

ÇALIŞANLARIN KİŞİLİK ÖZELLİĞİNE GÖRE İŞ DOYUMU FARKLILAŞIR MI?

Gültekin YILDIZ

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
Yönetim ve Organizasyon
Prof. Dr.

yizdiz@sakarya.edu.tr

Emrah ÖZSOY

Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi,
Yönetim ve Organizasyon
Araştırma Görevlisi

eozyoy@sakarya.edu.tr

ÖZET

Bu çalışmada Friedman ve Rosenman'ın geliştirdiği A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırması kapsamında kişilik özelliğine göre çalışanların iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Araştırmanın uygulaması Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesinde görev yapan akademisyenler vasıtasıyla yürütülmüştür. Bu kapsamda toplamda 80 adet geçerli anket formu elde edilmiştir. Araştırmada farklılıkları incelemeye yönelik Man Whitney U testinden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda A tipi ve B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin işlerinden sağladıkları doyum istatistiksel açıdan anlamlı farklılıklar göstermediği tespit edilmiştir.

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

Alan Tanımı: İşletme (Örgütsel Davranış)

DOES EMPLOYEE JOB SATISFCATION DIFFERENTIATE DEPENDING ON THE PERSONALITY TRAITS?

ABSTRACT

Inthisstudy, Itwasinvestigatedifjobsatisfactiondiffrentatesdepending on theType A andType B personalityclassification (developedbyFriedmanandRosenman). Application of theresearchcarriedoutbyacademicsworking in Sakarya University, Faculty of Business Administration. Inthiscontext, totally 80 validquestionnaireswascollectedfromtheacademicsworking at the Business Faculty. Man Whitney U test wasperformedtoexaminethedifferences in jobsatisfaction. Researchfindingsshowthatjobsatisfaction of individualswithType A andtype B personalitieshavenosignificantdifferences.

KeyWords: JobSatisfaction, Type A Personality, Type B Personality

JEL Code: M10

1. GİRİŞ

Çalışanların işine ilişkin düşüncelerinin olumlu olması, örgütler ve çalışanlar açısından birçok istenen sonucu beraberinde getirebilir. İşyerinde mutlu ve huzurlu olan birey, gerek çalışma arkadaşlarına gerekse sosyal yaşantısı kapsamında etkileşimde bulunduğu birey ve gruplara bu durumu yansıtır. Öte yandan çalışanın işine yönelik beklentilerini karşılamaı örgütsel açıdan da istenen bir durumdur. İşin yapısı, çalışma koşulları temel insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkinliği, benimsenen yönetim felsefesi ve politikalar gibi örgütsel faktörler ve bireyin yaşı, cinsiyeti ve eğitim seviyesi gibi bireysel faktörler bireyin işinden sağladığı doyumuna etki edebilecek faktörlerden bazılarıdır. Çalışanın iş doyumunu ile ilişkili olabilecek bireysel faktörlerden bir tanesi de kişiliktir. Elektronik ortamda yapılan taramalar neticesinde kişilik özellikleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen belli sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Fakat A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırması ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışma sayısı yetersizdir. A tipi kişilik yapısına sahip bireyler, başarı odaklı ve hayatın birçok alanında hıza önem veren bireylerdir. Rekabet etmeyi ve mücadele etmeyi severler. B tipi kişilik yapısına sahip bireyler ise, rahat ve sakinlerdir. Yavaş hareket ederler ve işlerini serinkanlılıkla yerine getirirler.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kişilik

Türk Dil Kurumu, kişiliği ‘‘Bir kimseye özgü belirgin özellik, manevi ve ruhsal niteliklerinin bütünü’’ şeklinde tanımlamıştır (tdk.gov.tr). Vecchio (1988),

kişiliği “bireyi diğerlerinden ayıran nispeten kalıcı özellikler ve eğilimlerdir” şeklinde tanımlamıştır (Veccohio, 1988: 85). Benzer şekilde Buchanan ve Hucynski (1997), kişiliği “bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygu düşünce ve davranış kalıbıdır” olarak tanımlamıştır (Buchanan ve Hucynski 1997: 132).

2.2. A tipi Kişilik

Kişilik üzerine birçok araştırmacı tarafından farklı kuramlar geliştirilmiştir. Bu çalışmada, Friedman ve Rosenman tarafından ortaya atılıp geliştirilen A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırması kullanılacaktır. A tipi davranış sergileyen ya da A tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin rekabetçi bir yapıları vardır. Başarı bu kişilerin hayatlarında merkezi önem taşır. Beklemeyi ve bekletilmeyi sevmezler. Bu bireyler, agresif ve hırslılardır. Hız, bu kişiler için önemlidir. Genelde hızlı hareket eder, hızlı yemek yer, hızlı konuşurlar ve hızlı çalışırlar (Rosenman vd., 1988 aktaran Kunnanatt, 2003: 722). A tipi davranış sergileyen kişiler kendilerinin belirlediği ama çoğu kez iyi belirlenememiş amaçlara ulaşmak için, yoğun ve sürekli bir mücadele vermeye eğilimlidirler. Başarılarının başkaları tarafından fark edilmesi ve başarılarından dolayı takdir edilmek isterler. Kısıtlı bir zamanda diliminde bile birçok şeyi yapmak isterler (Rosenman vd., 1964 aktaran Kunnanatt, 2003: 722). Başkalarının konuşmasını bölmeye ve konuşmayı kendi ilgi alanına çekmeye meyillidirler. Kendilerini sürekli zaman baskısı altında hissederler ve kendilerine boş zaman ayırmakta zorlanırlar. Küçük şeylerden dolayı kolayca üzülebilirler (Scott, 2012).

2.3. B tipi kişilik

B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin tersine daha az rekabetçi, işine kendisini daha az adayan ve kendilerini daha az zaman baskısı altında hisseden bireylerdir. Bu bireyler, zamanla daha az çatışma halindedir ve yaşama karşı daha dengeli ve rahat bir yaklaşım sergilerler. Kararlı bir hızda çalışır ve kendini daha fazla güven içinde hisseder. B tipi kişinin, A tipi kişiden daha çok ya da daha az başarılı olduğu söylenemez (Moorhead/Griffin, 1992: 463 aktaran Durna, 2005: 278). Bu bireyler işleriyle ilgili olarak oldukça rahat davranırlar. A tipi davranış gösteren bireylere nispeten çevredeki insanları daha az kendilerine rakip görürler. Kendilerine boş vakit ayırırlar ve bu vakti harcarken rahat davranırlar. Diğer insanlarla iyi geçinen çevreye açık ve sosyal yaşamı seven kişilerdir. B tipi kişilik özelliği gösteren bireyler daha az stres altındadır ve sağlığına düşkündür (Aktaş, 2001: 31).

Söz konusu sınıflandırma kapsamında A tipi ya da B tipi kişilik özellikleri daha iyi ya da kötü diyemeyiz. Belirtilen özelliklerin hepsinin bir birey tarafından tamamen gösterilmesi de beklenemez. Burada bireyin sergilediği davranış kalıbının sıklık ve yoğunluğu hangi kişilik tipine daha yakın olduğunu gösterir. Kişilik özelliğinin dinamik olması (Başaran, 2000) sebebiyle bireyler uç noktada A tipi davranış sergilese bile, zamanla B tipi kişilik özelliğine yaklaşabilir. Benzer şekilde, B tipi özelliğe sahip bir birey, rekabetin giderek arttığı günümüz çalışma koşullarında, A tipi kişilik özelliğine yaklaşabilir. Bu değişim, hızı ve mahiyeti başta bireysel mücadele olmak üzere birçok farklı faktöre bağlıdır.

2.4. İş Doyumu

Günlük yaşamda ve bilimsel araştırmalarda sıkça kullanılmasına rağmen iş doyumunun tam olarak ne olduğu hakkında bir tanım birliğine varılamamıştır (Aziri, 2011: 77). Literatürde geçen iş doyumunu tanımlarından bazılarını inceleyecek olursak; İş doyumunu "Bireyin işinden açıkça memnun olduğunu söylemesini sağlayabilecek psikolojik, fiziksel ve çevresel koşulların birleşimidir" (Hoppock, 1935 aktaran Aziri, 2011: 77)

Schermerhornvd (1997)' e göre iş doyumunu "Bireylerin işleri hakkında pozitif ya da negatif olarak hissetme derecesidir. İş doyumunu bireyin işine ve iş ortamının fiziksel ve sosyal şartlarına yönelik duygusal tepkisidir" (Schermerhornvd, 1997: 98).

Bireyin iş doyumunu etkileyen örgütsel ve bireysel birçok faktör vardır. Bir örgütteki insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkinliği (örneğin performans ve ücret yönetimi, terfi imkânları), benimsenen yönetim felsefesi gibi örgütsel faktörler iş doyumunu etkileyebilecek örgütsel faktörlerdendir. Öte yandan bireyin yaşı, eğitim seviyesi, kişiliği gibi bireysel faktörler de iş doyumunu etkileyebilmektedir.

3.Yöntem

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine göre Akademisyenlerin iş doyumunun farklılaşp farklılaşmadığını test etmektir.

3.2. Verilerin Toplanması

Sakarya Üniversitesi İşletme fakültesinde görev yapan akademisyenler vasıtasıyla gerçekleştirilmiştir. Fakülte web sayfasında yapılan inceleme sonrası toplamda 99 akademisyenin bu fakültede göre yaptığı tespit edilmiştir. Anket formu elle ve

online olarak dağıtılmış ve toplamda 80 adet geçerli anket formu elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

İş Doyum Ölçeği Araştırma kapsamında çalışanların iş doyumlarını ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofguist (1967) tarafından geliştirilen ölçek Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77) (Yelboğa, 2007: 6). Ölçek iş doyumunu içsel ve dışsal iş doyumuna olmak üzere iki boyuttan ölçer. A ve B tipi kişiliği ölçmek amacıyla ise 7 maddeden oluşan iki uçlu ve 8 dereceli Bortner derecelendirme ölçeğinin kısa formu Bortner, (1966) kullanılmıştır (Schermerhorn vd, 1994: 122,123).

3.4. Araştırmanın Hipotezi

(Bruk-Lee vd 2009) 187 çalışma ile yaptığı Meta analizinde kişilik ile iş doyumuna arasında ilişkinin varlığı yönünde sonuca varılmıştır (Bruk-Lee vd, 2009: 177). Özarlan (2011), vali yardımcılarında üzerinde yaptığı bir çalışmada A tipi ve B tipi kişilik tipine göre iş doyumunun farklılaşmadığı sonucuna varmıştır (Özarlan 2011: 49). Al- Mashaan (2003) tarafından yapılan çalışmada ise A tipi kişilik özelliği gösteren kişilerin yüksek iş doyumuna seviyesine sahip olduğu sonucuna varılmıştır. A ve B tipi kişilik yapısı ve iş doyumuna arasındaki ilişkiye ilişkin yapılan çalışmaları incelendiğinde konu ile az sayıda çalışma yapıldığı ve yapılan çalışmalardan elde edilen sonuçların farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Öte yandan kişilik farklılıkları bireylerin örgütte yaşadıkları stresin bireysel nedenlerinden biridir (Yıldırım vd., 2004). Yazın incelendiğinde A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin stres seviyelerinin daha fazla olduğu (Durna, 2004: 191; Şahin vd., 2011: 39) tespit edilmiştir. Çalışanın stres seviyesinin artması iş doyumuna yansır (Özdemir, 2009: 103) ve çalışanların stres seviyeleri yüksek ise işlerinden duydukları doyum düşer (Chathapuram, 1991: 37; Gregory, 2011). Bu durum A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanların iş doyum seviyelerinin daha düşük olabileceği varsayımını güçlendirmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

H₀= A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin iş doyum düzeyi B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerle aynıdır.

H₁= A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin iş doyum düzeyi B tipi kişilik özelliğine sahip bireylerden daha düşüktür.

3.5. Araştırmanın Bulguları

Tablo-1 Katılımcılara ait demografik bilgiler

		N	%			N	%
Cinsiyet	Erkek	57	67,9	Medeni hal	Evli	53	63,1
	Kadın	27	32,1		Bekâr	31	36,9
Pozisyon/Unvan	Prof.Dr.	8	11,9	Yaş	20-30	26	31,0
	Doç.Dr.	6	8,3		31-40	35	41,7
	Yrd.Doç.Dr.	25	33,4		41-50	21	25,0
	Arş.Gör.	35	46,4		51-60	2	2,4

Katılımcıların 57 (% 67,9)' erkek, 27 (% 32,1) tanesi ise kadındır. Katılımcıların büyük bir bölümü araştırma görevlisi 35 kişi (46,4) ve 25 kişi (%33,4) ise Yardımcı Doçent Doktordur. Katılımcılardan 6 tanesi (%3) Doçent, 8 tanesi (%11,9) ise Profesördür. Katılımcıların cinsiyet ve medeni haline ilişkin bilgiler tablo-1 de sunulmaktadır.

3.5.1. Güvenilirlik Bulguları

Tablo-2 Minnesota İş Doyum Ölçeği Güvenilirlik Bulguları

Cronbach's Alpha katsayısı	Ölçekteki madde sayısı
,875	20

Tablo-3 Bortner Derecelendirme Ölçeği (A/B Tipi Kişilik) Ölçeği Güvenilirlik Bulguları

Cronbach's Alpha katsayısı	Ölçekteki madde sayısı
,691	7

Bu çalışmada ölçeklere ilişkin güvenilirlik değerleri Cronbach Alpha katsayısı yöntemiyle hesaplanmıştır. Alfa değerinin 0,60-0,80 arasında bir değer alması, ölçeğin oldukça ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir (Özdamar, 1999: 522).

Bu kapsamda bu çalışmada kullanılan Minnesota İş Doyum ölçeğinin 0,875 ve Bortner derecelendirme ölçeğinin 0,691 Cronbach alfa değerleri ile güvenilir olduğunu söyleyebiliriz.

3.5.2. Frekans Analizi Sonuçları

İş doyum ölçeğinde yer alan ifadeler katılımcıların en yüksek düzeyde katıldığı ilk üç madde şu şekildedir; Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi

bakımından (Ortalama, 4.54). Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından (Ortalama 4,48). Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından (Ortalama 4.39). Öte yandan katılımcıların iş doyumunu öleceğine vermiş olduğu cevaplara katılma derecelerinin en düşük olduğu üç madde ise şu şekildedir; Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından (Ortalama, 3.33).İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından (Ortalama, 3.53). Beni her zaman meşgul etmesi bakımından (Ortalama, 3.61). Buradan akademisyenlerin aldıkları ücretten çok memnun olmadıkları fakat işlerini toplumda saygın bir meslek olarak gördükleri sonucuna varılabilir.

Tablo-4 Farklılıkları İncelemeye Yönelik Man Whitney U testi Bulguları

Parametrik testlerin kullanılabilmesi için verilerin normal dağılması göstermesi gerekmektedir (Altunışıkvd, 2007:1 55). Yapılan Kolmogorov-Smirnov testinde $p < 0,050$ olduğu için verilerin normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Bu bakımdan Araştırmada A tipi ve B tipi kişilik özelliğine göre iş doyumunun farklılaşp farklılaşmadığını ölçemeye yönelik kullanılacak en uygun analiz yöntemi Man Whitney U testidir.

Man Whitney U Testi	Kişilik Tipi	N	MeanRanks	Sum of Ranks
İçsel İş Doyumu	A	36	39,24	1412,50
	B	48	44,95	2157,50
Dışsal İş Doyumu	A	36	36,71	1321,50
	B	48	46,84	2248,50
Genel İş Doyumu	A	36	36,92	1329,00
	B	48	46,69	2241,00

	İçsel iş doyumunu	Dışsal İş Doyumu	Genel İş Doyumu
Mann-Whitney U	746,500	655,500	663,000
Wilcoxon W	1412,500	1321,500	1329,000
Z	-1,065	-1,893	-1,820
Asymp. Sig. (2-tailed)	,287	,058	,069

a. Grouping Variable: A ve B Tipi Kişilik Tipleri

Man Whitney U Testi aralıksız ölçülen iki bağımsız grup arasındaki farklılıkların testi için uygulanır. Bu test Bağımsız T testinin parametrik olmayan alternatifidir. T testi iki grubun ortalamalarını karşılaştırırken Man Whitney U testi iki grubun medyanlarını karşılaştırır (Kalaycı, 2010: 99). Buradaki A tipi ve B tipi kişilik

özelliği kapsamında Araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin kişilik özelliklerine göre iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla uygulanan Man Whitney U testinde % 95 güven aralığında akademisyenlerin iş doyumunun kişilik özelliklerine (A/B) tipi farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($P>0,050$). Dolayısı ile H_0 hipotezi kabul edilmiş H_1 hipotezi reddedilmiştir. Yani A tipi ve B tipi kişilik gösteren bireylerin iş doyumunu farklılaşmamaktadır.

4. SONUÇ ve DEĞERLENDİRME

Yapılan araştırma sonucunda örnekleme dâhil edilen Akademisyenlerin A tipi ve B tipi kişilik özelliklerine, işlerinden duydukları doyum arasında anlamlı farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Ancak farklı örneklem, farklı ölçüm aracı, daha yüksek sayıda örnek boyutu ile yapılacak araştırmalarda A/B tipi kişilik özelliklerine sahip bireylerin iş doyumlarının farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik farklı bulgular elde edilebilir. Öte yandan bireylerin ya sadece A ya da sadece B tipi kişilik olarak değerlendirilip analize tabi tutulması A/B tipi kişilik özellikleri ile ilgili yapılan araştırmaların diğer kısıtıdır. A tipi bireyler Ben merkezlilik, Hırs, agresiflik, işe odaklılık ve hız açısından B tipi bireylerden farklılaşır bu bakımdan A tipi kişiliğin ölçümünde A tipi kişilik ile ilgili karakteristik özellikleri ölçen sayı ve yeterlilikle ölçüm yapılabilmesi söz konusu alanda ilerleyen zamanlarda yapılacak çalışmaların sonuçlarını değiştirebilir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular sadece Sakarya Üniversitesi İşletme Fakültesinde görev yapan öğretim üye ve elemanları için genellenebilir.

Araştırma sonucunda ileri sürülebilecek öneriler ise aşağıda sunulmuştur.

A/B tipi kişilik özelliğine göre herhangi bir değişken arasındaki farklılaşmanın incelendiği çalışmalarda araştırmaya dahil edilen bireyler ya A tipi ya da B tipi olarak kabul edilmektedir. Bu sebeple A tipi ve B tipi kişilik sınıflandırması kapsamında yapılan çalışmalarda söz konusu A/B tipi kişilik ayrımı ile farklılaşacağı varsayılan bir değişkenin incelendiği çalışmalarda, A/B tipi kişilik özelliğine göre ölçülen değişkenin farklı çıkma ihtimali düşebilir. Dolayısı ile A tipi kişilerin yazında geçen karakteristik özelliklerinin boyutlandırılıp her bir boyutu ölçen ifadelerle ölçüm yapılması ilerleyen çalışmalarda elde edilecek sonuçları farklılaştırabilir. A tipi kişilik özelliği gösteren bireyler benmerkezci, sabırsız, rekabetçi, işe odaklı, hızlı ve agresif bireylerdir. Bireyin söz konusu boyutlardan ayrı ayrı değerlendirilmesi ileriki araştırmalara ciddi katkılar sağlayabilir. A/B tipi kişilik özelliğinin boyutlara ayrılarak ölçülmesi her bir boyut için farklı sonuçlar ortaya çıkarabilir. Örneğin rekabetçilik boyutu ile iş performansı arasında olumlu bir ilişki olabilir ya da sabırsızlık boyutu ile iş doyumunu arasında ters yönlü bir ilişki olabilir.

5.KAYNAKÇA

Aktaş, A. M., (2001). "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 8-56, s.26-42.

Al-Mashaan, O. S. (2003). "Comparison Between Kuwaiti and Egyptian Teachers in Type A Behavior and Job Satisfaction: A Cross-Cultural Study". Social Behavior and Personality: An International Journal, 31 (5), 523.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım E. (2007). "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri". 5. Basım, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.

Aziri, B. (2011). "Job Satisfaction: A Literature Review, Management Research and Practice". Vol. 3, Issue, (4). ss: 77-86.

Başaran, İ. E, (2000). "Örgütlerde davranış", İnsanın Üretim Gücü, Feryal Matbaası, Üçüncü Basım, Ankara.

Baycan, F.A., (1985). Farklı Gruplarda Çalışan Gruplarda İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi. Boğaziçi Üniversitesi Bilim Uzmanlığı Tezi, İstanbul.

Bortner, R. W. (1966) "A Short Rating Scale as a Potential Measure of Pattern A Behavior," Journal of Chronic Diseases, Vol. 22, 1966, pp. 87-91.

Bruk-Lee, Valentina, Haitham A. Khoury, Ashley E. Nixon, Angeline Goh & Paul E. Spector (2009): "Replicating and Extending Past Personality/Job Satisfaction Meta-Analyses, " Human Performance, 22:2, 156-189.

Buchanan, D ve A. Huczynski. (1997). "Organizational Behaviour, An Introductory Text". 3. Basım, Prentice Hall International, UK.

Chathapuram, S. R., (1991): "Stress and Job Satisfaction":, Employee Assistance Quarterly, 6:2, 27-39.

Durna, U. (2004). "Yönetim ve Ekonomi" Cilt:11 Say: 1 Celal Bayar Üniversitesi İ. İ .B.F. Manisa.

Durna, U. (2005). "A ve B tipi kişilik yapılarını ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma", İktisadi ve idari bilimler dergisi, cilt: 19, sayı: 1, ss: 276- 290.

Erdoğan, İ. (1994). "İşletmelerde Davranış", Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş, 4. Bası, İstanbul.

Gregory, K. (2011). The Importance of Employee Satisfaction ss.29-37.

<http://www.neumann.edu/academics/divisions/business/journal/review2011/greor y.pdf>

Hagihara A., Tarum, K., ve Morimoto, K. (1998). "Type A and Type B Behaviors and Factors Related to Job Satisfaction among Male White-Collar Workers", *Environmental Health and Preventive Medicine* 2, ss. 139-144.

http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.511d01833b83a8.38222143 (Erişim tarihi, 14 Şubat 2013)

<http://psychology.about.com/od/overviewofpersonality/a/persondef.htm> (Erişim tarihi, 14 Şubat 2013).

<http://www.islf.sakarya.edu.tr/tr/p/97/akademik-kadro> (Erişim tarihi, 6 Nisan 2013)

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper and Brothers, New York, p. 47

Jenkins, J.D. (1998). "Type A/B behavior pattern. Jeanne Mager Stellman. (ed.) 'Encyclopaedia of Occupational Health and Safety'. 4. Basım. Volume 2, A.B.D, ss.42-43.

Kalaycı, Ş. (2010) "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri" 5. Basım, Asil Yayın Dağıtım, Ankara.

Kunnanatt, J.T., (2003) "Type A behavior pattern and managerial performance: A study among bank executives in India", *International Journal of Manpower*, Vol. 24 Iss: 6, pp.720 – 734.

Moorhead, Gregory/Griffin, Ricky, W. (1992) "Organizational Behavior, 3. B., Houghton Mifflin Company, Boston.

Özarıslan, M. (2011). "Vali Yardımcılarının Kişilik Tipi ve İş Tatminlerine İlişkin Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma" *İdarecinin sesi*, ss 46-51.

Özdamar, K (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*, Kaan Kitabevi, Eskişehir,

Özdemir, S., (2009). "Factors Influencing Job Satisfaction in Azerbaijan Companies", *Journal of Qafqaz University*, No:26, 102–108,

Rosenman, R.H., Friedman, M., Straus, R., Wurm, M., Kositchek, R., Hahn, W. ve Werthessen, N.T. (1964), "A predictive study of coronary heart disease: the Western Collaborative Group study", *Journal of American Medical Association*, Vol. 189, pp. 15-22.

Rosenman, R.H., Swan, G.E. ve Carmelli, D. (1988) Houston, B.K. and Snyder, C.R. (Eds), Type A Behavior Pattern: Research, Theory and Intervention, John Wiley & Sons, New York, NY.

Scott, Elizabeth M.S., (2012). "Type A Personality Traits: Characteristics and Effects of a Type A Personality"

http://stress.about.com/od/understandingstress/a/type_a_person.htm

Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G, ve R.N. Osborn, (1994). "Managing Organizational Behavior", Beşinci Basım. ABD.

Schermerhorn, J. R., Hunt, J.G, ve R.N. Osborn. (1997). "Organizational Behavior" 6. Basım Hd58.7.s3, A.B.D

Şahin, N.H., Basım, H. N ve N. Akkoyun, (2011). A tipi Kişilik ve Stres İlişkisinde Üç Önemli Bileşen: Öfke, Etkisiz Başa Çıkma ve İş Saplantısı, Türk Psikoloji Dergisi 26 , (68), ss.31-44

Vecchio, R.P. (1988) "Organizational Behavior" the Dryden press international edition, ABD.

Yelboğa, A. (2007) "Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile İlişkisinin finans sektöründe incelenmesi", Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2), ss. 1-18.

Yıldırım, O., Tektüfekçi, F ve Y. C. Çukacı (2004) "Modern Toplum Hastalığı Stres ve Muhasebe Meslek Elemanı Üzerine Etkileri", Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt. 9. Sayı. 2. SS. 1-20.

Weiss D.J., Dawis R.V., England G.W. and Lofquist L.H. (1967) "Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation No. 22)", Industrial Relations Center, University of Minnesota, Minneapolis, MN.