilik özelliklerine sahip olarak net çizgilerle ayıramayacağı söylenebilir. Fakat A tipi veya B tipi kişilik özelliklerini büyük ölçüde taşıyan kişilerin sektör fark etmeksizin bu kişilik özelliğine göre davrandığı da ifade edilebilir.

Yapılan çalışma ile işgörenlerin kişilikleri ile çalıştıkları sektör arasında bir ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışmanın hipotezi özel sektörde ve kamu sektöründe çalışan kişilerin A ve B tipi kişilik şeklinde kesin çizgilerle ayrıldığı savı ANOVA analizi ile desteklenmiş olup, bu analiz sonucunda kişilik ve çalıştığı sektör arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır. Farklılaşma olanlar ise; cinsiyet ve çalışma yılları ile kişilikleri arasında çıkmıştır. Yapılan korelasyon analizi değerinin pozitif ve anlamlı olmasından dolayı erkek katılımcıların B kişiliğe, kadın katılımcıların A tipi kişiliğe eğilimli olduğu söylenebilmektedir. Aynı şekilde çalışma yılları ile kişilikler arasında da korelasyon değeri anlamlı ve pozitif olduğundan, çalışma süresinin artması durumunda işgörenlerin kişilik yapısının B tipi olduğu söylenebilmektedir. Yani çalışma süresi arttıkça, işgörenlerin stres düzeylerinin azaldığı söylenebilir.



## KAYNAKÇA

- Altun, F., ve Yazıcı, H., (2013). A tipi kişilik, cinsiyet ve iş doyumunu: Üniversite öğretim elemanları üzerinde bir araştırma, *kuram ve uygulamada eğitim bilimleri, Educational Sciences: Theory & Practice- 13*(3), 1447-1459.
- Armutlulu, İ. H. (2008). *İşletmelerde uygulamalı istatistik*. İstanbul: Alfa Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Aytaç S. (2001). Örgütsel davranış açısından kişiliğin önemi, *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 3(1), Sıra: 1. No: 96.
- Darshani, R.K.N.D.,(2014). A review of personality types and locus of control as moderators of stress and conflict management, *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(2), 1-8
- Durna, U., Şentürk F.K. (2012). Üniversite öğrencilerinin denetim odaklarını çeşitli değişkenler yardımıyla tespit etmeye yönelik bir çalışma, *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 37-48
- Durna U. (2004). Stres yönetimi, a ve b tipi kişilik yapıları ve bunlar arasındaki ilişki üzerine bir araştırma, *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 11 (1), 191-206.
- Elkin, A., Rosch, P. (1990). Promoting mental health in the workplace: The prevention side of stress management. *Occupational Medicine: State of the Art Review*, 5, 739-754.
- Eren V. (2006). Personel rejiminde bürokratik modelden işletmeciler anlayışına geçiş, *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(7), 131-153
- Güçlü N. ( 2003). Örgüt kültürü, *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159
- Günbeyi M., Gündoğdu T. (2010). Polis teşkilatının işkolik çalışanları, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 11(1), 56-63.
- Hussein, B. A., (2014). Relationship between personality types a and b and creativity level of secondary school students' in Kwara State, Nigeria, *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*, 19(8), 58-63
- İbrahimoğlu N. Ve Karayılan D. (2012). A ve B tipi kişilik özellikleri ile zaman yönetimi davranışları arasındaki ilişkiler, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 251-262
- Kaya H. (2008). Kamu ve özel sektör kuruluşlarının örgütsel kültürünün analizi ve kurum kültürünün çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi: Görgül bir araştırma, *Maliye Dergisi*, 155, 119-143
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 31-36.
- Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil Yayınevi.
- Luthans, Fred (1995), *Organizational behavior*, 7. B., İstanbul: Literatür Yay.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Onay M. (2011). Çalışanın sahip olduğu duygusal zekâsının ve duygusal emeğinin, görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisi, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(4), 587-600
- Ordu G. (2005). Kişilik faktörleri ve satış temsilcilerinin performansı arasındaki ilişkiler üzerine bir çalışma, *Yönetim Dergisi*, 16(51), 56-68

A ve B Kişilik Tipine Sahip Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının Kişilik Tiplerinin İncelenmesi: Yalova Örneği

- Ötken, A.B. ve Cencki, T. (2013). Beş faktör kişilik modeli ve örgütsel muhalefet arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 10(39), 41-51.
- Özdemir O., Özdemir P., Kadak M.H. ve Nasıroğlu S. (2012). Kişilik gelişimi, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(4), 566-589
- Sadeghi, A., Nader O., Gholam H., Niyafar, K. D. (2015). Survey of the relationship between personality types and burnout among teachers at first period (guidance school) and second period of high school (secondary school) in the city of Rasht, Iran. *Creative Education*, 6, 835-845. <http://dx.doi.org/10.4236/ce.2015.68086>
- Şahin N., Basım H. Ve Akkoyun N. (2011), A-tipi kişilik ve stres ilişkisinde üç önemli bileşen: öfke, etkisiz başa çıkma ve iş saplantısı, *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(68), 31-44
- Tatar, A., Şahintürk, H., Saltukoğlu, G., & Telvi, S. (2013). Tiyatro oyuncularının beş faktör modeli çerçevesinden kişilik özelliklerinin incelenmesi ve meslek grubu profillerinin oluşturulması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 28(72), 1-16.
- Türkmen F. ve Yarmacı N. (2010). Turizm sektöründe iş görenlerin kişilik özelliklerini değerlendirmeye yönelik bir araştırma, 3. Yönetim ve Ekonomi Bilimleri Konferansı
- Ünlü O., ve Yürür S. (2011), Duygusal emek, duygusal tükenme ve görev/ bağlamsal performans ilişkisi: yalova'da hizmet sektörü çalışanları ile bir araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 37, 183-207
- Yazıcı A. ve Altun F. (2013), A tipi kişilik ve iş doyumunu: Üniversite öğretim elemanları üzerine bir araştırma, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 13 (3), 1447-1459