

# OHS ACADEMY

## İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AKADEMİ DERGİSİ

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

Ahmet Ebrar SAKALLI

T.C. Üsküdar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü, İstanbul, Türkiye

#### Özet

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

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

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

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

### A TYPE AND B TYPE PERSONALITY TRAITS IN PEOPLE WITH AN EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND THE SITUATION OF HAVING AN ACCIDENT

Ahmet Ebrar SAKALLI

Uskudar University, Faculty of Health Sciences, Department of Occupational Health and Safety, Istanbul, Türkiye

#### Abstract

It has been proven by many studies that the number of occupational accidents caused by behavior-based mistakes is higher than those caused by dangerous situations. It is known that the factors that affect behavior include family,

social environment, culture, tradition and similar criteria. Another factor is personality which can be summarized as “relatively permanent patterns of emotion, thought and behavior which differentiate one person from another”.

The objective of this study is to find out all the theories about the A type personality traits within the psychology and sociology discipline starting from Freud’s personality theory and to discuss the obtained findings in terms of “legal and managerial” concepts in the field of Occupational Health and Safety. By examining the relationship between Type A personality- having accident and job satisfaction, it is aimed to select the persons in the "critical" occupation who are in the high-risk class. The sample of the work by selecting the employees as at least 1-day reports from the sample building construction, hazardous behavior in the factory (chemical, food and household goods) work found significant results between the accident situation and some expressions of personality scale and According to A 's B who have a work accident, it is determined that their internal, external and general satisfaction are high, on the basis of occupational health and safety, the important of personality has been expressed over job satisfaction and having accident.

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

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

## 1.GİRİŞ

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

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

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

### 1.1. Kişiliğin Kavramı

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

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

- İnsanların doğuştan ve sonradan kazandığı becerilerinin tamamı olarak kişilik.

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

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

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

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

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

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

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

Kişilik kavramını oluşturan son terim ise Yetenektir. Kişinin sahip olduğu düşünsel ve bedensel becerilerin tümü olarak ifade edilmektedir (Akıncı ve ark., 2015). Bedensel yeteneklerin çoğu doğuştan kazanılan ve zamanla kullanılabilen özelliklerdir. Yürümek, ayakta durmak, görmek, renk seçebilmek, tat ve koku algılama, el-kol-ayak gibi organların eş güdüm içerisinde kullanma bedensel yeteneklere örnektir. Düşünsel yetenek ise, bireyin belirli ilişkileri kavrayabilme, çözümlene yapabilme gibi özellikleri içerir. Bu yetenek yaş, cinsiyet ve diğer bireysel niteliklere bağlı olarak kazanıldığı gibi; doğuştan gelen yeteneklerle de ilgilidir. Teknik kavrama, teknik ilgi, sayısal ilgi, hafıza yeteneği, soyut düşünme, öğrenme gibi özellikler düşünsel yeteneğin en önemli özelliklerindendir (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2011, s:100-101).

### 1.1.1 Friedman ve Rosenman'ın A Tipi ve B Tipi Kişilik Tipleri

#### 1.1.1.1. A Tipi Kişilik Yapısı

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

Fried ve Rosenman(1974) 15 sene boyunca 35-39 yaş arası 3524 erkeği gözlemlemişlerdir. Kroner kalp hastalığına sahip bireylerin sadece %50'sinin ölçün(standart) risk etmenleri barındırdığını, geri kalan %50'sinin ise bu risk etmenleri barındırmadığı halde kroner kalp hastası olduğu saptamışlardır. Kroner kalp hastalığına sebep olan nedenin belirli bir davranış biçimi olduğunu söylemişlerdir (Gökpinar, 2014).

Friedman ve Rosenman yapmış oldukları çalışmayla bazı davranışların kalp hastalığı ile arasındaki bağı ortaya çıkarılmıştır. Gerginlik kavramıyla bağıntı kurularak ortaya çıkarılan A tipi ve B tipi kişilik şekilleri günümüzde geniş ölçüde kabul alanı bulmuştur. Bu kişiliklerden söz edilen baskın ve çekinik olma durumudur. Örneğin, A tipi kişilik yapısına sahip bir birey, bazı durumlarda B tipi kişilik yapısındaki davranışları gösterebilir. Bu kişilik

yapılarından söz edilen eğilimdir ve bireylerin A veya B tipi kişilik şeklinde sınıflandırılması, bu özelliklere sahip olma yoğunluğuna ve ne sıklıkta tutum şeklinde ortaya koyduğunu ölçümleyen kağıt-kalem testleriyle ve gözlem, görüşme raporlarıyla belirlenebilmektedir (Akıncı ve ark., 2015).

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

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

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

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

A tipi kişilik özelliğine sahip bireylerin davranışlarına yaşam içerisinden örnekler vermek gerekirse, arkadaşlarını ziyarete gittiklerinde veya dışarıya dahi gittiklerinde telefonla iş görüşmesi yaparlar. Doktora çok seyrek giderler ve bu bireyler tin sağlığı uzmanlarına hemen hemen hiç gitmemişlerdir. Yeni araştırmalar gösteriyor ki kalp krizi sırasında bile, yardım istemeyi reddettikleri ve geciktirdiklerinden dolayı yaşamını yitirenlerin sayısı azımsanmayacak kadar yüksektir. Geçimi zor kimselerdir, ülkeleri ve beklentileri yüksektir ama çevresindeki insanlara karşı kendilerine karşı acımasız olduğu kadar acımasız değillerdir. Çevresindeki insanların sorunlarıyla zaman kaybetmek istemediklerinden dolayı, çevrelerine sevimsiz göründükleri çok olur. İnsanlar tarafından sevilme yerine saygı gösterilmesini yeğlerler. İnsanları işten atmayı sevmezler ancak zorunlu olarak bir çalışmanı işten çıkarmaları gerekirse bunu bir krize dönüştürerek gürültülü bir şekilde gerçekleştirirler. Eğer A tipi kişilik özelliğine sahip bireyin kendisi işten çıkartılırsa, bunu hiçbir zaman başarısız olarak algılamayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışmalarının sonucu olarak görürler. Bu kişiler bütün kullanıyorlarsa – ki genellikle kullanırlar –sigara içerler. Pipo içene pek rastlanmaz, çünkü pipo ile zaman kaybetmeyecek kadar sabırsızdır. Bekletilmekten hoşlanmazlar. Yemeklerinin tadına bakmadan tuz atarlar ve hızlı bir şekilde yemeklerini yerler. Kendilerine, sağlıklarına ve tatile çok az zaman ayırırlar. Takım oyunlarında veya kazanmayı-kaybetmeyi gerektiren sporlarda geçinilmesi oldukça zor kimselerdir. Tatil ve işi birleştirmeyi tercih ederler ve tatilden hiçbir zaman geç dönmezler. En belirgin özelliklerinden biri ise tek başına kaldıklarında kafalarının içinde, çeşitli alanlardaki sayıları düşünerek, durumu kendi tarafına çekecek ve farkı açacak sayısal hesaplamalar, sayısal hayaller kurarak geçirirler. A tipi kişilik özelliği içindeki bireyler, B tipi kişilik özelliği içindeki bireylere saygıları oldukça azdır. Onları "yavaş"lıklarından ve "sorumsuz"luklarından ötürü çekilmez bulurlar ama akıllı B'ler A'ları çalıştırmayı tercih ederler. A'lar karşısındaki insanın sözünü bitirmesini sabırsızlıkla beklerler ve beklerken karşısındakinin sözünü tamamladıkları veya onların sözünü keserek ,araya girip akıllarında geçenleri söylerler. En azından bu bekleyiş sırasında kafa sallayarak 'ıhı-ıhı' diyerek konuşana etkin bir şekilde katkıda bulunurlar ( A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:153) Bu konuyla ilgili olarak Tarhan'a göre; A tipi davranış biçimine sahip kişilerin özelliklerinden bahsederken Yarışmacılık, Saldırganlık, ataklık, girişimcilik, Düşmanlık duyguları, öfke, beklenti düzeylerinin yüksek oluşu, zaman baskısı, acelecilik, sabırsızlık, doyumsuzluk, ben merkezilik gibi özelliklerle sıralanmıştır. (<http://www.nevzattarhan.com/stres-ve-sabir.html>, 28.05.2018).

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

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

A tipi davranış biçimi gösteren bireylerin sabırsız olmaları, bana bir şey olmaz gibi düşünceleri, risk almayı sevmeleri, zamana karşı sürekli bir yarış halinde bulunmaları, aceleci tavırları, bireyi değiştirmede ki zorluklar, stres yükünün fazla olması iş sağlığı ve güvenliği konusu içinde irdelenecek olursa ‘örgüt’ün güvenliğini tehlikeye atacak kritik görevlerde sorun yaratabilmektedir.

### 1.1.1.2. B Tipi Kişilik Yapısı

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

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

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

(Luthans, 1995, s:304)

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

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

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

## 1.2. İş Doyumu Kavramı

İş doyumunun birçok tanımı mevcuttur. İş doyumunun tanımı, Türk Dil Kurumu, doyum sözcüğünü ‘‘Eldekinden hoşnut olma durumu, doyma işi, yetinme, kanma, kanaat’’ olarak belirtmiştir (tdk.gov.tr). Bir başka ifadeye göre ‘‘İş doyumunu, bireyin yaptığı iş hakkındaki genel tavrı olarak tanımlanmaktadır’’ (Robbins 1999, Batıgün ve Şahin, 2006).

İş doyumunu kavramı, çalışanın örgüte verdiği girdiler ile örgütten aldığı çıktılarının denge halidir. Çalışan bu girdiler ile çıktılar arasında karşılaştırma yapar ve eğer örgüte yaptığı katkılar yani girdiler, örgütün kendisine yaptığı katkıdan yani çıktıdan fazla ise doyumсуzluь olgusu meydana gelir (Eren, 2008).

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

Örgüt içerisinde çalışanların iş doyumlarının önem kazanması ilk olarak yönetimde insan ilişkilerinin ön plana çıkması ile meydana gelmiştir. Klasik yönetim anlayışında insan makinenin bir parçası olarak ele alınmaktaydı ve özel bir anlam taşımamaktaydı. İşin insan doyumunu arttırmaya yönelikten daha çok işin verimliliğini arttırmaya yönelik çalışmalar yapılmaktaydı. Yönetimde insan ilişkileri yaklaşımıyla gelişen neoklasik dönemde ise örgütsel verimlilikle beraber çalışanların iş doyumu kavramı da önem kazanmıştır. Bugün gelinen yönetim anlayışında ise örgütte en değerli kaynak insandır. Bu kaynağın geliştirilmesi ve sağlıklı kalabilmesi örgütün devamlılığı için önem taşımaktadır. İş doyumu yüksek olan örgütlerde çalışanlar örgüt içerisinde sorumluluk almayı, örgütü desteklemeyi ve katkıda bulunmayı benimsedikleri görülmektedir (Telman ve ark., 2015, s:217).

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

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

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

### 1.3. Kazalanma Kavramı

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

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

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

## 2. GEREÇ VE YÖNTEM

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

### 2.1. Araştırmanın Yöntemi

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

Parametrik analiz teknikleri (ilişkisiz örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi) kullanılarak katılımcıların iş doyumunu ölçeceğinden almış oldukları puanlar; cinsiyet, kişilik tipi, yaş, eğitim durumu ve mesleki deneyim değişkenlerine göre karşılaştırılarak incelenmiştir. Parametrik analiz teknikleri kullanılmadan önce gerekli

varsayımlar kontrol edilmiştir. Öncelikle kutu grafikleri oluşturularak veri setinde uç değerlerin bulunup bulunmadığı araştırılmıştır. Kutu grafiklerine göre normal dağılımı güçleştiren herhangi bir uç değer veri setinde bulunmadığı gözlenmiştir. Bir sonraki adımda, toplam puanlara ait çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanarak normallik varsayımı kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 2$  aralığında yer alması normal dağılım varsayımının karşılanması için yeterlidir (George ve Mallery, 2010). Hesaplanan basıklık ve çarpıklık katsayılarının belirtilen aralıkta yer aldığı, verilerin normale oldukça yakın dağılım gösterdiği gözlenmiştir. Levene F testi kullanılarak varyansların homojenliği varsayımı incelenmiştir. Karşılaştırma yapılacak tüm gruplarda bu varsayımın karşılandığı anlaşılmıştır. Karşılaştırma yaparken gruplardaki katılımcı sayısı dikkate alınmıştır. Az sayıda katılımcının bulunduğu gruplar bir üst veya bir alt grup ile birleştirilerek analize dahil edilmiştir. Tek yönlü varyans analizi sonucunda, ortaya çıkan farklılıkların kaynağını belirlemek için Scheffe ve LSD çoklu karşılaştırma testleri kullanılmıştır.

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

## 2.2. Araştırma Evren ve Örneklemi

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

### 2.2.1. Demografik özellikler

**Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımı**

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

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

Katılımcıların büyük bir oranı 10 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahiptir. İlkokul & ilköğretim mezunu katılımcıların oranı %15,8; lise mezunu katılımcıların oranı %36,5; ön lisans mezunu katılımcıların oranı %20 ve Lisans & lisans üstü mezunu katılımcıların oranı ise %27,7'dir.

## 2.3. Veri Toplama Araçları

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

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

### 2.3.1. Demografik Özellikler

Katılımcıların yaşları, cinsiyetleri, eğitim düzeyleri, çalışma süreleri ve yaşadığı kazanın anlatım kısmını içeren demografik(nüfus bilimi) özellikleri barındıran kısım yer almaktadır.

### 2.3.2. İş Doyum Ölçeği

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

### 2.3.3. Kişilik Ölçeği

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

Kullanılan bu ölçek için hesaplanmış genel güvenilirlik katsayısı Alfa= 0,712'dir. Bulunan bu değer  $0,60 \leq 0,712 \leq 0,80$  aralığında olduğu için kullanılan ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu ifade etmektedir (Akıncı ve ark., 2015).

### 2.3.4. Tehlikeli Davranış Algılama

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

## 2.4. Araştırmanın Kısıtları

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

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

## 2.5. Araştırmanın Varsayımları(Hipotezleri)

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

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

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

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



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

**V5:** “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

**V6:** “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

**V7:** “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 3. Araştırma Bulguları

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

**Tablo 3. Katılımcıların İş Kazası Geçirme Durumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

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

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

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

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

**Tablo 4. İş Kazası Geçiren Katılımcıların İş Doyumu Ölçeğinden Almış Olduğu Puanların Kişilik Tipine Göre Karşılaştırılması**

Grup	Değişkenler	Kişilik tipi	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
İş Kazası geçirenler	İçsel doyum	A	79	3,59	0,63	2,54	0,01
		B	51	3,31	0,58		
	Dışsal doyum	A	79	3,41	0,62	3,83	0,00
		B	51	2,98	0,63		
	Genel doyum	A	79	3,52	0,55	3,48	0,00
		B	51	3,18	0,52		
	İçsel doyum	A	67	3,69	0,37	0,67	0,51

İş Kazası geçirmeyenler	Dışsal doyum	B	63	3,63	0,56	1,21	<b>0,23</b>	
		A	67	3,57	0,45			
	Genel doyum	B	63	3,45	0,65	1,04	<b>0,30</b>	
		A	67	3,64	0,34			
			B	63	3,56	0,53		
			A	67	3,64	0,34		

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

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

Sonuç olarak;

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

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

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

**Tablo 5. Katılımcıların İş Doyum Ölçeğinden Almış Oldukları Puanlara Ait Betimsel Bilgiler**

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

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

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

**Tablo 6.1. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi**

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

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

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

**Tablo 6.2. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi**

İfadeler	İş kazası geçirme durumu	İş Kazalanma Durumu				
		Hiçbir Zaman	Nadiren	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
6. Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım.	İş kazası geçirenler	n 51	40	18	14	7
	% <b>39,2</b>	30,8	13,8	10,8	5,4	
	İş kazası geçirmeyenler	n 35	54	25	15	1
	% 26,9	<b>41,5</b>	19,2	11,5	0,8	
7. Bir hata yaptığımda bunun nedeni, genellikle işi tamamen planlamadan önce aceleyle yapmamdır.	İş kazası geçirenler	n 1	26	43	41	19
	% 0,8	20,0	<b>33,1</b>	31,5	14,6	
	İş kazası geçirmeyenler	n 7	31	51	36	5
	% 5,4	23,8	<b>39,2</b>	27,7	3,8	
8. İşimi zamanından çok daha geç bitirirsem kendimi suçlu hissederim.	İş kazası geçirenler	n 9	36	35	26	24
	% 6,9	27,7	<b>26,9</b>	20,0	18,5	
	İş kazası geçirmeyenler	n 6	28	55	27	14
	%					

9. Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler.	İş kazası geçirenler	%	4,6	21,5	<b>42,3</b>	20,8	10,8
		n	46	41	22	17	4
	İş kazası geçirmeyenler	%	<b>35,4</b>	31,5	16,9	13,1	3,1
		n	40	52	31	6	1
10. Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım.	İş kazası geçirenler	%	10,0	12,3	<b>31,5</b>	27,7	18,5
		n	13	16	41	36	24
	İş kazası geçirmeyenler	%	7,7	23,1	<b>40,8</b>	23,1	5,4
		n	10	30	53	30	7

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

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

**Tablo 6.3. Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi**

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

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

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

**Tablo 6.4 : Katılımcıların Kişilik Ölçeği Maddelerine Vermiş Oldukları Cevapların İncelenmesi**

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

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

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

**Tablo 7: “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi**

		İş kazası geçirme durumu		Toplam	$\chi^2$	p
		İş kazası geçirenler	İş kazası geçirmeyenler			
Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını	Hiçbir Zaman	n 13	6	19	28,36	0,00
	%	10,0%	4,6%	7,3%		
	Nadiren	n 13	28	41		
	%	10,0%	21,5%	15,8%		
	Bazen	n 31	51	82		

beklemekten hoşlanmam	%	23,8%	39,2%	31,5%	
	Çoğu Zaman	n %	44 33,8%	39 30,0%	83 31,9%
	Her Zaman	n %	29 22,3%	6 4,6%	35 13,5%
	Toplam	n %	130 100,0%	130 100,0%	260 100,0%

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

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

**V5:** “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

**Tablo 8: “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi**

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

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

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

Sonuç olarak;

**V6:** “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

**Tablo 9:** “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasındaki ilişkinin incelenmesi

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

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

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

Sonuç olarak;

**V7:** “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? varsayımı kabul edilmiştir.

#### 4. TARTIŞMA

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

Tablo 3 incelendiğinde, iş kazası geçirenlerin %60,8'i A tipi kişiliğe sahipken bu oran iş kazası geçirmeyenlerde ise %51,5, aynı şekilde iş kazası geçirenlerin %39,2'si B tipi kişiliğe sahipken bu oran iş kazası geçirmeyenlerde %48,5 olmasına rağmen İş kazası geçirme durumu ile kişilik tipi arasında sayılamalı olarak anlamlı bir bağlantı bulunmamaktadır. ( $\chi^2 =2,25; p>0,05$ )

Tablo 4 incelendiğinde İş kazası geçiren ve A tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının B tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. ( $p<0,05$ ). İş kazası geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının ise kişilik tipine göre sayılamalı olarak anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır. ( $p<0,05$ ). İş kazası geçirmeyen ve farklı kişilik tiplerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının benzer düzeyde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 5 incelendiğinde iş kazası geçiren katılımcıların içsel doyum(3,48 ( $\pm 0,62$ )), algılarının yüksek düzeyde, dışsal doyum(3,24 ( $\pm 0,65$ )) ve genel doyum(3,38 ( $\pm 0,56$ )) algılarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. İş kazası geçirmeyen katılımcıların içsel doyum(3,66 ( $\pm 0,47$ )) ve dışsal doyum(3,52 ( $\pm 0,56$ )) ve genel doyum(3,60 ( $\pm 0,44$ )) algılarının yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 3, tablo 4 ve tablo 5 sonuçlarını ele alacak olursak;

A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin iş kazaları ile ilişkisini araştıran doğrudan doğruya başka bir araştırma bulunmamaktadır. Daha çok iş doyumunu üzerinden gidilerek kazalanma ihtimallerinin yüksek olduğu söylenmektedir. İş doyumunu etkileyen etmenlerden olan gerginlik(stres) kavramı üzerinden gidilerek A tipi kişiliklerin iş doyumunun düşük olduğu bu sebeple kazalanma ihtimallerinin yüksek olduğu bazı araştırmalarca söylenmektedir. Örneğin gerilim ile ilgili yapılan araştırmalara bakacak olursak;

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

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

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

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

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

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

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

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

Gerginliğin kötü etkileri olduğu gibi sınırlı ölçüdeki gerginliğin bireyleri zaman zaman harekete geçiren destekleyen bir etkisi de vardır. Bu durum gerginliğin düzeyi ve derecesi ile ilişkilidir (Gökpınar, 2014). Burdan yola çıkarak A tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin gerginlik algılama seviyelerinin yüksekliğinden dolayı iş doyumlarının düşeceğini, iş doyumlarındaki düşüşün ise kazalanmalara sebebiyet vereceği düşünülmektedir.

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



arasında anlamlı bir ilişki olmadığını gösteren araştırmalar da vardır. Bunlardan bazıları; Thomas ve diğ., 2004 (Özsoy, 2013).

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

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

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

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

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

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

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

Tablo 6 incelendiğinde,

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

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

(%38,5) ve “Gerek olmasa da kendimi acele etmeye zorlarım” (%30,8), “Çok hızlı yemek yerim.” (%37,7), “Çoğunlukla zamanımın olmadığını hissederim” (%35,4) ve “Ortalama biriden daha fazla enerjiye sahip olduğumu düşünürüm” (%33,8) ifadelerine bazen şeklinde cevap verdiği saptanmıştır. “Çevremdekiler, çok kolaylıkla kızdırılabilen bir olduğumu söylerler” (%46,9), “Mümkün olduğunca başkalarıyla yarışmacı, mücadeleci faaliyetlere katılmaya çalışırım” (%35,4), “Tatile gittiğimde bile, genellikle yanıma yapacak bazı işleri alırım” (%41,5), “Çevremdekiler bana, yarışmacı faaliyetler içinde olduğumda kötü huylu hale geldiğimi söylerler” (%40,0), “Yarışmalar, benim için oyun ve eğlenceden çok rakibi yenmek için önemli bir fırsattır.” (%32,3), “Çevremdekiler tarafından oldukça hırslı ve agresif biri olarak tanırım.” (% 41,5) ifadelerine ise nadiren şeklinde cevap vermiştir.

Doğrudan doğruya kazalanma durumu ile kişilik arasında anlamlı bir ilişki bulunmasa da kişilik ölçeğinde bulunan bazı ifadeler ile ilgili kazalanma durumu ile kişilik arasında anlamlı ilişki saptanmıştır.

Tablo 7 incelendiğinde, “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. ( $\chi^2= 28,36$ ;  $p<0,001$ ). “Kendi işim bitmeden başkalarının işinin tamamlanmasını beklemekten hoşlanmam” ifadesine iş kazası geçirenlerin büyük bir oranı çoğu zaman, iş kazası geçirmeyenlerin büyük bir oranı ise bazen şeklinde cevap vermiştir.

Yine aynı şekilde Tablo 8 incelendiğinde, “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ( $\chi^2= 16,05$ ;  $p<0,001$ ). “Yaptığım işte yüksek düzeyde baskı altındayken, birdenbire kaybetme endişesi duyarım” ifadesine bazen şeklinde cevap verenlerin oranı iş kazası geçirmeyen katılımcılarda daha yüksektir.

Tablo 9 incelendiğinde, “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” İfadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. ( $\chi^2= 21,37$ ;  $p<0,001$ ). “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine iş kazası geçirenlerin büyük bir oranı çoğu zaman, iş kazası geçirmeyenlerin büyük bir oranı ise bazen şeklinde cevap vermiştir. Kişilik ile iş kazalanma arasındaki anlamlı sorulara bakıldığında iş kazası geçiren A ve B tipi bireyler baskı altındayken çalışma, saate karşı tutumu, kendi işi ile uğraşma yani ben merkezcilik konularında A tipi kişilik özelliği gösterdiği saptanmıştır.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

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

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

bilinilmektedir. Ülkemiz gerçekliğinde ‘baskı’nın özellikle yapı inşaat gibi dönemsel iş yoğunluğu bulunan işlerde fazlaca olduğu bilinilmektedir. Çalışanın işini kaybetme endişesi duyması iş kazalanmasına sebebiyet vermesinin yanı sıra çalışanın iş güvenliği çerçevesinde kendi haklarının da bilmediği, özgüven eksikliği ile ilişkilendirilebilir. Nitekim haklarını bilen çalışan baskıya uğradığı zaman neler yapması gerektiğini bileceğinden o kişinin işini kaybetme korkusu içerisinde olması engellenilir.

- “Saate karşı yarışma eğilimindeyimdir” ifadesine verilen cevaplar ile iş kazası geçirme durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunulmuştur. İş güvenliği çerçevesinde ‘zaman nasıl yönetilir, verimlilik nasıl sağlanır?’ kavramı içerisinde ön hazırlık yapılması gerekmektedir. Nitekim yapı inşaatı gibi belli bir süre sonra tamamlanıp bitmesi gereken işlerde ön hazırlık iyi yapılmadığında gereksiz hammaddeden tutun bir çok işin işleyişi sekteye uğrayıp teslim tarihleri ileriye sarkabilir. Bu durumda işveren hem ileriye sarkması neticesinde tazminat ödeyebilir hem de çalışanlarına fazladan maaş vermesi gerekebilir bu durum da işveren-çalışanın zamana karşı yarışı başlayacaktır. Bu nedenle iş güvenliği içerisinde uygun eğitimlerle işle ilgili ön hazırlık iyi bir şekilde yapılarak zamana karşı yarışılmaz, zaman iyi kullanılması sağlanır. Çalışanlar kendi iradeleri dışında da zamana karşı yarışabilir bu hususta örgüt yönetimin özellikle ön hazırlık yapmamasından dolayı yaşanan zamana karşı yarışı, çalışmanı olumsuz yönde etkileyerek iş kazalanmasına sebebiyet verebilir.
- İş kazası geçirme durumu ile ilgili ifadelere bakıldığında hepsinin ortak özelliğinin eğitimden geçtiği açık bir şekilde görülmektedir. Bu nedenle eğitimin iş sağlığı ve güvenliği konusunda ne kadar önemli olduğu bir kez daha görülmüştür.
- İş kazası geçiren ve A tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum algılarının B tipi kişilik özelliklerine sahip katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İş kazası geçirmeyen katılımcıların; içsel, dışsal ve genel iş doyum puan ortalamalarının ise kişilik tipine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Eğer A tipi kişilik özelliğine sahip bireyin kendisi işten çıkartılırsa, bunu hiçbir zaman başarısız olarak algılamayıp, iş arkadaşları veya amirlerle olan kişilik çatışmalarının sonucu olarak görürler (A. Baltaş ve Z. Baltaş, 2015, s:153). A tipi bireylerin bu özelliklerinden dolayı iş kazası geçirmesi durumunda sorunu hep başkalarına atarak kendi hatalarını görmezden gelebilmektedir nitekim B’ler bu durum söz konusu olmadığından sorunu akılcı bir yöntemle kendisinin yaptığı hataları kabul etme durumu söz konusu olacaktır. Bu da iş kazası geçirmiş B’lerin A’lara göre içsel, dışsal ve genel doyumlarını düşük olmasına sebebiyet verebilir. Bu yüzden iş kazası geçirmiş çalışanlara iş doyumunu arttıracak, iç motivasyonunu sağlayacak çalışmalar yapmak örgütün politikası haline gelmesi gerekmektedir.
- Elde edilen sonuçlar doğrultusunda iş sağlığı alanında yapılan çalışmalar ne yazık ki yetersizdir. Bu doğrultuda elde edilen sektörler dışında yahut örneklemin büyütülerek elde edileceği bulgular ülkemizdeki iş kazalarını önleme konusundaki çalışmalara ışık tutma niteliği taşıyacaktır. Nitekim iş kazalarını inceleme olanağı firmaların olumsuz olarak algıladıkları konularda yardım etmemesi sebebiyle bakanlığın bu konuda yapılacak çalışmalara yardım etmesi, araştırmacıları bu konulara teşvik etmesi ile mümkün olacaktır. Ayrıca elde edilen bulgular ışığında iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde eğitimin hemen hemen her sorunun kaynağında bulunduğu bizlere göstermiştir. Bu sadece çalışan eğitimi olarak değil örgütün üst kademelerinin eğitimi olaraktan bir bütün haliyle ele alınması gerekmektedir.

## KAYNAKLAR

- Akıncı Z., Güven, M., Demirel O. N., (2015), Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi, 52(604), 55-74.
- Aslan, Z., (2016), Kişilik ve Duygusal Emek Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Banka Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma: Ankara İli Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Aşık, N. A., (2005), Otel İşletmelerinde Çalışanların Kişilik Yapısı İle Stresten Etkilenme Düzeylerinin Analizinde İlişkin Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 3(3), 126-146
- Balcı, A., (2000), Öğretim Elemanının İş Stresi Kuram ve Uygulama, 1.Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- Baltas, Z. ve Baltas, A., (2015), Stres ve Başa Çıkma Yolları, 32. Baskı, İstanbul, Remzi Kitapevi.
- Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü, (Son Güncel Tarihi: 5/12/2017), İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Erişim:[ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> ], (Son Erişim Tarihi: 26.12.2018).
- Batgün, A. D. ve Şahin, N. H., (2006), İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu, Türk Psikiyatri Dergisi, 17(1), 32-45
- Buchanan, D. ve Huczynski, A., (1997), Organizational Behaviour, An Introductory Text, 3. Baskı, UK, Prentice Hall International.
- Durna, U., (2005), A Tipi ve B Tipi Kişilik Yapıları ve Bu Kişilik Yapılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Bir Araştırma, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 19(1), 276-290.
- Durna, U., (2004), Stres, A ve B Tipi Kişilik Yapısı ve Bunlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 11(1), 191 – 206.
- Eren, E., (2008), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 11. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- George, D., Mallery, M. (2010), SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson.
- Gökpınar, G., (2014), İçsel-Dışsal Denetim Odaklı Beyaz Yakalı Çalışanlarda A ve B Tipi Kişilik Özellikleri İle İş Stresi ve Algılanan Örgütsel Destek Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Güler, M., (2008), A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekanın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri İle İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Güney, S., (2000), Davranış Bilimleri, 2. Baskı, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım.
- International Labour Organization, (1983), Encyclopaedia of Occupational Safety and Health, ILO, Geneva
- Karcıoğlu, F. ve Akbaş, S., (2010), İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24(3), 139-161.
- Kök, S. B., (2006), İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 20(1), 291-317.
- Luthans, F., (1995), Organizational Behavior, 7. Baskı, İstanbul, Literatür Yayıncılık.
- Milliyet Blog, (10 Şubat 2014), İş Kazası ve Tanımlar, Erişim:[ <http://blog.milliyet.com.tr/is-kazasi-vetanimlar/Blog/?BlogNo=448212> ], (Son Erişim Tarihi: 25.12.2018).
- Özarlan, M., (2011), Vali Yardımcılarının Kişilik Tipi ve İş Tatminlerine İlişkin Kuramsal ve Uygulamalı Bir Araştırma, İdarecinin Sesi, 46-51.
- Özcanarlan, N., (2009), Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Özsoy, E., (2013), A Tipi ve B Tipi Kişilik İle İş Tatmini Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özsoy, E. ve Yıldız, G., (2013), Kişilik Kavramının Örgütler Açısından Önemi: Bir Literatür Taraması, İşletme Bilimi Dergisi, 1(2), 1-12.
- Pertev, E., (2006), A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile Stres Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Robbins S. P., (1999), Organizational Behavior, (8th Ed.), New Jersey, Prentice Hall, s.142.
- Şahin, N. H., Basım, H. N. 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
- Şimşek, M., Akgemci, T., Çelik, A., (2011), Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, 7. Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tarhan, N., (09.02.2013), Stres ve Sabır, Erişim: [http://www.nevzattarhan.com/stres-ve-sabir.html], (Son Erişim Tarihi: 28.05.2018).
- Telman, N., Önen, L. Ve Özgeldi M., (2015), Psikolojide İş Sağlığı İş Güvenliği, 1. Baskı, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık TİC. LTD. ŞTİ.
- Türk Dil Kurumu, Erişim:[http://www.tdk.gov.tr/], (Son Erişim Tarihi:25.12.2018).
- Yanbastı, G., (1990) Kişilik Kuramları Ders Kitabı, İzmir, Ege Üniversitesi Edebiyat Fakülteleri Yayınları.

- Yelboğa, A., (2007), Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 4(2).
- Yurtsever,H. (2009), “Kişilik Özelliklerinin Stres Düzeyine Etkisi Ve Stresle Başa Çıkma Yolları: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.