

Araştırma Makalesi

Kişisel Gelişim Olanakları ve İş Tatmini İlişkisinde A Tipi Kişilik Özelliğinin Etkisi

The Effect of Type A Personality Trait on The Relationship Between Personal Development Opportunities and Job Satisfaction

Nazmiye Ülkü PEKKAN

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi Meslek Yüksekokulu

Yönetim ve Organizasyon Bölümü

nazmiyepekkan@tarsus.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7298-0552>

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
01.08.2022	03.09.2022

Öz

Örgütlerin devamlılığını sağlamaları ve uzun vadede başarıyı yakalamaları bugünün rekabetçi koşullarında oldukça zordur. Bu sebeple uzun yıllardır örgütsel performansta olumlu etkisi ortaya konulmuş olan iş tatmini, bireyler ve örgütler açısından dün olduğu gibi bugün de ilgi çeken konuların başında gelmektedir. Bu çalışma son yıllarda oldukça popüler bir kavram haline gelen kişisel gelişim olanakları ve iş tatmini ilişkisi üzerine odaklanmaktadır. Söz konusu ilişkide A-tipi kişilik özelliklerinin düzenleyici etkisi irdelenmeye çalışılmıştır. Çalışmanın örneklemini Mersin ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kurum/kuruluş çalışanları oluşturmaktadır. İlgili kurum/kuruluşlarda farklı pozisyonlarda yer alan tüm çalışanlar çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışmada anket aracılığıyla 251 çalışandan veri toplanmıştır. Araştırma, tarama modelinin kullanıldığı açıklayıcı bir çalışmadır. Analizler neticesinde elde edilen veriler ile farklı sektörlere ait örgütlerde çalışanların kişisel gelişim olanakları, iş tatmini ve kişilik özelliklerine ilişkin açıklayıcı bulgular elde edilmiştir. Çalışma sonucunda, kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkisinin olduğu bulgulanmıştır. Ancak bu etkinin kişinin yüksek ya da düşük düzeyde A-tipi kişilik özelliği gösteriyor olmasına bağlı olarak değişmediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda A-tipi kişilik özelliğinin her iki değişken ile de anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı elde edilen bulgular arasındadır.

Anahtar kelimeler: Kişisel gelişim olanakları, Kişilik, A-tipi kişilik özelliği, iş tatmini, düzenleyici etki

Abstract

In today's competitive world, it is very hard for the organizations to ensure the continuity and achieve sustainable success. As a result, job satisfaction, which has numerous positive effects on organizational performance, has received increasing attention from both academics and practitioners. This research focuses on the relationship between personal development and job satisfaction, which has become a very popular concept in recent years. In this relationship, the moderation effect of Type A personality traits was studied. The sample of the research is public and private sector employees operating in Mersin. All employees in different positions of the related organizations were included in the study. In the study, 251 employees' responses were obtained through the questionnaire form. The research is a descriptive study using the screening model. As a result of the analyzes, explanatory findings have been collected about personal development opportunities, job satisfaction and personality traits related to employees in different sectors. As a result of the study, it was found that personal development possibilities have a positive effect on job satisfaction. However, it has been found that this effect does

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Pekkan, N.Ü., 2022 Kişisel Gelişim Olanakları ve İş Tatmini İlişkisinde A Tipi Kişilik Özelliğinin Etkisi, *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(3), 2188-2205.

not change due to the fact that the person shows a high or low level of Type A personality trait. Similarly, the Type A personality traits does not have a significant relationship with both variables.

Key words: Personal development opportunities, Personality, Type A personality trait, job satisfaction, moderation effect

1. Giriş

Örgütleri başarılı bir geleceğe taşıyacak en önemli unsurlardan biri hiç kuşkusuz çalışanlarıdır. Bir örgüt içerisinde çalışan her bireyin de, işleri, kariyerleri ve bağlı bulundukları örgüt hakkında birbirlerinden farklı tutum ve davranışları vardır. Yüksek örgütsel etkinlik ve performans, çalışanların örgüt içerisindeki söz konusu bu inanç, tutum ve davranışları ile gerçekleşmektedir. Bu kapsamda çalışan tutumlarına yönelik literatürde sıkça inceleme alanı bulan bir kavram olarak iş tatmini görülmektedir (Bakotic, 2016). Özellikle endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanında iş tatminine yönelik yapılan çalışmaların popülerlik kazanması ile birlikte, araştırmacı ve uygulamacıların kavrama yönelik ilgilerinde de artış olmuştur. İş tatminine yönelik yapılan tanımlarda ortak noktanın, bireyin işini değerlendirmesi neticesinde olumlu karara vardığı duygusal durum olarak ifade edildiği görülmektedir (Solis- Carcano, Gonzalez- Fajardo ve Castillo- Gallegos, 2015; Bhavya Sree ve Satyavathi, 2017). Bireyin işini değerlendirmesi ise istek, ihtiyaç, değerleri ve beklentilerinin karşılanması doğrultusunda olacaktır. Dolayısıyla iş tatmininin, bireyin işten ne istediği ve ne aldığına bağlı olarak gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bu tatminin doğal bir sonucu olarak da çalışanların işlerinden ve çalışma ortamlarından ne derece mutlu olduklarını anlamak kolaylaşmaktadır (Bhatti ve Qureshi, 2007; Sageer, Rafat ve Agarwal, 2012).

İş tatmini kavramına ilişkin araştırmaların iki yöne odaklandıkları görülmektedir. Bunlardan ilki, iş ortamına bağlı örgütsel faktörler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Söz konusu bu ilk görüş, iş tatmin düzeyini etkileyen unsurların iş ortamını iyileştirmeye yönelik yapılacak örgütsel uygulama ve süreçler olduğunu öne sürmektedir (Pillay, 2009; Tasie, 2012; Munyeka, 2014; Mafini ve Dlodlo, 2014; Bakotic, 2016; Munir ve Rahman, 2016; Dalkrani ve Dimitriadis, 2018; Sittisom, 2020). İkinci görüş ise, bireylerin sahip olduğu genetik eğilimler, içinde bulunduğu aile yapısı, sosyo-kültürel çevre, kişilik gibi pek çok bireysel faktörün iş tatmini üzerindeki etkisini temel almaktadır (Weiss ve Gopanzano, 1996; Judge ve Bono, 2001; Judge, Heller ve Mount, 2002). Bu çalışma ikinci görüşü dikkate alarak bireysel faktörler üzerine odaklanmaktadır. Bu kapsamda, kişisel gelişim olanaklarının varlığının ve kişilik özelliklerinin iş tatmininde önemli bir etkisi olduğu düşünülmektedir. İş tatminine ilişkin farklı yaklaşımlar dahi olsa, konu ile ilgili genel kabul, tatmin duygusunun kişiden kişiye farklılık gösteren bir özelliğe sahip olduğu yönündedir (Saari ve Judge, 2004; Franek ve Vecera, 2008; Olorunsola, 2012; Anyango, Ojera ve Ochieng, 2013; Özaydın ve Özdemir, 2014; Miao, Fayzullaev ve Dedahanov, 2020). Dolayısıyla her iki görüş de dikkate alındığında, tatmin duygusunu etkileyen durum ve olayların hem örgütsel koşullar hem de bireyin kişiliği ile yakından ilişkili olduğunu söylemek mümkündür. Özellikle stres yaratan durumlar bazı örgütsel ortamlarda diğerlerine kıyasla daha fazla görülebilmektedir. Bunun yanı sıra bu durumun yaratmış olduğu baskıları bazı bireyler daha yoğun bir şekilde hissederken bazıları ise daha hafif atlatmaktadır. Bunu kişilikler arasındaki farklılıklarla açıklamak mümkündür. Örneğin, yapılan çalışmalardan ortaya çıkan sonuçlara göre; A-Tipi kişilik özelliği sergileyen bireylerin stres düzeyleri B-Tipi kişilik özelliğine sahip bireylere göre daha yüksektir. Çalışmalarda, yüksek düzeyde A- Tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin başarı odaklı oldukları, gereğinden fazla sorumluluk üstlendikleri, ortaya çıkan durumlar karşısında normalden daha fazla stresli davrandıkları, sık sık panikledikleri, dikkatlerini işe odaklayamadıkları ve zaman zaman bireylerarası ilişkilerde saldırgan özellikler gösterdikleri (Friedman ve Rosenman, 1974; 1977; Wilczynska ve ark., 2018), dolayısıyla da iş tatminlerinin daha düşük olduğu yönünde görüş belirtilmektedir.

Bu çalışma son yıllarda oldukça popüler bir kavram haline gelen kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini ile ilişkisini kişilik özellikleri çerçevesinde inceleyecek olması bakımından özgün bir değere sahiptir. Kişisel gelişim olanakları, bireylerin içsel motivasyonunu artıran, kişinin kendini tanımasına, kendi ve çevresinde olup biten durumlara karşı farkındalık geliştirmesine katkı sunan iş dışı kaynaklar ve olanaklar olarak tanımlanabilmektedir (Greenaway, 1998; Gürel ve Özşenler, 2021). Söz konusu bu kaynaklar ve olanakların etkisinin, bireyin sahip olduğu kişilik özelliğine göre farklılaşacağı düşünülmektedir. Özellikle A-Tipi kişilik özelliğinin zorlayıcı tarafları olarak sayılabilecek stres, zaman baskısı, nitelikten çok niceliğe önem verme, hız takıntısı, saldırgan tutum ve davranışlar gibi fiziksel ya

da psikolojik yüklerin iş dışı öğrenmeyi zorlaştıran bir etkisi olabileceği düşünülmektedir. B tipi kişilik özelliği gösteren bireylerin ise söz konusu bu zorlayıcı tutum ve davranışları sergilememesi sebebiyle iş dışı öğrenme kaynakları vasıtasıyla, kişiliğinin güçlü ve gelişime açık yönlerini keşfederek işine karşı olan tutum ve davranışlarında daha olumlu değişimler yaşayabileceği öngörülmektedir. Dolayısıyla da kişinin işine dair deneyimlerinin farklılaşması ile iş tatmininde de artış olacağı beklenilmektedir. Bu çalışmada çalışanların kişisel gelişim olanakları, iş dışı zamanlarında kendilerini geliştirmeye yönelik yaptıkları aktiviteler aracılığıyla ölçülmeye çalışılmıştır. Alan yazında kişisel gelişim olanakları, A tipi kişilik ve iş tatmini ilişkisini bir arada irdeleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu durum son yıllarda önemi gittikçe artan bu konulara yönelik alanda önemli bir boşluk yarattığını düşündürmektedir. Bu çalışma alandaki bu boşluğu kapatma ve bu kapsamda örgütsel davranış alanına önemli katkılar sunma amacı taşımaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Kişisel Gelişim Olanakları

Son 20 yıl içerisinde pozitif psikoloji alanında yaşanan gelişmeler, güçlü ve gelişime açık yanlar, değerler, yetenekler, beceriler ve anlam arayışı gibi kişisel gelişimin temelindeki farklı konulara dikkatleri yöneltmiş ve araştırmacıların da ilgisini bu konulara doğru çekmeyi başarmıştır (Peterson ve Seligman, 2004; Peterson, 2006). Pozitif psikoloji alanındaki söz konusu bu konular için başlıca uygulama alanı olması bakımından örgütler, önemli sosyal oluşumlardır. Örgütsel davranış kapsamında uygulanan pozitif psikoloji araştırmaları arasında kişisel güçlü yönler (Peterson & Seligman, 2004; Clifton, Anderson ve Schreiner, 2006), pozitif duygular, akış (Gikszentmihalyi, 2003; Fredrickson, 2013) ve umut (Snyder, 2000; Juntenen ve Wettersten, 2006) gibi konuların özellikle öne çıktığı görülmektedir. Örgütsel sonuçlara yaptığı katkılar dikkate alındığında bu alandaki çabaların dikkate değer bir ilgi toplamasının ardında yatan neden de daha anlaşılır olmaktadır.

Kişisel gelişim, içerisinde farklı konuları barındıran şemsiye bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireyin sahip olduğu potansiyeli keşfederek etkili yollarla bu potansiyeli performansa dönüştürmesi (Baltaş, 2007) kişisel gelişimi en yalın hali ile açıklamaktadır. Değirmenci (2004) yapmış olduğu tanımda kişisel gelişimi, insanın kendini tanıma merakının öğrenme gereksinimini doğurması ve bu öğrenme ile de bilinmeyen yetenek ve yaratıcılıkların ortaya çıkması süreci olarak ifade etmektedir. Sezik (2005) tarafından yapılan tanıma göre kişisel gelişim, bireyin kendi yetenek ve becerileri ile ilgili bilgi sahibi olması ancak bu yetenek ve beceriler arasından kendisi için daha önemli gördükleri üzerine odaklanarak yoğunlaşmasıdır. Çruk (2012) kişisel gelişimi, bireyin kendisini eksik hissettiği bir durumdan, kendisi için daha iyi olacağını düşündüğü bir başka duruma doğru yol aldığı bir değişim süreci olarak tanımlamaktadır. Araştırmacılar tarafından kişisel gelişim ile ilgili yapılan farklı tanımlardaki ortak nokta dikkate alındığında, kişisel gelişimin özünde öğrenme kavramının yer aldığı görülmektedir. Öğrenme, yeni bilgi ve beceriler ile bireyin büyüyerek gelişmesidir. Öğrenme yolu ile kendini geliştiren bireyler durgunluk ve tükenmişliği kendini geliştirmeyen bireylerin aksine hissetmemektedir (Çpan, Vardarlier ve Koçak, 2019).

Kişisel gelişimin özünde yer alan öğrenme bireyin hem iş hem de iş dışındaki süreçlerinde bireysel performansını artırmasına yönelik edindiği bilgi ve becerileri geliştirmesini içermektedir (Greenaway, 1998; Gürel ve Özşenler, 2021). Dolayısıyla kişisel gelişim, bireyin tüm yaşam sürecindeki değişimlerin (Edmunds ve Richardson, 2009) birer yansıması olup yalnızca bireye özgü nitelikler taşımaktadır.

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, çalışanların uğraş verdikleri işteki memnuniyet düzeylerine bakılmaksızın o işe karşı göstermiş oldukları tutumu yansıtan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Spector, 1997; Dalkrani ve Dimitriadis, 2018). İş tatmininin söz konusu doğası, örgütlerdeki başarı için kavramı önemli bir unsur haline getirmektedir. Hiç şüphesiz bir örgütün başarısı çalışkan, sadakat duygusu yüksek ve motive olmuş çalışanların varlığına bağlıdır. Dolayısıyla iş tatmini araştırmacılar ve uygulayıcılar için geçmişten günümüze kadar ilgiyi kaybetmeyen bir konu olagelmıştır.

İş tatmini pek çok araştırmacı tarafından farklı biçimlerde tanımlanmaktadır. Bushra, Usman ve Naveed (2011) iş tatminini, bireyin mesleğinden duyduğu memnuniyet ve mutluluk seviyesi olarak tanımlamıştır. Bir diğer tanımda iş tatmini, bireyin kariyeri boyunca göstermiş olduğu performanstan

elde ettiği olumlu ve hoş bir duygu olarak ifade edilmektedir (Belias ve Athanasios, 2014). İş tatmini, bireylerin işlerine karşı olan tavırlarını yansıtmaları sebebiyle çalışanların refahı için önemli ve gereklidir. İş tatmininin olmadığı iş ortamında, sahip olduğu yeteneği performansa yansıtamayan hoşnutsuz çalışanların ortaya çıkacağı düşünülmektedir (Parvin ve Kabir, 2011). Özellikle iş tatmininin, çalışanın kişiliği ve ihtiyaçları ile çalışma ortamının özellikleriyle özdeşleşme derecesini vurgulaması, kavramın hem bireysel hem de örgütsel açıdan önemini ortaya koymaktadır. İş tatminsizliğinin, örgüte karşı düşük bağlılık ve sadakat, artan devamsızlık oranları, işe geç gelme vb. çok sayıda istenmeyen çıktıyı (Bozeman ve Gaughan, 2011; Shen ve ark., 2014) beraberinde getirdiği göz önüne alındığında, iş tatmininin düşünülenden daha da önemli olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş tatmininde bireysel ve örgütsel olmak üzere çok sayıda faktör etkili olmaktadır. Örgütsel faktörler, işin niteliğinden, yönetim tarzına ve iş içi ilişkilere kadar oldukça geniş bir yayılım göstermektedir (Akıncı, 2002). Bu kapsamda Hackman ve Oldham (1974) tarafından geliştirilen işin özellikleri teorisi, bireyin işe karşı olan tutumunun anlaşılmasında yol gösterici niteliktedir. Bu teoriye göre, birey çalıştığı iş ortamında her bir iş özelliğine (beceri çeşitliliği, görev kimliği, görevin anlamlılığı, özerklik, geri bildirim) göre psikolojik bir durum yaşamaktadır. İş özelliklerine bağlı olarak ortaya çıkan özelliklerle olumlu psikolojik durumlar, bireyin işindeki motivasyonunu etkilemekte ve bu da hem kendisi hem de çalıştığı örgüt açısından istendik iş davranışlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Bilgiç, 2008). İş tatminini etkileyen bireysel faktörler ise; kişilik, cinsiyet, yaş, medeni durum, zekâ ve eğitim düzeyi vb. özellikleri içermektedir (Polatçı, Sobacı & Kaban, 2020). Özellikle yapılan çalışmalar kişiliğin iş tatmininde temel faktörlerden biri olduğunu ortaya koymaktadır (Buitendach ve Witte, 2005; Aşık, 2010; Dalkrani ve Dimitriadis, 2018). Bunun sebebi olarak, kişilik özelliklerinin duygular üzerindeki önemli rolü görülmektedir.

2.3. A Tipi Kişilik Özelliği

Kişilik, bilindiği üzere, kalıtsal, bireysel ve çevresel çok farklı dinamiklerin etkisi ile şekillendiğinden anlaşılması ve açıklaması oldukça zor bir kavramdır. Bütün bu karmaşaya rağmen insanı anlama merakı ve çabası, kişiliğin çözümlenmesinde farklı sınıflandırmaları ortaya çıkartmıştır. “A-Tipi kişilik” söz konusu kişilik sınıflamalarından biri olarak literatürde sıkça karşımıza çıkmaktadır (Friedman ve Rosenman, 1974; 1977; Rosenman ve ark., 1975; Bracke ve Bugental, 1995).

A-Tipi kişilik örüntüsünün özellikle sağlık alanındaki çalışmalarda sıklıkla ele alındığı görülmektedir (Rogers ve Glendon, 2003; Kojima ve ark., 2004; Batıgün ve Şahn, 2006; Bremner, 2006; Amir, Gatab ve Shayan, 2011; Wilczynska ve ark., 2018). Bunun en temel sebeplerinden biri A- Tipi kişilik özelliğinin stres, anksiyete, depresyon ve kalp krizi gibi olumsuz sağlık sorunları ile ilişkilendirilmesidir (Friedman ve Rosenman, 1959; Bracke ve Bugental, 1995). A-Tipi davranış özelliğine sahip bireyler rekabetçi, agresif, zamana karşı aşırı duyarlı, sabırsız ve başarı yönelimli olarak atfedilmektedir (Batıgün ve Şahn, 2006; Wilczynska ve ark., 2018). Travers (1995)’a göre, bu kişilik özelliğini gösteren bireyler, uzun ve yorucu çalışma saatleri içerisinde kalma, eve sürekli iş götürme alışkanlığı ve hafta sonları dahi kendisine ekstra çalışma saatleri yaratma gibi davranışlar sergilemektedir. Üstelik bu kişiler, bahsi geçen durumları yalnızca kendisi için değil aynı zamanda başkalarından da bekleme eğiliminde olup karşılarındaki kişilere bu baskıcı tavrı takınmaktan da sakınmamaktadır.

A tipi kişilik özelliğine sahip olanlar kendileri ve başkaları için yüksek standartlar belirleme eğilimindedir. Mükemmeliyetçi ve başarı odaklı olmaları sürekli yüksek performans gösterme zorlantısı içerisinde kalmalarına sebep olmaktadır (Bruck ve Allen, 2003; Yavuzer, Gündoğdu ve Koyuncu, 2015). Yavaş işleyen durumlar ve bu durumlar içerisindeki kişilerin düşük düzeyde ortaya koydukları çabalar genellikle onlar için hayal kırıklığı yaratmaktadır. Aceleci tipler olmaları sebebiyle mümkün olan en kısa süre içerisinde birtakım hedeflere ulaşmak için sürekli bir mücadele içerisinde oldukları izlenimi yaratmaktadırlar. A tipinin aksine B tipi kişilik özelliğine sahip bireyler bu tür davranışların zıttını gösterme eğilimindedir. B tipi kişilik, düşük düzeyde rekabetçilik, sabırlı ve sakin olma özellikleri ile karakterize edilmektedir (Friedman ve Rosenman, 1974; 1977). B tipi kişilik özelliği sergileyen kişiler, A tipi kişilik özelliği sergileyenlerin aksine, suçluluk hissetmeden boş zamanlarının tadını çıkarabilme yeteneğine sahiptir (Rastogi ve Dave, 2004). B tipi kişilikler, istikrarlı bir şekilde çalışarak işleri aceleye getirmeden, zamanında bitirip iyi sonuçlar elde etme konusunda kendilerine güvenlidir. Özellikle sakin kalabilme becerileri, zorlu durumlar karşısında onların A tipi kişilik özelliğine sahip

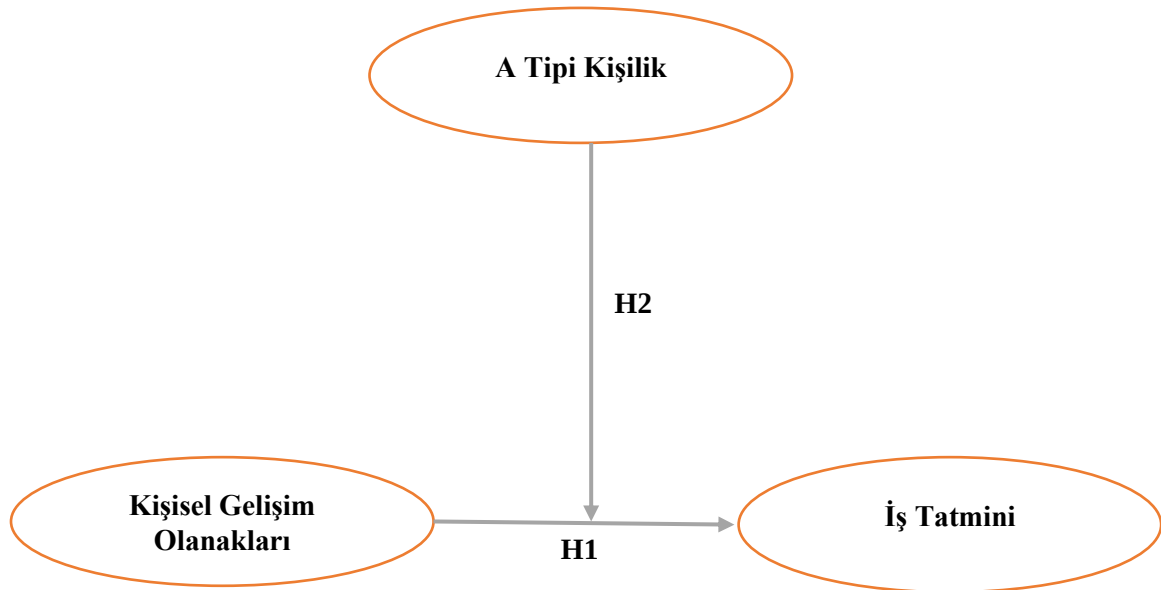
kişilere kıyasla söz konusu durumu daha iyi yönetebilmelerine olanak sağlamaktadır (Mahajan ve Rastogi, 2011; James ve Sidin, 2017).

Örgütsel yaşam açısından değerlendirildiğinde, yapılan araştırmalar yöneticiler arasında A tipi davranış özelliklerinin B tipine kıyasla daha çok kabul görür nitelikte olduğunu göstermektedir (Le Roux ve ark., 1997). Özellikle günümüzün sürekli değişen, belirsiz ve rekabetçi iş koşulları içerisinde hız, çeviklik ve çoklu görev olarak nitelendirilen aynı anda birden çok işi yürütme üzerine yapılan vurguların bu görüşü destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Iwanaga, Yokoyama ve Seiwa (2000) tarafından yapılan çalışma sonucunda elde edilen bulguya göre A tipi kişiliklerin, grubun başarısını etkileyecek bir zaman baskısına maruz kaldıklarında daha hızlı harekete geçme eğiliminde olduklarını göstermiştir. Bu da A tipi kişiliklerin rekabetçilik, acelecilik gibi özelliklerini sorumluluk alma ve hedefe yönelik eyleme geçme konusunda kullanma yönünde yüksek duyarlılığa sahip olduklarını göstermektedir (James ve Sidin, 2017). Keinan ve Koren (2002) tarafından yapılan bir başka çalışmada, A tipi kişiliklerin kendileri ile benzer yetenek ve becerilere sahip kişiler ile çalışırken daha rahat olduklarını göstermektedir. Özellikle takım çalışmasını gerektiren durumlarda, A tipi kişilik özelliği sergileyenlerin takım içerisinde sayıca fazla olmasının, yüksek verimlilik ve üretkenlik ile ilişkilendirildiği belirtilmektedir. Bunun yanı sıra, A tipi kişiliklerin öne çıkan mükemmeliyetçi özelliklerinin, etraflarında olup biten her şeyi kontrol altına alma zorlantisına sebep olması, ortaya çıkan işten memnun olmalarını zorlaştıracaklarını düşündürmektedir. Bu yargıyı Keenan ve McBain (1979) tarafından yapılan çalışma sonucunda elde ettikleri bulgu destekler niteliktedir. Çalışma sonucunda, A tipi kişilik özelliğine sahip olmak yüksek düzeyde rol belirsizliği ve iş tatminsizliği ile ilişkili olduğu elde edilmiştir. Benzer şekilde Ünlü ve Ççek (2022) tarafından Z kuşağı özelinde yapılan çalışmada, yüksek düzeyde A tipi kişilik özelliği sergileyenlerin kariyer iyimserliğinin düşük olduğuna dair sonuca ulaştıkları görülmektedir. Bu durumda A tipi kişilik özelliğinin işe aşırı önem verme gibi zorlayıcı taraflarının bireyin iyimserlik duygusunu olumsuz etkilediği, dolayısıyla da yüksek düzeyde sergilenen bu özelliklerin bireyin işinden duyacağı tatmin duygusunu azaltıcı bir yönde etki yaratacağını söylemek mümkün görünmektedir.

4. Amaç ve Yöntem

4.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada, kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini ile olan ilişkisinde A- Tipi kişilik özelliğinin düzenleyici etkisini araştırmak üzere bir model geliştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda araştırmanın modeli aşağıda sunulduğu gibidir.



Şekil 1: Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırma kapsamında önerilen model doğrultusunda geliştirilen hipotezler şu şekildedir;

H₁: Kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: A Tipi kişilik özelliğinin kişisel gelişim olanakları ve iş tatmini üzerindeki dolaylı etkisi anlamlıdır.

4.2. Örneklem

Bu çalışmada kurulan modele yönelik oluşturulan hipotezlerin test edilmesi için anket aracılığıyla veri toplanmıştır. Araştırmanın evrenini Mersin ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kurum/kuruluş çalışanları oluşturmaktadır. Bu evren çerçevesinde rastsal olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ana evrenin çok büyük olması, homojen olmaması ve çalışma sonucunda elde edilecek bulguların evrene genelleme yapma gibi bir iddiasının bulunmaması sebebiyle zaman ve maliyet kısıtı göz önünde bulundurularak bu yöntem tercih edilmiştir (Battaglia, 2008). Örneklem büyüklüğü hesaplamasında Everitt (1975) tarafından önerilen toplam ölçek madde sayısının 5 katı büyüklüğü temel alınmıştır. Bu kapsamda 300 kişiye e-anket formları ulaştırılmış ve 251 katılımcıdan geri dönüş sağlanmıştır. Söz konusu örnekleme ilişkin bilgiler aşağıda Tablo 1’de verildiği gibidir.

Tablo 1. Örneklem Ait Bilgiler

	F	%		F	%		F	%
Yaş	251	100	Cinsiyet	251	100	Eğitim Durumu	251	100
20-28	59	23.5	Kadın	144	57.4	Lise	17	7.3
29-35	72	28.7	Erkek	107	42.6	Ön lisans	0	0
36-42	72	28.7				Lisans	150	64.1
43-49	22	8.8				Yüksek Lisans	48	20.5
50 ve üzeri	26	10.4				Doktora	19	8.1
	F	%		F	%		F	%
Medeni Durum	251	100	Çalışılan Sektör	251	100	Kişilik Özelliği	251	100
Evli	140	55.8	Kamu	54	21.5	A Tipi	116	46.2
Bekar	111	44.2	Özel	197	78.5	B Tipi	135	53.8

Tablo 1 incelendiğinde çalışma örneklemine dahil edilen 251 kişinin; %57.4’ünün (144) kadın, %42.6’sının (107) erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların %78.5’i (197) özel sektörde, %21.5’i (54) kamuda çalışmaktadır. %55.8’i (140) evli iken %44.2’si (111) bekindir. Katılımcıların %46.2’si (116) A tipi kişilik özelliği; %53.8’i ise B tipi kişilik özelliği sergilediklerini belirttiği görülmektedir.

4.3. Ölçekler

Çalışmada kullanılan anket formu toplamda dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde örnekleme ait demografik bilgilere yer verilmiştir. Diğer üç bölüm araştırma değişkenlerine yönelik ölçeklerden oluşmaktadır. Bu kapsamda veriler Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği test edilmiş ölçekler ile toplanmıştır. Araştırma için gereken etik kurul Tarsus Üniversitesi Rektörlüğü Etik Kurulunun 18/08/2020 tarihli ve 2020/33 sayılı izni ile alınmıştır. Araştırma sonucu elde edilen verilerin yalnızca bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağı katılımcılara bildirilmiştir. Bu bilgilendirme sonrası araştırmaya katılım için gönüllülük gösterenlerle araştırmaya devam edilmiştir. Söz konusu araştırma değişkenlerine yönelik kullanılan ölçeklere ait bilgiler aşağıdaki gibidir.

Kişisel Gelişim Olanaklarının ölçümünde Porath ve ark. (2012) tarafından geliştirilen 10 madde iki boyuttan oluşan ve Koçak (2016) tarafından Türk kültürüne 8 madde iki boyut olacak şekilde uyarlaması yapılan *İşte Kendini Yetiştirme* ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek canlılık ve öğrenme olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu çalışmada kavramlar arası ilişki ve etkilerin kapsamı bakımından ölçeğin yalnızca öğrenme boyutu kullanılmıştır. Söz konusu ölçeğin araştırmada kullanılan öğrenme alt boyutuna ilişkin örnek ifadelerinden bazıları; “Kendimi geliştirmek için entelektüel konular araştırırım.”, “Sınırlarımı zorlayıp kendimi geliştirebileceğim şeyler yaparım.” şeklindedir. Ölçeğin bileşik güvenilirlik katsayısı 0.95’dir. Ölçeğin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla yapılan keşfedici faktör analizi sonucunda 4 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .612 ile .832 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .753 ve Barlett testi değeri 532.875 ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir.

A Tipi Kişilik ölçümünde Rathus ve Nevid (1989) tarafından bireylerin A-tipi ya da B-tipi kişilik özelliklerinden hangisine sahip olduklarını belirlemek üzere üç farklı kaynaktan faydalanılarak oluşturulmuş 25 ifade 4 boyuttan meydana gelen 5’li derecelendirmeye sahip bir ölçek kullanılmıştır. Verilen ifadeler bireylerin uygunluk dereceleri sorulmakta ve % 0 ile % 100 arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapılmaları beklenmektedir. Yüksek puanlar bireylerdeki A-tipi kişilik özelliklerinin yoğunluğunu göstermekte iken düşük puanlar B-tipi kişilik özelliklerini ifade etmektedir. Bu kapsamda söz konusu ölçekten alınabilecek en düşük puan 1 olmakla birlikte en yüksek puan 125’tir. Ölçeğin Türk kültürüne geçerlemesi Batıgün ve Şahin (2006) tarafından yapılmıştır. Ölçeğe ait örnek ifadelerden bazıları; işe verilen önem alt boyutu için “Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarımla uğraşırım”, “Konuşmalar sırasında konuyu beni ilgilendiren konulara doğru çekerim”; sosyal etkinliklerden uzaklaşma alt boyutu için “Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım”, “Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığımda suçluluk duyarım”; hıza verilen önem boyutu için “İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hissederim”, “Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanırım”; son boyut olan zamanlamaya verilen önem için ise “Randevularıma hep zamanında giderim”, “Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum” şeklindedir.

İş Tatmini ölçümünde ise Diener ve ark. (1985) tarafından yaşam tatminini ölçmek üzere geliştirilmiş olan Çavuş ve Develi (2019) tarafından iş tatminini ölçmek üzere uyarlanan 6 madde 6’lı likert tipi ölçek kullanılmıştır. Ölçeğe ait ifadelerden bazıları; “Pek çok açıdan ideallerime yakın bir işte çalışıyorum.”; “Yaptığım iş beni tatmin ediyor.” ve “Hayatımı bir daha yaşama şansım olsaydı, yine aynı işte çalışırdım.” şeklindedir. Ölçeğin araştırmacılar tarafından tespit edilen bileşik güvenilirlik katsayısı 0.71’dir. İş tatmini ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek maksadıyla öncelikle keşfedici faktör analizi yapılmıştır. Anılan analiz sonucunda verilerin ölçeğin tek faktörlü yapısına uyum sağladığı belirlenmiştir. 6 maddeli ölçeğin faktör yüklerinin .813 ile .887 arasında olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin KMO analiz sonucu .910 ve Barlett testi değeri 1012.433 ($p=.000$) olarak tespit edilmiştir.

5. Bulgular

5.1. Geçerlik ve Güvenilirlik

A Tipi kişilik özelliklerini ölçmek amacıyla geliştirilmiş olan ölçeğin çalışmada kullanılan örneklem grubu için doğrulanamaması üzerine ölçeğe Keşfedici Faktör Analizi (KFA) yapılmıştır. KFA’da ilk olarak, verilerin faktör analizi için uygunluğunun belirlenmesi için Kaiser Meyer- Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi yapılmıştır. Söz konusu örneklem için KMO katsayısı .860 ve Barlett testi değeri 2333,423 ($p<.001$) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlar, örnekleme ait verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006, Hair ve ark., 2010). KFA’da çıkarsama olarak ana bileşenler yöntemi ve döndürme olarak ise varimax yöntemi kullanılmıştır. KFA’nın ilk uygulanması neticesinde özdeğeri 1’in üzerinde olan ve toplam varyansın %59.59’unu açıklayan 6 faktör bulunmuştur. Ancak aynı analiz neticesinde elde edilen scree plot (yamaç grafiği) test sonucu incelendiğinde söz konusu 6 faktörün 3 faktör altında toplanabileceği görülmüş ve bu aşamada toplam varyansın %45.37’ini açıklayan 3 faktörlü bir çözüm yoluna gidilmiştir. Ancak bu durumda hıza verilen önem boyutundaki “Konuşurken bazı önemli kelimelerin üzerine basarak ifade ederim” ifadesi faktör yükü olarak alınan .30 eşik değerinin altında kalmış ve herhangi bir faktöre yüklenememiştir. Bunun yanı sıra hıza verilen önem boyutundaki “Gittikçe daha az zaman içinde daha çok iş çıkarmak için planlar yaparım” ifadesi; işe verilen önem boyutunda yer alan 4 ifade olan “Hızlı yemek yer ve

yürürüm”; “İnsanlar konuşurken, ne söylemek istiyorlarsa bir an önce söylemeleri için aceleci davranırım”; “Konuşurken kendi görüşlerimi vurgulamak için yumruklarımı sıkarak ya da masaya vurmak gibi bazı hareketler yaparım” ve “Bir başka insanı beklerken bile kendi sorunlarımla uğraşırım” ifadeleri birden fazla boyuta yüklenmesi ve yer aldıkları faktörlerdeki değerlerin aralarındaki farkın .10’dan küçük olması nedeniyle binişik madde olarak kabul edilmiş ve ölçekten çıkarılmıştır (Büyüköztürk, 2002; Tavşancıl, 2010). Söz konusu işlemler sonrasında 19 ifade ile analizlere devam edilmiştir. Bu kapsamda madde çıkarma işlemi gerçekleştirildiğinden ölçekten alınabilecek en yüksek toplam puan 95 şeklinde değerlendirilmiştir. Ancak bu durumda normal şartlar altında toplam puan üzerinden objektif bir değerlendirme yapmanın zorlaşması sebebiyle aritmetik ortalama tercih edilmiştir. Bir katılımcının ortalama puanının ifadelerle katılma derecesi 4’e diğer bir ifadeyle “katılıyorum” ifadesine yakın olanlar A Tipi kişilik özelliği gösterdiği varsayılmıştır. İlgili ölçek maddelerine ait faktör yükleri, özdeğerler ve açıklanan varyanslar Tablo 2’de sunulduğu gibidir.

Tablo 2. A Tipi Kişilik Ölçeği Faktör Yapısı

	Faktör I:	Faktör II:	Faktör III:
	Sosyal Etkinliklerden Uzaklaşma	Hıza ve Zamana Verilen Önem	İşe Verilen Önem
Özdeğer	7.29	2.27	1.77
Açıklanan Varyans	29.176	9.097	7.098
İfadeler	Faktör Yükleri	Faktör Yükleri	Faktör Yükleri
Şimdiki işleyiş düzeyimden memnun değilim.	.366		
Çocukların rekabetçi olmaya özendirilmesi gerektiğine inanırım.	.372		
İşyerimdeki dekorasyonu ya da pencereden görülen manzarayı fark edemeyecek kadar işe gömülürüm.	.537		
Sürekli telaş içindeyimdir (sürekli olarak bir şeyleri hemen bitirmek zorundaymışım gibi hissederim)	.586		
Randevularıma hep zamanında giderim.	.609		
Tatillerimi işlerimi yetiştirmek amacıyla kullanırım.	.634		
Yemekten sonra hemen masadan uzaklaşıp işe yönelirim.	.665		
Sadece gevşemek ve rahatlamak için zamanı harcadığımda suçluluk duyarım.	.681		
Yaratıcılığımı geliştirmek, sosyal konulara zaman ayırmak yerine, kendime daha çok iş çıkarmak zorundaymışım gibi hissederim.	.746		
Diğer kişiler geç kaldıklarında rahatsız olurum.		.589	

Yavaş çalışan birini görünce rahatsız olurum.		.602	
Başarılarımı hızlı çalışma yeteneğime borçluyum.		.656	
İşlerin hemen ve hızlı yapılması gerektiğini hissedirim.		.680	
İşleri bitirmek için sürekli olarak daha etkili yollar bulmaya çalışırım.		.721	
Aynı anda birkaç işi bir arada yapmaya çalışırım. (Yemek yerken traş olmak, ya da saç kurutmak vb.)			.563
Oyunları zevk almak yerine kazanmak için oynarım.			.583
Diğer kişiler iş yaparken sık sık araya girerim.			.590
Konuşmalar sırasında konuyu beni ilgilendiren konulara doğru çekerim.			.652
Trafikte sıkışıp kalınca ya da bir restoranda sıra beklemek zorunda kalınca öfkelenirim.			.656
Toplam Açıklanan Varyans	%45.37		

Çalışmada ele alınan değişkenlere ait güvenirlik, geçerlilik ve tutarlılık düzeyleri Tablo 3'te verilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında Kişisel Gelişim Olanakları KGO, A Tipi Kişilik ATK ve İş Tatmini İŞT olarak kısaltılarak kullanılmıştır.

Tablo 3. Değişkenlere Ait Geçerlik ve Güvenirlik Düzeyleri

Değişkenler	Madde Sayısı	α	$\Delta X^2/df$	CFI	GFI	RMSEA
KGO (1. Düzey)	4	0.85	3.45	0.99	0.99	0.08
ATK (1. Düzey)	19	0.86	2.43	0.87	0.88	0.07
İŞT (1. Düzey)	6	0.91	2.80	0.98	0.96	0.08
KGO-İŞT (2. Düzey)	-	-	2.90	0.95	0.92	0.07
İyi Uyum Değerleri			≤ 3	$\geq 0,90$	$\geq 0,97$	$\leq 0,05$
Kabul Edilebilir Uyum Değerleri			$\leq 4-5$	$\geq 0,90$	0,85-0,89	0,06-0,08

Not: Uyum iyiliği değer aralıkları “kabul edilebilir standartlara” göre düzenlenmiştir (Çokluk ve ark., 2014; Meydan ve Şeşen, 2011)

5.2. Değişkenler Arası İlişkiler ve Araştırma Modelinin Test Edilmesi

Kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini üzerindeki etkisini ve A Tipi kişilik özelliğinin düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik olan bu araştırmada, değişkenlere ilişkin elde edilen verilerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyonlara yönelik bulgular Tablo 4'te sunulduğu gibidir.

Tablo 4. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	Alt Sınır	Üst Sınır	Ort.	S.S.	Çarpıklık	Basıklık
1 KGO	1	.026	.199**	1.17	6.0	5.07	.871	-.799	.048
2 ATK		1	-.028	1.58	6.0	3.39	.658	.267	-.116
3 İŞT			1	2.25	6.0	4.07	1.28	-.342	-.760

*p <0.05 **p<0.01

Kuramdan ve görgül araştırmalardan yola çıkılarak, kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini üzerindeki olumlu etkisinin A-Tipi kişilik özelliğine göre değişim gösterebileceği düşüncesinden hareket edilerek söz konusu ilişkiler analiz edilmiştir. Bu kapsamda katılımcıların kişisel gelişim olanaklarının iş tatminine olan etkisinde yüksek veya düşük düzeyde A-tipi kişilik özelliğinin varlığını sorgulamak amacıyla Bootstrap yönteminden dayanak alan regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemin güvenilirliği çeşitli araştırmalar ile ortaya konulmuştur (Hayes, 2018; Gürbüz, 2019). Analizler Process Makro (Hayes, 2018) ile gerçekleştirilmiş olup, analizde Bootstrap yöntemi aracılığıyla 5000 yeniden örneklem tercih edilmiştir. Sonuçlar Tablo 5'te detaylandırılmıştır.

Tablo 5. Bootstrap Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	β	S.S.	t
Sabit	4.062**	.079	51.225
	(3.905, 4.218)		
KGO (X)	.308**	.091	3.373
	(.128, .488)		
ATK (W)	.035	.121	0.292
	(-.203, .274)		
X.W	-.251	.129	-1.942
	(-.506, .003)		

Not: n= 251, R = .054, .003; ***p≤.001., ** p≤.01, * p≤.05. S.H: Standart Hata, Parantez içi güven aralıklarını göstermektedir. Standardize edilmemiş beta katsayıları (β) sunulmuştur.

Tablo 5'te detaylandırılan bulgulara göre, regresyon analizine dahil edilen tahmin değişkeni kişisel gelişim olanaklarının sonuç değişkeni iş tatmini üzerindeki değişimin yaklaşık %5'ini (.054) açıkladığı görülmektedir. Bu bulguya göre H1 desteklenmiştir. Her bir tahmin değişkeninin, sonuç değişkeni üzerindeki etkilerini gösteren standardize olmayan regresyon katsayı (β) değerleri tablo üzerinde verilmiştir. β katsayılarına ait anlamlılık düzeylerini gösteren p değerleri ve güven aralıkları yine tablo üzerinde aynı hizada gösterilmiştir. Düzenleyici etkinin varlığını gösteren (X*W) değişkenine ait b değerinin anlamlı olmaması sebebiyle A-tipi kişilik özelliğinin kişisel gelişim olanakları ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi düzenleyici bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır (β = -.251, %95 CI [-.5064, .0035], t= 1.9422, p > .05). Bu bulguya göre araştırmının diğer ana hipotezi olan H2 reddedilmiştir. Bu bulguların yalnızca araştırmaya dahil edilen örneklem ile sınırlı olmak üzere şu şekilde yorumlanabileceği düşünülmektedir: Kişisel gelişim olanaklarının, iş tatmini üzerindeki olumlu etkisi yüksek veya düşük düzeyde A-tipi kişilik özelliği gösterenler için bir değişim göstermemektedir.

6. Tartışma ve Sonuç

Bu çalışmada, kişisel gelişim olanaklarının iş tatminine olan etkisinin kişilik özelliklerine göre değişim gösterip göstermediği araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, kişisel gelişim olanaklarının iş tatmini

üzerinde etkili olduğu ancak bu etkinin kişinin yüksek ya da düşük düzeyde A-tipi kişilik özelliği gösteriyor olmasına bağlı olarak değişim göstermediği tespit edilmiştir. Aynı zamanda A-tipi kişilik özelliğinin her iki değişken ile de anlamlı bir ilişkiye sahip olmadığı elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Bu sonuç, literatürde A-tipi kişilik özelliği ile ilgili yapılan oldukça az sayıdaki benzer çalışma sonuçları ile çelişmektedir (Hagihara ve ark., 1998; Özsoy, 2013). A-tipi kişiliğe özellikle yerli literatürde oldukça az sayıda çalışmada yer verildiği görülmektedir. Yapılan ilgili çalışmalarda ise genellikle stres ve benzeri değişkenler ile ilişkilendirildiği görülmektedir (Bracke ve Bugental, 1995; Hisli Şahin ve ark., 2009; James ve Sidin, 2017). Bu durum A-tipi kişilik özelliğinin iş tatmini ve işle ilgili diğer değişkenler ile olan ilişkisine dair net bir görüş belirtmeyi zorlaştırmaktadır. Ancak farklı kişilik sınıflandırmaları ile iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalar, söz konusu iki değişkenin birbiri üzerindeki etkileri konusunda değerlendirme yapmaya olanak sağlamaktadır (Dursun vd., 2015; Balasuriya ve Perera, 2016; Bui, 2017).

Çalışma sonuçları değerlendirildiğinde, bireylerin öğrenme güdüsünü tetikleyen faktörler aracılığıyla bilgi ve becerilerini geliştirmek için hevesli olması, kendini tanımaya veya keşfetmeye yönelmelerinin işinden duyduğu tatmin duygusuna ait olumlu inançlarına etki ettiği yönünde yorum yapmaya olanak sağlamaktadır. Diğer bir ifadeyle, çalışma sonucunda elde edilen kişisel gelişim olanaklarının varlığının iş tatmini üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahip olması bu ifadeyi destekler niteliktedir. Hiç şüphesiz birey için kendini tanıma ve farkındalık geliştirmeye yönelik gösterilen her çaba, bireyin tutum ve davranışında farklılıklar yaratacaktır. Yaşamın iş ve özel hayat olarak bir bütün olduğu düşüncesi dikkate alındığında, öğrenme temelli her gelişim ister iş içi ister iş dışı olsun bireyin tatmin duygusunu etkileyecektir. Çalışma sonucu elde edilen kişisel gelişim olanakları ve iş tatmini arasındaki olumlu ilişkinin, yine bu düşüncüyü destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra literatürde yapılmış pek çok çalışmanın benzer bulgularının da bu görüşü yansıttığı görülmektedir (Nunn, 2000; Jehanzeb ve Basir, 2013; Siddiqui, 2018). Ancak beklenilenin aksine, yalnızca araştırmanın örneklemini ile sınırlı olmak üzere, kişinin düşük ya da yüksek düzeyde A-tipi kişilik özelliğine sahip olmasının bu ilişki üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Yüksek ya da düşük düzeyde A tipi kişiliğe sahip olmanın, çalışanların kişisel gelişim olanakları ve iş tatmini ilişkisinde düzenleyici rolünün olmamasının örneklem sayısının azlığı, ifadelerin yeterince anlaşılmamış olması ihtimali, her iki grubun da (A tipi ya da B tipi) kendilerini iş dışı öğrenmeye açıklık bakımından yeterli gördükleri gibi farklı durumlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu ve benzeri durumların açıklığa kavuşturulması için A tipi kişilik özelliği özelinde yapılan çalışma sayısının artırılması önerilebilir.

Günümüzün sürekli değişen koşullarının getirdiği belirsizlik karşısında bilindiği üzere iş tatmini hem bireysel hem de örgütsel açıdan çok daha önemli bir hale gelmiş durumdadır. İş yapış biçimlerinde meydana gelen değişimler mevcut bilgi ve becerileri yeniden sorgular hale getirmektedir. Bu durum yeni bilgi, beceri ve yetkinliklere olan ihtiyacı her geçen gün artırmaktadır. Bu sebeple günümüzde artık öğrenmenin desteklendiği iş ortamlarının yaratılması çalışan performansının artırılmasında geçmişte olduğundan çok daha elzem görünmektedir. Sosyal mübadele kuramı çerçevesinde örgüt ve çalışan ilişkisinin karşılıklı etkisi göz önünde bulundurulduğunda, örgütten gerekli desteği gören bir çalışanın aynı şekilde örgüte karşı desteğini özveri ile göstermekten kaçınmayacağı düşünülmektedir. Bu minvalde örgütlere, çalışanlarına öğrenmelerine destek sağlayacak kişisel gelişim atölyeleri ya da iş dışı eğitim hizmetleri sunarak onları desteklemeleri, dolayısıyla da çalışanların verimliliğe ve genel performansa olan katkılarını artırma yolunda çabalara girişmeleri önerilebilir.

Gelecek araştırmalar için kişiliğin ölçümünde literatürde oldukça sık kullanılan beş faktör kişilik özelliği gibi farklı ölçüm araçlarının kullanılması; örgütsel destek, sosyal destek vb. farklı değişkenlerin söz konusu değişkenler arasındaki ilişkide düzenleyici etki varlığının sınanması önerilebilir. Benzer şekilde iş tatmini üzerinde önemli etkiye sahip olduğu düşünülen farklı bireysel değişkenlerin ilişkisinin araştırılmasının da literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmada kullanılan örneklem sayısının azlığı, örneklem seçim yöntemi, kullanılan ölçekler gibi kısıtlar çalışmanın evrene genellenebilirliğini önemli ölçüde azaltmaktadır.

Tüm bu sonuçlardan yola çıkılarak, değişimin her alanda oldukça hızlı bir şekilde yaşandığı ve bu değişimlerin hem bireysel hem de örgütsel açıdan sürekli öğrenme ortamlarını zorunlu kıldığı gerçeğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu sebeple özellikle örgütsel süreçler içerisinde eğitim ve kariyer çalışmalarında kişilerin sahip oldukları kişilik özelliklerine, ihtiyaç ve beklentilerine yönelik

araştırmaların özveri ile yapılması oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Öğrenme hevesi, arzusu, kendini keşfetme merakı ve zorluklarla mücadele gücü yüksek kişilerin örgüte dahil edilmesi bireyin işinden duyduğu tatmin duygusunu olumlu yönde etkileyecektir.

Kaynaklar

- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.
- Amir, H. A. G., Gatab, T. A., & Shayan, N. (2011). Relationship Between Type A Personality and Mental Health. *Social and Behavioral Sciences*, 30, 2010-2018.
- Anyango, C., Ojera, P., & Ochieng, I. (2013). Employee Characteristics and Job Satisfaction. *International Journal of Science and Research*, 4(6), 2607-2610.
- Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Bakotic, D. (2016). Relationship between Job Satisfaction and Organizational Performance. *Economic Research*, 29(1), 118-130.
- Balasuriya, B.L.L.A., & Perera, G.D.N. (2016). The Impact of Personality on Job Satisfaction: A Study of Executive Employees in Selected Private Hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *Journal of Business Management*, 2(12), 7-15.
- Baltaş, A. (2007). *Hayalini Yorganına Göre Uzat*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Batıgün, A. D., ve Şahin, N. H. (2006). İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları için İki Ölçek: A-Tipi Kişilik ve İş Doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Battaglia, M. P. (2008). *Nonprobability Sampling, Encyclopedia of Survey Research Methods*. Sage Publications.
- Belias, D., & Athanasios K. (2014). Transformational Leadership and Job Satisfaction in The Banking Sector: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 187-200.
- Bhatti, K., & Qureshi, T. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*, 3(2), 54-68.
- Bhavya Sree, R. N., & Satyavathi, R. (2017). Employee Job Satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*, 7(5), 85-94.
- Bilgiç, R. (2008). İş Özellikleri Kuramı: Geniş Kapsamlı Gözden Geçirme. *Türk Psikoloji Yazıları*, 11(22), 66-77.
- Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job Satisfaction among University Faculty: Individual, Work, and Institutional Determinants. *J. High. Education*, 82, 154-186.
- Bracke, P. E., & Bugental, J. F. T. (1995). Existential addiction: A model for treating Type A behavior and workers. T. C. Pauchant (Ed.), *Search of meaning içinde*, San Francisco: Jossey-Bass.
- Bremner, J. D. (2006). The Relationship between Cognitive and Brain Changes in Posttraumatic Stress Disorder. *Annals of The New York Academy of Sciences*, 1071(1), 80-86.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The Relationship between Big Five Personality Traits, Negative Affectivity, Type A Behavior, and Work-Family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 457-472.
- Bui, H.T.M. (2017). Big Five Personality Traits and Job Satisfaction: Evidence from A National Sample. *Journal of General Management*, 42(3), 21-30.
- Buitendach J. H., & De Witte, H., 2005. Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment of Maintenance Workers in A Parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.

- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 32, 470-483.
- Clifton, D. O., Anderson, E. C., & Schreiner, L. A. (2006). *Strengths Quest: Discover and Develop Your Strengths in Academics, Career, and Beyond*. New York: Gallup Press.
- Csikszentmihalyi, M. (2003). *Good Business: Leadership, Flow, and The Making of Meaning*. New York: Penguin Books.
- Çavuş, M. F., ve Develi, A. (2019, Kasım). Entropik Örgüt İklimi, Umursamazlık ve İş Tatmini: Nicel Bir Araştırmaya Yönelik Bulgular. 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı* (ss. 629-635). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Çırpan, H., Vardarlier, P., ve Koçak, Ö. E. (2019). Kişi-İş Uyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisinde İşte Kendini Yetiştirmenin Aracı Etkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(41), 237-252.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş., (2014). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik Spss ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara, Pegem Akademi.
- Çoruk, A. (2012). Öğretmen Adaylarının Kişisel Gelişime Yönelik Algıları ve Kişisel Gelişim Çabaları. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 233-246.
- Dalkrani, M., & Dimitriadis, E. (2018). The Effect of Job Satisfaction on Employee Commitment. *International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research*, 11(3), 16-23.
- Değirmenci, H. (2004). *Kişisel Gelişim ve Pozitif Enerji*, İstanbul: Bilge Karınca Yayınları.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75
- Dursun, S., Kaya, U., ve İştari, E. (2015). Kişilik- İş Uyumunun Duygusal Tükenmişlik ile İş ve Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisi: Muhasebe Meslek Mensupları Üzerinde Bir Uygulama. *KTU SBE Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 55-69.
- Edmunds, R., & Richardson, J. T. (2009). Conceptions of Learning, Approaches to Studying and Personal Development in Uk Higher Education. *British Journal of Educational Psychology*, 79, 295-309.
- Everitt, B. S. (1975). Multivariate Analysis: The Need For Data and Other Problems. *British Journal of Psychiatry*, 126, 237-240.
- Franek, M., & Vecera, J. (2008). Personel Characteristics and Job Satisfaction. *Ekonomika A Management*, 11(4), 63-76.
- Fredrickson, B. L. (2013). Positive Emotions Broaden and Build. In E. Ashby Plant & P. G. Devine (Eds.), *Advances on Experimental Social Psychology* (pp. 1-53). Burlington, VT: Academic Press.
- Friedman, M., & Rosenman R. H. (1974). *Type A Behaviour and Your Heart*. New York: Alfred A. Knopf.
- Friedman, M., & Rosenman R. H. (1977). The Key Cause: Type A Behavior Pattern. In A. Monat ve R. S. Lazarus, (Eds.), *Stress and Coping* (pp. 203-212), New York: Columbia University Press.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1959). Association of Specific Overt Behaviour Patterns with Blood and Cardiovascular Findings. *Journal of The American Medical Association*, 169, 1286-1296.
- Greenaway, R. (1998). In Search of Respectable Adventure. *Horizons*. 14, 24-26.

- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gürel, E., ve Özşenler, D. (2021). Türkiye’de Kişisel Gelişim Yazını: Meta-Tematik Bir Analiz. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(78), 1096-1116.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1974). The job diagnostic survey: An instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences: Yale University.
- Hagihara, A., Tarumi, K., & 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, 139-144.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*, Prentice Hall.
- Hayes, A. F. (2018) *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regressionbased approach*. New York: The Guilford Press.
- Hisli Şahin, N., Güler, M., ve Basım, H. N. (2009). A Tipi Kişilik Örüntüsünde Bilişsel ve Duygusal Zekânın Stresle Başa Çıkma ve Stres Belirtileri İle İlişkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 20(3), 243-254.
- Iwanaga, M., Yokoyama, H., ve Seiwa, H. (2000). Effects of Personel Responsibility and Latitude for Type A and B Individuals on Psychological and Physiological Stress Responses. *International Journal of Behavioral Medicine*, 7(3), 204-215.
- James, K. E., & Sidin, J. P. (2017). Revisit The Effect of Type A And B Personality and Its Effect on Job-Related Stress in The Organization. *Proceedings of International Conference on Economics*, 334-344.
- Jehanzeb, K., & Bashir, N. A. (2013). Training and Development Program and Its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study. *European Journal of Business and Management*, 5(2), 243-252.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits- Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus Of Control and Emotional Stability- with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 530–541.
- Juntunen, C. L., & Wettersten, K. B. (2006). Work Hope: Development and Initial Validation of A Measure. *Journal of Counseling Psychology*, 53, 94–106.
- Kalaycı, Ş. (2006). *Faktör Analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Keenan A, McBain DM (1979) Effects of Type-A Behavior, Intolerance of Ambiguity, and Locus of Control on The Relationship Between Role Stress and Work-Related Outcomes. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 277-285.
- Keinan, G., & Koren, M. (2002). Teaming up Type As and Bs: The Effects of Group Composition on Performance and Satisfaction. *Applied Psychology: An International Review*, 51(3), 425- 445.
- Koçak, Ö. E. (2016). How To Enable Thriving at Work Through Organizational Trust. *Journal of Research in Business & Social Science*, 5(4), 40-52.
- Kojima, M., Nagaya, T., Takahashi H., Kawai, M., & Tokudome, S. (2004). A Chronological Decrease in Type A Behavior Patterns among Male Workers in 1995-1999. *Journal of Occupational Health*, 46, 171-174.

- Le Roux, H., Schepers, J. M., & Lessing, B. C. (1997). The Relationship between Career Maturity, Career Expectations and Perceptions of Job and Organizational Knowledge of Engineering Bursars. *Journal of Industrial Psychology*, 23(2), 31-38.
- Mafini, C., & Dlodlo, N. (2014). The Relationship between Extrinsic Motivation, Job Satisfaction and Life Satisfaction Amongst Employees in A Public Organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1-13.
- Mahajan, E., & Rastogi, R. (2011). Psychological Wellbeing of Students with Type A and Type B Personalities. *IUP Journal of Organizational Behaviour*, 10(1), 57-74.
- Meydan, C. H., ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Miao, S., Fayzullaev, A.K.U., & Dedahanov, A. T. (2020). Management Characteristics as Determinants of Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Job Satisfaction. *Sustainability*, 12(1948), 1-14.
- Munir, R.I.S., & Rahman, R. A. (2016). Determining Dimensions of Job Satisfaction Using Factor Analysis. *Economics and Finance*, 37, 488-496.
- Munyeka, W. (2014). Organisational Diversity Management and Job Satisfaction among Public Servants. *Journal of Economics and Behavioral Studies* 6(6), 438–451.
- Nunn, J. (2000). Career Planning Key to Employee Retention. *Journal of Property Management*, 65(5), 20-21.
- Olorunsola, E. O. (2012). Job Satisfaction and Personal Characteristics of Administrative Staff In South West Nigeria Universities. *Journal of Emerging Trends in Educational Research and Policy Studies*, 3(1), 46-50.
- Özaydın, M. M., ve Özdemir, Ö. (2014). Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 251-281.
- Özsoy, E. (2013). A Tipi ve B Tipi Kişilik Özellikleri ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi SBE.
- Parvin, M. M., ve Kabir, M. M. N. (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1(9), 113-123.
- Peterson, C. (2006). *A Primer in Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford University Press.
- Pillay, R. (2009). Work Satisfaction of Professional Nurses in South Africa: A Comparative Analysis of The Public and Private Sectors. *Human Resources for Health*, 7(1), 15.
- Polatçı, S., Sobacı, F., ve Kaban, İ. (2020). Kişilik Özellikleri ve Kişi-İş Uyumunun İş Tatmini Üzerine Etkileri: Taşeron Çalışanlar Üzerine Bir araştırma. *Journal of Organizational Behavior Review (Job Review)*, 2(1), 12-30.
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2012). Thriving at work: Toward Its Measurement, Construct Validation, and Theoretical Refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250-275
- Rastogi, R., & Dave, V. (2004). Managerial Effectiveness: A Function of Personality Type and Organizational Components. *Singapore Management Review*, 26(2), 560-568.
- Rathus S. A., Nevid, J. S. (1989). Stress: What It is and What It Does. Psychology and The Challenges of Life. *Adjustment and Growth*, 181-229.
- Rogers, M. E., & Glendon, I. (2003). Blood Type and Personality. *Personality and Individual Differences*, 34(7), 1099-1112.

- Rosenman, R. H., Brand R. J., Jenkins, C. D., Freidman, M., Straus, R., & Wurm M. (1975). Coronary Heart Disease in The Western Collaborative Group Study: Final Follow-Up Experience of 8 ½ Years. *JAMA*, 233, 872-877.
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee Attitudes and Job Satisfaction. *Human Resource Management*, 43(4), 395-407.
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of Variables Affecting Employee Satisfaction and Their Impact on The Organization. *Journal of Business and Management*, 5(1), 32-39.
- Sezik, N. (2005). *Kişisel Gelişim El Kitabı*, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Shen, X., Yang, Y.L., Wang, Y., Liu, L., Wang, S., & Wang, L. (2014). The Association between Occupational Stress and Depressive Symptoms and The Mediating Role Of Psychological Capital Among Chinese University Teachers: A Cross-Sectional Study. *BMC Psychiatry*, 14, 329.
- Siddiqui, O. (2018). A Scholarly Study on The Role of Growth Opportunities in Faculty Job Satisfaction Leading To The Development of Academic Institution. *International Journal of Management Studies*, 5(2), 2231-2528.
- Sittisom, W. (2020). Factors Affecting Job Satisfaction on Employees in Pharmaceutical Industry: A Case Study of Thailand. *Systematic Review Pharmacy*, 11(3), 125-133.
- Snyder, C. R. (2000). The Past and Possible Futures of Hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 11–28.
- Solis-Carcano, R., Gonzalez-Fajardo, J., & Castillo-Gallegos, R. (2015). Job Satisfaction of Construction Professionals: Case Study in Eastern Mexico. *Journal of Construction*, 14(3), 64-71.
- Spector, E. P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, London: Sage Publications.
- Tasie, G. O. (2012). The Influence of Job Satisfaction on Customer Focus in Public Higher Education Institutions in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences* 1(2).
- Tavşancıl, E. (2010). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara: Nobel Basım Yayın.
- Travers, C. J. (1995). Type A. in R. C. Schuler ve A. H. van de V. (Eds.), *The Blackwell Encyclopaedic Dictionary of Organizational Behaviour*, Oxford: Blackwell.
- Ünlü, G., & Çiçek, H. (2022). Z Kuşağının A ve B Tipi Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlamalarına Etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 20(45), 694-723.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory: A Theoretical Discussion of The Structure, Causes, and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1–74.
- Wilczynska, A., Singh, R. B., Fedacko, J., Singhal, S., Gupta, N., & Gangwar, C. (2018). Validation of Type A Behaviour Questionnaire in Relation to Social Class and Coronary Artery Disease: The Indian Rating Scale for Type A Behaviour. *Journal of Cardiology and Therapy*, 5(1), 707-712.
- Yavuzer, Y., Gündoğdu, R., ve Koyuncu, S. C. (2015). Investigation of Employees' Sources of Stress according to Demographic Variables by Controlling Type A Personality Scores. *Education and Science*, 40(179), 241-250.

Research Article

Kişisel Gelişim Olanakları ve İş Tatmini İlişkisinde A Tipi Kişilik Özelliğinin Etkisi

The Effect of Type A Personality Trait on The Relationship Between Personal Development Opportunities and Job Satisfaction

Nazmiye Ülkü PEKKAN

Dr. Öğr. Üyesi, Tarsus Üniversitesi Meslek Yüksekokulu

Yönetim ve Organizasyon Bölümü

nazmiyepekkan@tarsus.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7298-0552>

Extensive Summary

Since the studies about job satisfaction in the field of organizational psychology have gained popularity, both researchers and practitioners are more willing to understand the concept and conduct research about it. In the definitions of job satisfaction, the common point is expressed as the emotional state of the individual making a positive decision as a result of his / her job's evaluation (Solis- Carcano, Gonzalez-Fajardo ve Castillo- Gallegos, 2015; Bhavya Sree & Satyavathi, 2017). The research about job satisfaction in literature merely focus on two vital factors; organizational factors connected to the work environment, individual factors such as genetic tendencies, family structure, socio-cultural environment and personality. Considering both views, it is possible to say that the situations and events that affect the feeling of satisfaction are closely related to both organizational conditions and the personality of the individual.

This study has an original value in terms of examining the relationship between personal development opportunities and job satisfaction within the framework of personality traits. Personal development opportunities can be defined as non -business resources and possibilities that increase the internal motivation of individuals and contribute to the self -recognition and awareness of individuals (Greenaway, 1998; Gürel & Özşenler, 2021). The effect of these resources and opportunities will differ according to the personality characteristics of the individual. It may have an effect on complicating the physical or psychological burdens such as stress, time pressure, speed obsession, aggressive attitudes and behaviors, which can be considered as compelling parties of A-type personality. It is predicted that individuals with B-type personality traits may experience more positive changes in their attitudes and behaviors towards their work by discovering the strengths and developmental aspects of their personality through non-work learning resources, since they do not exhibit these compelling attitudes and behaviors. Therefore, it is foreseen that there will be an increase in job satisfaction with the differentiation of one's experience. In this study, the personal development opportunities of the employees were measured by the help of the activities they did to improve themselves in non -business times. The fact that there is no study examining these three variables in the field in the field of field creates an important gap in the field of increasing importance in recent years. This study aims to fill the gap and contribute the organizational behaviour literature.

In this study, data were collected with a questionnaire form to test the hypotheses of the model established. The universe of the research is the public and private sector institutions/organization employees operating in Mersin. Convenience sampling method, one of the non-random sampling methods, was used within the framework of this universe. This method was preferred by considering the time and cost constraints, since the main population is very large, not homogeneous, and the findings

that will be obtained as a result of the study do not have any claim to generalize to the population (Battaglia, 2008).

Based on the theory and empirical researches, these relationships were analyzed by the idea that the positive effect of personal development opportunities on job satisfaction may vary according to A-type personality characteristics. In this context, regression analysis was performed from the bootstrap method in order to question the existence of high or low A-type personality property under the influence of personal development opportunities on job satisfaction.

As a result of the research, it was found that personal development opportunities have an impact on job satisfaction, but this effect does not change due to the fact that the person shows a high or low level of A-type personality trait. At the same time, it is among the findings that A-type personality trait does not have a significant relationship with both variables. This result contradicts very few similar studies on A-type personality trait in the literature (Hagihara et al., 1998; Özsoy, 2013). It is seen that A-Type personality is included in a very few studies, especially in Turkish literature. In these studies, the main idea is generally associated with stress and similar variables (Bracke & Bugental, 1995; Hisli Şahin et al., 2009; James & Sidin, 2017). This situation makes it difficult to express a clear view on the relationship of type A personality trait with job satisfaction and other work-related variables. However, the studies examining the relationship between different personality classifications and job satisfaction allows evaluating the effects of these two variables on each other (Dursun et al., 2015; Balasuriya & Perera, 2016; Bui, 2017).

When the results of the study are evaluated, the individuals are enthusiastic to improve their knowledge and skills through the factors that trigger learning motivation, and tending to self-knowledge or self-discovery contributes to their positive beliefs about their job satisfaction. In other words, the existence of personal development opportunities as a result of the study has a significant and positive effect on job satisfaction. Undoubtedly, every effort made by the individual for self-knowledge and awareness development will make a difference in her/his attitude and behavior. Considering the idea that life is a whole as work and private life, every learning -based development will affect the individual's sense of satisfaction, whether in -business or non -business. The positive relationship between personal development opportunities obtained as a result of the study and job satisfaction supports this idea. In addition, similar findings of many studies conducted in the literature also reflect this view (Nunn, 2000; Jehanzeb & Basir, 2013; Siddiqui, 2018). However, contrary to expected, it was found that the person having the personality characteristics of the person, limited to the sample of the research, had no significant effect on this relationship.

As it is known in the face of the uncertainty brought by the constant changing conditions of today. The world has changing conditions for both individuals and organizations, thus job satisfaction has become a much more important performance criteria. Changes in the way of doing business make requeries existing knowledge and skills. This increases the need for new knowledge, skills and competencies day by day. For this reason, the business environments where lifelong learning is supported is much more essential in increasing employee performance than in the past. Considering the mutual effect of the relationship between the organization and the employee within the framework of the social exchange theory, it is thought that an employee who receives the necessary support from the organization will not hesitate to show her/his support to the organization with devotion. In this respect, organizations may be advised to increase their contributions to productivity and general performance by supporting employees' personal development through workshops or trainings.

The use of different measurement tools such as the five-factor personality trait, which is frequently used in the literature, in the measurement of personality for future research; organizational support, leader support, etc. It may be suggested to test the existence of the moderator effect of different variables in the relationship between these variables. Similarly, it is thought that the investigation of the relationship of different individual variables that are thought to have a significant impact on job satisfaction will make significant contributions to the literature. Constraints such as the small number of samples used in this study, the sample selection method, and the scales used in this study significantly reduce the chance of generalizing the study to the population.